

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendirian suatu perusahaan memiliki beberapa tujuan, yaitu untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal, meningkatkan kesejahteraan pemilik perusahaan atau pemegang saham, dan memiliki nilai perusahaan maksimum yang tercermin dalam harga saham perusahaan (Setyaningsih, 2018: 1). Persaingan yang ketat merupakan suatu hal yang selalu dihadapi oleh perusahaan, terutama perusahaan manufaktur. Untuk mempertahankan kelangsungan perusahaan, peningkatan nilai perusahaan dengan memperoleh laba yang maksimum perlu dilakukan. Peningkatan nilai perusahaan akan selalu diikuti dengan peningkatan kesejahteraan pemegang saham. Peningkatan kesejahteraan pemegang saham, meningkatkan minat seorang investor untuk menanam saham di perusahaan tersebut.

Nilai perusahaan merupakan penilaian terhadap kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, biasanya dikaitkan dengan harga saham. Berdasarkan pengertian ini, harga saham merupakan salah satu dimensi pengukuran nilai perusahaan dan harga saham dijadikan cerminan penilaian investor untuk keseluruhan ekuitas perusahaan (Riny, 2018: 140). Jadi, tingginya harga saham mengakibatkan tingginya nilai suatu perusahaan. Sebaliknya, penurunan terhadap harga saham juga memiliki arti bahwa nilai perusahaan mengalami penurunan. Berikut data nilai perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2018:

**Gambar 1.1**

**Rata-rata Nilai Perusahaan Manufaktur  
Yang Terdaftar di BEI Periode 2014-2018**



Sumber: [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) (data diolah oleh peneliti)

Gambar 1.1. diatas menunjukkan bahwa nilai perusahaan periode 2014-2018 mengalami kecenderungan menurun pada tahun 2014 sampai dengan 2018. Pada tahun 2014, rata-rata nilai perusahaan manufaktur sebesar 2,61. Artinya, di pasar saham Bursa Efek Indoensia, rata-rata nilai perusahaan manufaktur dinilai 2,61 kali lipat dari nilai buku perusahaan. Pada tahun 2015, rata-rata nilai perusahaan mengalami sedikit penurunan menjadi 2,25. Pada tahun 2016, nilai perusahaan mengalami kenaikan menjadi 2,35. Pada tahun 2017 sampai dengan 2018 mengalami sedikit penurunan lagi, masing-masing sebesar 2,34 dan 2,14. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya penurunan nilai perusahaan, diantaranya *gender diversity executive*, *tax avoidane*, *size*, dan *leverage*.

Nilai perusahaan yang cenderung menurun menunjukkan bahwa penerapan praktik tata kelola perusahaan yang kurang baik. Perusahaan dengan tata kelola

yang kurang baik, mencerminkan bahwa perusahaan tersebut belum mampu meyakinkan pemegang saham untuk memberi perhatian lebih terhadap perusahaan, dikarenakan perusahaan yang belum bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Kristina dan Wiratmaja, 2018: 2314). Sebaliknya, apabila tata kelola perusahaan baik akan mencerminkan bahwa perusahaan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, yang mengakibatkan naiknya nilai suatu perusahaan. Salah satu isu khusus tentang tata kelola perusahaan yang baik adalah keragaman dari *executive* perusahaan (Kusumastuti, dkk, 2007: 89). Keterkaitan antara keragaman *executive* dengan nilai perusahaan adalah, *executive* merupakan pihak yang berpengaruh besar dalam pembuatan keputusan dan memiliki kewajiban untuk melakukan pengawasan terhadap manajemen dalam menjalankan suatu perusahaan. Keragaman *executive* dalam perusahaan lebih dikenal dengan istilah *board diversity*. *Board diversity executive* dibedakan menjadi dua, yaitu *board diversity* yang dapat diamati, seperti gender, umur, ras, dan kewarganegaraan serta yang tidak dapat diamati atau bersifat kognitif, seperti keahlian dan pengalaman.

*Gender diversity* merupakan bagian dari *board diversity* yang paling banyak diteliti. *Gender diversity executive* berfokus pada keragaman karakteristik yang identik ada pada diri pria dan wanita sebagai individu dan berpengaruh pada lingkungan, khususnya dalam pengambilan keputusan. *Gender diversity executive* menjadi hal yang menarik untuk dipelajari, karena masih terdapat anggapan bahwa seorang pria lebih pantas menduduki jabatan kepemimpinan dalam suatu perusahaan.

Beberapa penelitian melihat bahwa perempuan memiliki potensi yang baik untuk menjadi pemimpin. Menurut Kusumastuti, dkk., (2007), seorang wanita memiliki sifat kehati-hatian, cenderung menghindari risiko, dan lebih teliti dibandingkan pria. Pria dianggap memiliki sifat yang lebih individualis, agresif, kurang sabar, lebih tegas, dan percaya diri yang lebih tinggi. Perbedaan ini mengakibatkan seorang wanita memiliki sikap dan perilaku yang sejalan dengan kebijakan maupun peraturan perusahaan. *Gender diversity executive* dinilai mampu memberi solusi dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat dan berisiko lebih rendah. Hal ini memberikan sinyal yang positif terhadap investor dan berdampak pada meningkatnya reputasi perusahaan, yang diikuti dengan meningkatnya nilai perusahaan tersebut (Yumna, 2018: 7). Menurut Mintah dan Schadewitz (2017), *gender diversity executive* berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Penelitian ini didukung oleh Reddy, et.al. (2019) yang menyatakan bahwa *gender diversity executive* berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh D'Ewart (2015) yang menyatakan bahwa *gender diversity executive* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi nilai perusahaan adalah adanya pelaksanaan *tax avoidance*. *Tax avoidance* dilakukan dengan cara mengefisienkan beban pajak yang disetor oleh perusahaan. Menurut UU Nomor 28 Tahun 2007, pajak merupakan kontribusi wajib kepada negara, yang terutang oleh orang pribadi dan badan, bersifat memaksa berdasarkan undang-undang, tidak mendapatkan imbalan secara langsung, dan digunakan untuk kepentingan negara

bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Direktorat Jenderal Pajak (2019) menyatakan bahwa peningkatan penerimaan pajak negara Indonesia sedang dilakukan, karena pajak merupakan sumber penerimaan utama bagi negara. Dana dari pajak digunakan untuk pembiayaan penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan umum, dan pembangunan nasional. Berdasarkan penjelasan diatas, perusahaan yang ditetapkan sebagai wajib pajak wajib setor kewajiban pajaknya terhadap negara sesuai dengan perundang-undangan (UU Nomor 28 Tahun 2007) yang berlaku. Pajak yang disetorkan oleh perusahaan umumnya ditekan seminimal mungkin untuk tetap memperoleh laba seperti yang diharapkan (Setiyaningsih, 2018:3). Salah satu langkah atau cara yang diambil yakni dengan pelaksanaan *tax avoidance*. *Tax avoidance* adalah suatu usaha membuat beban atau hutang pajak minimum dengan memanfaatkan kelemahan (*loophole*) peraturan perpajakan suatu negara. Tindakan ini dianggap legal oleh ahli pajak, karena tidak terdapat unsur pelanggaran peraturan perpajakan (Ningtias, 2015: 5).

Menurut Herdiyanto dan Ardiyanto (2015), *tax avoidance* memiliki pengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian menurut Wardani dan Juliani (2018) menunjukkan hasil yang berbeda, *tax avoidance* tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan. Disisi lain, aktivitas *tax avoidance* menunjukkan adanya permasalahan keagenan, dimana keputusan *executive* mencerminkan adanya kepentingan pribadi *executive* terkait pemisahan kepemilikan dan pemisahan pengendalian. Aktivitas *tax avoidance* dilakukan dengan cara memanipulasi laba yang ada, berarti *executive* menyajikan informasi yang tidak benar kepada pemegang saham. Hal ini menimbulkan biaya keagenan,

akibat lemahnya manajemen dalam perpajakan. Aktivitas *tax avoidance* juga mempengaruhi penilaian investor terhadap perusahaan, dikarenakan dengan lemahnya manajemen dalam perpajakan mencerminkan kinerja perusahaan yang kurang baik. Akibatnya, nilai perusahaan pun mengalami penurunan. Hal ini berbeda dengan salah satu tujuan perusahaan yang menginginkan adanya optimalisasi nilai perusahaan (Ningtias, 2015: 5).

Peningkatan persentase wanita dalam jajaran *executive* perusahaan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan perusahaan, termasuk dalam bidang perpajakan. Perusahaan memiliki fokus pada pengendalian dan pengawasan terhadap kinerja para manajemen agar berperilaku jujur dan mengutamakan tata kelola yang baik. Tidak sedikit perusahaan bermasalah terkait polemik pengambilan keputusan. Karakter wanita yang lebih teliti dan lebih berhati-hati dalam pengambilan keputusan diharapkan mampu mengambil keputusan yang lebih tepat dan beresiko lebih rendah, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan nilai perusahaan. Menurut Winasis dan Yuyetta (2017: 4) menunjukkan bahwa *gender diversity* mempengaruhi karakter *executive* dalam pengambilan keputusan. Wanita memiliki karakter *risk-averse*, penelitian ini sejalan dengan penelitian Francis *et.al.*(2014) yang menyatakan bahwa pengaruh wanita dalam *executive* meningkatkan tingkat kepatuhan perusahaan, termasuk dalam hal perpajakan. Penelitian Fitriyani, dkk (2014) menunjukkan penelitian yang berbeda, wanita dalam *executive* tidak memiliki pengaruh dalam meningkatkan kepatuhan perpajakan.

Faktor selanjutnya yang memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan yaitu *size* dan *leverage*. *Size* dan *leverage* dalam penelitian ini dijadikan sebagai variabel kontrol. Variabel kontrol adalah variabel yang dikendalikan atau dibuat konstan sehingga hubungan antara variabel independen dan variabel dependen tidak dipengaruhi oleh faktor luar. Variabel kontrol digunakan sebagai pengontrol variabel independen untuk dapat menjelaskan keberadaan variabel dependen. Jika variabel tersebut tidak dikontrol, dapat berpengaruh terhadap gejala yang sedang dikaji, oleh karena itu pengaruh yang mengganggu hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen harus dibuat hilang atau netral. Variabel kontrol juga memiliki fungsi untuk menghindari adanya unsur bias dari hasil penelitian model regresi (Nicolin, 2013). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa, *size* dan *leverage* yang berpengaruh terhadap nilai perusahaan harus dikontrol atau dibuat netral pengaruhnya, agar pengaruh tersebut tidak mempengaruhi hubungan variabel dependen (*gender diversity executive*) terhadap variabel dependen (nilai perusahaan).

*Size* adalah cerminan keseluruhan aset yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Berdasarkan teori ini, perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu perusahaan dengan skala kecil dan perusahaan dengan skala besar. *Size* memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan dikarenakan, *size* perusahaan yang semakin besar akan semakin memudahkan perusahaan untuk memperoleh sumber dana dari pihak investor dan pihak eksternal lain. *Size* yang besar juga mencerminkan perusahaan tersebut mengalami perkembangan dan pertumbuhan yang dinilai baik, yang mengakibatkan peningkatan terhadap nilai perusahaan.

Peningkatan nilai perusahaan ini dapat dilihat dari lebih besarnya total aktiva dibandingkan dengan hutang yang dimiliki oleh perusahaan.

Nilai perusahaan dapat pula dipengaruhi oleh besar kecilnya *leverage* yang dihasilkan oleh perusahaan. *Leverage* adalah suatu ratio yang digunakan untuk pengukuran sejauh mana kewajiban atau hutang membiayai aktiva suatu perusahaan (Riny, 2018: 141). Menurut Junawatiningsih dan Harto (2014) *Leverage* adalah kewajiban yang dibayarkan perusahaan kepada pihak kreditur. *Leverage* yang tinggi akan membuat perusahaan meningkatkan persistensi laba dengan tujuan untuk mempertahankan kinerja perusahaan yang baik dimata kreditor dan investor (Nuraeni, dkk., 2018). Perusahaan yang memiliki kinerja perusahaan yang baik, mengakibatkan meningkatnya nilai perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2017) menunjukkan bahwa *size* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan dan *leverage* memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Winasis dan Yuyetta (2017) yang menyatakan bahwa, *size* dan *leverage* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. *Size* dan *leverage* dalam penelitian tersebut merupakan variabel kontrol.

Penelitian yang mengkaji pengaruh *gender diversity executive* terhadap nilai perusahaan sebelumnya telah dilakukan. Menurut Mintah dan Schadewitz (2017: 17) *gender diversity executive* berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reddy, *et.al.* (2019: 22) yang menyatakan bahwa *gender diversity executive* berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh

Winasis dan Yuyetta (2017) yang menunjukkan bahwa *gender diversity executive* berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Penelitian tentang pengaruh *gender diversity executive* terhadap nilai perusahaan dengan *tax avoidance* sebagai variabel *intervening* baru dilakukan oleh Winasis dan Yuyetta (2017: 13) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi *tax avoidance* terhadap hubungan *gender diversity executive* dan nilai perusahaan.

Kesimpulan dari beberapa penelitian terdahulu adalah hasil penelitian masih berbeda atau tidak konsisten, dan penelitian kembali atas penelitian ini perlu dilakukan. Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Winasis dan Yuyetta (2017) yang melakukan penelitian tentang bagaimana pengaruh *gender diversity* dalam jajaran *executive* terhadap nilai perusahaan dengan menggunakan variabel *intervening*, yaitu *tax avoidance* pada perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2012-2015 dan menggunakan *size* dan *leverage* sebagai variabel kontrol. Penelitian ini memiliki perbedaan dibanding penelitian sebelumnya, yaitu dilakukan perluasan terhadap objek penelitian dari perusahaan pertambangan menjadi perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan menambah rentang periode penelitian menjadi 2014-2018, yang sebelumnya hanya 4 tahun di tahun 2012-2015.

Mengacu pada penjelasan atau uraian dari latar belakang, penelitian ini mengambil judul **“PENGARUH GENDER DIVERSITY EXECUTIVE TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN TAX AVOIDANCE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA**

## PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2014 – 2018)”. 2014 – 2018)”).

### 1.2 Ruang Lingkup

Dilakukannya penelitian kembali dalam penelitian ini diharapkan mampu mendapatkan hasil terbaik dari penelitian masalah-masalah yang akan diuraikan, sehingga perlu fokus terhadap pokok permasalahan. Ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2018 dijadikan objek penelitian dalam penelitian ini.
- b. Nilai perusahaan digunakan sebagai variabel dependen, *gender diversity executive* sebagai variabel independen, *tax avoidance* dijadikan variabel *intervening*, dan *size* dan *leverage* digunakan sebagai variabel kontrol dalam penelitian ini.

### 1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan rata-rata nilai perusahaan manufaktur tahun 2014-2018, menunjukkan bahwa nilai perusahaan mengalami kecenderungan penurunan sepanjang periode penelitian. Nilai perusahaan yang menurun dalam jangka waktu berturut-turut menggambarkan kondisi tata kelola perusahaan yang kurang baik, sehingga mengakibatkan nilai perusahaan mengalami penurunan. Beberapa faktor yang mempengaruhi menurunnya nilai perusahaan adalah *gender diversity executive*, *tax avoidance*, *size* dan *leverage*. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah *gender diversity executive* yang berpengaruh terhadap nilai perusahaan,

dengan *tax avoidance* sebagai variabel *intervening* dan *size* dan *leverage* yang dijadikan variabel kontrol penelitian.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini tercermin dari penjelasan latar belakang, ruang lingkup dan rumusan masalah penelitian, yaitu untuk mengembangkan penelitian Winasis dan Yuyetta (2017) yang melakukan penelitian tentang bagaimana pengaruh *gender diversity* dalam jajaran *executive* terhadap nilai perusahaan dengan menggunakan variabel *intervening* yaitu *tax avoidance*, dan menggunakan *size* dan *leverage* sebagai variabel kontrol. Penelitian ini memperluas objek penelitian menjadi perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan menambah rentang waktu periode penelitian menjadi 5 tahun pada tahun 2014-2018. Penelitian ini juga menggunakan teori agen dan teori feminisme sebagai pendekatan teori. Teori agen dalam penelitian ini menitikberatkan pada pentingnya pemegang saham menyerahkan pengelolaan perusahaan kepada *executive* sebagai agen yang memiliki kemampuan dan lebih mengerti dalam menjalankan pengelolaan perusahaan. Teori feminisme adalah teori yang menunjukkan bahwa wanita memiliki derajat yang sama dengan pria, sehingga kesetaraan hak antara pria dan wanita harus diterapkan di segala bidang, termasuk dalam organisasi perusahaan.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

##### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi pihak yang memerlukan informasi terkait masalah-masalah dalam penelitian ini dan dapat

digunakan sebagai bahan referensi dan informasi bagi pengembangan penelitian selanjutnya, serta dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa sebagai media penambah ilmu.

### 1.5.2 Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan menjadi dasar pertimbangan terhadap penilaian kinerja *executive* dan laporan keuangan bagi pemakai laporan keuangan, khususnya investor dan kreditur dalam pengambilan keputusan terkait nilai perusahaan.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan dasar pertimbangan bagi pemerintah terhadap pengambilan keputusan oleh *executive* terkait *good corporate governance* dalam kaitannya dengan peningkatan penerimaan pajak.
- c. Penelitian ini juga diharapkan dijadikan dasar referensi oleh *executive* perusahaan untuk perbaikan sistem pengendalian internal yang mampu meningkatkan kepercayaan pemegang saham dan investor demi meningkatnya nilai perusahaan.