

**KOMPOSISI DEWAN DIREKSI WANITA DAN
PENGARUHNYA TERHADAP NILAI PERUSAHAAN:
KEPATUHAN ETIKA DAN SOSIAL SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

(Studi Empiris Pada Perusahaan Keuangan Yang Terdaftar Di BEI)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Oleh

SHELLA FARADILA

1962201013

AKUNTANSI



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2024

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SHELLA FARADILA
NIM : 1962201013
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : AKUNTANSI
JUDUL : KOMPOSISI DEWAN DIREKSI WANITA DAN
PENGARUHNYA TERHADAP NILAI PERUSAHAAN:
KEPATUHAN ETIKA DAN SOSIAL SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI

KETUA



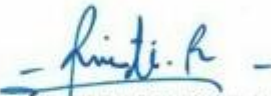
Dr. NENENG SALMIAH, SE., M.M., Ak., CA
NIDN: 1012096801

SEKRETARIS



SERLY NOVANTI, SE., M.Ak
NIDN: 1007118903

ANGGOTA



Dr. RINAYANTI RASYAD, SE., MM., Ak., CA
NIDN : 1019086801



RIZQA ANITA, SE., MM., M.Ak., Ak., Ph.D
NIDN : 1023088901



FAIZAH KAMILAH, SE., M.Ak., Ak
NIDN: 1012088901



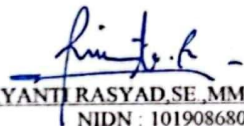
RENI FARWITAWATI, SE., M.Ak
NIDN: 1017087701

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SHELLA FARADILA
NIM : 1962201013
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : AKUNTANSI
JUDUL : KOMPOSISI DEWAN DIREKSI WANITA DAN
PENGARUHNYA TERHADAP NILAI PERUSAHAAN:
KEPATUHAN ETIKA DAN SOSIAL SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI

DISETUJUI:

PEMBIMBING I

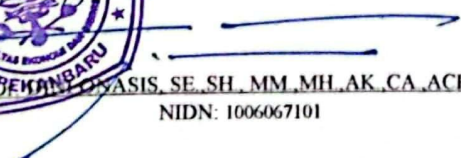

Dr. RINAYANTI RASYAD, SE, MM, Ak, CA
NIDN : 1019086801

PEMBIMBING II


RIZQA ANITA, SE, MM, M.Ak, Ak, Ph.D
NIDN : 1023088901



DEKAN


Dr. NENAS DYANIS, SE, SH, MM, MH, AK, CA, ACPA
NIDN: 1006067101



KEJUA JURUSAN


Dr. NENENG SALMIAH, SE, MM, Ak, CA
NIDN: 1012096801

**KOMPOSISI DEWAN DIREKSI WANITA DAN PENGARUHNYA
TERHADAP NILAI PERUSAHAAN: KEPATUHAN ETIKA DAN
SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

SHELLA FARADILA

1962201013

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Dewan Direksi Wanita terhadap Nilai Perusahaan: Kepatuhan Etika dan Sosial sebagai Variabel Mediasi pada perusahaan keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2015-2022. Dalam penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah sampel 46. Data yang digunakan adalah data sekunder dan metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan aplikasi WarpPLS 7.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dewan direksi wanita berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Dewan direksi wanita berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan etika dan sosial. Kepatuhan etika dan sosial berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Kepatuhan etika dan sosial mampu memediasi pengaruh dewan direksi wanita terhadap nilai perusahaan.

Kata Kunci: Dewan Direksi Wanita, Nilai Perusahaan, Kepatuhan Etika dan Sosial.

**THE COMPOSITION OF THE FEMALE BOARD OF DIRECTORS AND
ITS INFLUENCE ON CORPORATE VALUE: ETHICAL AND SOCIAL
COMPLIANCE AS A MEDIATION VARIABLE**

SHELLA FARADILA
1962201013

ABSTRAK

This research aims to determine the influence of a female board of directors on company value: ethical and social compliance as a mediating variable in financial companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2015-2022. In determining the sample, a purposive sampling method was used with a sample size of 46. The data used was secondary data and the method used in the research was a quantitative method with the WarpPLS 7.0 application. The results of this research indicate that a female board of directors has a significant influence on company value. A female board of directors has a significant influence on ethical and social compliance. Ethical and social compliance has a significant effect on company value. Ethical and social compliance is able to mediate the influence of a female board of directors on company value.

Keywords: Female Board of Directors, Company Values, Ethical and Social Compliance.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalama daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 31 Januari 2024

Yang Membuat Pernyataan

SHELLA FARADILA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim...

Puji syukur kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Shawalat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti ini.

Skripsi ini berjudul **“KOMPOSISI DEWAN DIREKSI WANITA DAN PENGARUHNYA TERHADAP NILAI PERUSAHAAN: KEPATUHAN ETIKA DAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”**. Skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Strata-1 di Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lancang Kuning.

Peneliti menyadari banyak terdapat kesalahan, peneliti mengharapkan saran dan kritik demi perbaikan. Sehingga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya untuk dijadikan bahan referensi.

Dalam penulisan skripsi ini peneliti mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, petunjuk, dorongan, motivasi secara langsung maupun tidak langsung serta do'a untuk peneliti itu peneliti ingin menyampaikan rasa terimakasih dan penghargaan yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr.Junaidi, S.S., M.Hum sebagai Rektor Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Dr. Dini Onasis, SE.,SH.,MM.,MH.,AK.,CA.,ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.

3. Bapak Zaharman, S.E., M.Si., AK., CA selaku Wakil Dewan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
4. Bapak Aljufri, S.E., M.Ak., AK., CA selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
5. Bapak Dr. Fatkhurahman, SE.,Msi.,MM selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
6. Ibu Neneng Salmiah, SE.,MM.,AK.,CA selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
7. Ibu Dr. Rinayanti Rasyad, S.E.,M.M.,AK.,CA selaku Dosen Pembimbing I dalam pengerjaan skripsi ini.
8. Ibu Rizqa Anita, S.E.,M.M.,M.Ak.,Ak.,Ph.D selaku Dosen Pembimbing II dalam pengerjaan skripsi ini.
9. Ibu Dr. Wita Dwika Listihana, S.E.,Msi selaku Dosen Pembimbing Akademik selama peneliti berada di Universitas Lancang Kuning
10. Bapak dan Ibu dosen Staff pengajar beserta karyawan/ti Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
11. Orang Tua tercinta, Ayah (Sulistiono) dan ibu (Syamsiar), Adik perempuan (Selvia Aurelia) serta Adik laki-laki (Peri Almustika Rahman) yang sangat peneliti sayangi sebagai support sistem terbaik yang selalu mendukung dan selalu mendo'akan dengan tulus demi selesainya skripsi ini. Semoga karya ini bisa membanggakan kalian semua.
12. Kepada Inggrissa Azahra terimakasih telah menjadi teman terbaik selama dibangku kuliah, semoga pertemanan ini berlanjut sampai nantinya.

13. Seluruh teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan tenaga dan motivasi dengan tulus agar terselesaikannya skripsi ini.

Demikian ucapan terimakasih dan penghargaan yang dapat peneli sampaikan, semoga motivasi, semangat dan do'a serta bantuan yang telah diberikan mendapatkan imbalan dari Allah SWT.

Pekanbaru, Januari 2024

Shella Faradila

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN.....	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	8
1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	8
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	8
1.3.2 Manfaat Penelitian	9
1.4 SISTEMATIKA PENULISAN	9
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 TELAAH PUSTAKA.....	12
2.1.1 Teori Keagenan	12
2.1.2 Teori Ketergantungan Sumber Daya	13
2.1.3 Teori Modal Manusia	14
2.1.4 Dewan Direksi Wanita.....	15
2.1.5 Nilai Perusahaan	20
2.1.6 Kepatuhan Etika Dan Sosial.	22
2.1.7 Penelitian Terdahulu.....	23
2.2 KERANGKA PEMIKIAN	28
2.2.1 Pengaruh Dewan Direksi Wanita Terhadap Nilai Perusahaan	28

2.2.2 Pengaruh Dewan Direksi Wanita Terhadap Kepatuhan Etika Dan Sosial....	30
2.2.3 Pengaruh Kepatuhan Etika Dan Sosial Terhadap Nilai Perusahaan	31
2.2.4 Pengaruh Dewan Direksi Wanita Terhadap Nilai Perusahaan Melalui Kepatuhan Etika Dan Sosial Sebagai Variabel Mediasi.....	32
2.3 HIPOTESIS	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 OBJEK PENELITIAN	37
3.2 POPULASI DAN SAMPEL.....	37
3.3 TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL	37
3.4 JENIS DAN SUMBER DATA	38
3.4.1 Jenis Data.....	38
3.4.2 Sumber Data	39
3.5 TEKNIK PENGUMPULAN DATA	39
3.6 IDENTIFIKASI OPERASIONALISASI VARIABEL	40
3.7 ANALISIS DATA	41
3.7.1 Evaluasi Model PLS.....	41

BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Objek Peneitian.....	43
--	----

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 HASIL PENELITIAN	66
5.1.1 Analisis Deskriptif.....	66
5.1.2 Model struktural (<i>Inner Model</i>)	67
5.1.3 Pengujian Hipotesis.....	69
5.2 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	72
5.2.1 Pengaruh Dewan Direksi Wanita Terhadap Nilai Perusahaan	72

5.2.2 Pengaruh Dewan Direksi Wanita Terhadap Kepatuhan Etika Dan Sosial....	73
5.2.3 Pengaruh Kepatuhan Etika Dan Sosial Terhadap Nilai Perusahaan	74
5.2.4 Pengaruh Dewan Direksi Wanita Terhadap Nilai Perusahaan Melalui Kepatuhan Etika Dan Sosial Sebagai Variabel Mediasi.....	75
BAB VI KESIMPULAN SARAN	
6.1 KESIMPULAN.....	77
6.2 SARAN	77
DAFTAR PUSTAKA	79
BIOGRAFI PENULIS	86
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
3.1 Kriteria Pengambilan Sampel	38
3.2 Identifikasi Operasional Variabel.....	40
5.1 Statistik deskriptif	66
5.2 Nilai Koefisien determinasi (<i>R-square</i>).....	67
5.3 Nilai Relevansi prediksi (<i>Q-square</i>)	68
5.4 Model fit	69
5.5 Direct Effect.....	70
5.6 Indirect Effect	71

DAFTAR GAMBAR

2.1 Model Penelitian	35
5.1 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Dunia bisnis semakin hari semakin mengalami kemajuan dan persaingan antar perusahaan semakin ketat. Hal ini menyebabkan perusahaan berusaha mengoptimalkan nilai perusahaannya demi tercapainya tujuan perusahaan dan memenangkan persaingan. Nilai perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena nilai perusahaan merupakan persepsi atau penilaian dari pihak internal dan eksternal terhadap tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Kadek dan Suardhika, (2016) menjelaskan bahwa nilai perusahaan merupakan pandangan investor pada tingkat keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya perusahaan. Perusahaan memiliki tujuan utama yaitu memaksimalkan kekayaan dan kondisi tertentu yang telah dicapai oleh suatu perusahaan sebagai gambaran dari kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan setelah melalui berbagai proses kegiatan selama beberapa tahun, yaitu sejak perusahaan tersebut didirikan sampai dengan saat ini. Nilai perusahaan mencerminkan ekspektasian investor (Downs dkk., 2016; Hendratama & Barokah, 2020), semakin tinggi nilai perusahaan ekuivalen dengan peningkatan kekayaan pemegang saham. Estimasi nilai perusahaan yang handal menjadi informasi penentu harga penawaran umum, keputusan kredit dan investasi (Hendratama & Barokah, 2020).

Pentingnya nilai suatu perusahaan di dunia persaingan yang semakin pesat dalam dunia usaha membuat setiap perusahaan meningkatkan kinerjanya serta menerapkan strategi-strategi yang tepat agar tujuannya dapat tercapai. Tujuan perusahaan dalam jangka panjang adalah mengoptimalkan nilai perusahaan dengan meminimalkan biaya modal perusahaan. Perusahaan yang telah *go public* bertujuan untuk meningkatkan kemakmuran pemilik atau para pemegang saham melalui peningkatan nilai perusahaan (Salvator, 2005 dalam Putu *et. al.*, 2014).

Dewan direksi wanita merupakan persentase wanita yang menempati posisi dewan direksi saat akhir tahun fiskal atau persentase dewan direksi wanita saat tanggal pengajuan terakhir. Dimana perusahaan memiliki dewan dua tingkat dengan nomor yang hanya mengacu pada dewan pengawas (Husted & de Sousa-Filho, 2019). Keberadaan wanita dalam manajemen puncak dipercaya mampu mengendalikan suatu keadaan, karena wanita cenderung lebih independen, fleksibel dan berfikiran luas. Peran gender tradisional menunjukkan bahwa wanita tidak akan diwakilkan dalam dewan perusahaan karena semakin tinggi jarak kekuasaan semakin rendah persyaratan mengenai pemisahan gender dalam dewan direksi (Humphries & Whelan, 2017).

Keberadaan wanita didalam *level top* manajemen tidaklah banyak. Hal ini dapat disebabkan karena terdapat anggapan bahwa kompetensi dari pria dianggap lebih baik dari pada wanita. Menurut Richardson, Taylor, & Lanis (2016), bahwa direksi wanita diketahui cenderung lebih berhati-hati dan menghindari resiko dibanding laki pria, memiliki moral dan etika yang tinggi,

mempunyai pemikiran yang independen, memberikan informasi yang lebih transparan serta kehati-hatian dalam pengambilan keputusan. Dewan direksi dengan karakteristik yang beragam dapat membawa dampak terhadap perusahaan jika dewan direksi tersebut bisa menyelaraskan sumber daya yang dimilikinya dengan lingkungan eksternal perusahaan. Keberadaan direktur wanita bisa menambah variasi dari sumber daya perusahaan dan menciptakan perspektif yang beragam tentang pengelolaan sumber daya lainnya, sehingga pengelolaan sumber daya lainnya dapat menjadi lebih efisien (Agyemang-Mintah & Schadewitz, 2017).

Dang, Bender, dan Scotto (2014) menemukan bahwa direktur wanita cenderung lebih berupaya dalam tugas pengawasan daripada direktur pria. Selain itu, dewan direktur wanita membawa perspektif baru ke dalam masalah yang rumit, lebih sering mengajukan pertanyaan, dan memberikan tingkat akuntabilitas lebih baik. Keragaman melalui kehadiran wanita yang lebih besar dalam komposisi dewan akan mengarah pada peningkatan tata kelola perusahaan dan kontrol manajemen puncak. Wanita membawa keragaman beserta manfaat terkait tata kelola perusahaan yang lebih baik sehingga meningkatkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang (Ding dan Charoenwong, 2013).

Perkembangan keberadaan wanita menduduki posisi dalam dewan meningkat sejalan dengan tata kelola perusahaan. Wanita lebih mempertimbangkan rasa dan pengertian kepada bawahannya, hal ini akan memberikan manfaat pada organisasi yang dipimpinnya. Tugas dewan direksi

menentukan setiap kebijakan yang akan diambil perusahaan, keputusan yang diambil oleh wanita akan memakan waktu yang lama. Tetapi wanita akan meneliti lebih dalam apa saja yang mungkin terjadi atas kebijakan tersebut.

Kehadiran wanita dalam dewan direksi merupakan salah satu wujud dari keberagaman dewan. Keberagaman dewan adalah salah satu tanda perusahaan memiliki tata kelola perusahaan yang baik karena hal tersebut akan membuat perusahaan lebih menguntungkan dalam mengambil keputusan (Aluy dkk, 2017). Adanya keterlibatan wanita dalam jajaran dewan perusahaan mencerminkan bahwa tidak adanya deskriminasi dalam perusahaan, artinya perusahaan memberikan kesempatan kepada siapapun untuk menjadi bagian dari dewan perusahaan, dengan begitu reputasi dan nilai perusahaan terhadap investor akan mengalami peningkatan (Kristina & Wiratmaja, 2018).

Diterapkannya keberagaman dewan direksi dalam perusahaan merupakan positive signal yang ingin perusahaan tunjukkan kepada investor bahwa perusahaan tidak membedakan gender. Dengan keberagaman, akan tercipta kompetensi serta inovasi yang kemudian akan mendukung peningkatan kinerja perusahaan dan mempengaruhi nilai perusahaan. Dengan keberagaman yang lebih besar maka potensi penghasilan perusahaan dimasa depan akan lebih efektif (Gordini & Rancati, 2017). Selain itu, Keberagaman gender akan memiliki potensi yang lebih besar karena tidak hanya memahami pasar tetapi juga hubungan eksternal sehingga akan lebih meningkatkan kreativitas dan inovasi perusahaan. (Jubilee, et.al., 2018).

Persentase jumlah pemimpin wanita Indonesia pada suatu perusahaan pada tahun 2017 berdasarkan laporan hasil riset yang dirilis oleh Grant Thornton mengalami kenaikan yang sangat signifikan sebesar 36% dari tahun 2016. Sebanyak 46% wanita di Indonesia berhasil menduduki puncak kepemimpinan. Riset tersebut dilakukan di 36 negara melalui interview dengan 5.500 CEO (*Chief Excecutive Officer*) *managing director, chairman* ataupun *senior excecutive* lainnya dari berbagai macam sektor industri. Hasil itu menempatkan Indonesia berada posisi dua terbesar dunia dalam hal kepemimpinan wanita setelah Rusia yang memiliki proporsi sebesar 47% kemudian diposisi ketiga dan seterusnya ditempati oleh Estonia, Polandia dan Filipina dengan masing-masing proporsi sebesar 40%. Grant Thornton menyebutkan secara detail posisi manajemen senior yang paling banyak dijabat oleh pemimpin wanita di Indonesia ialah posisi CFO dengan proporsi 20%, kemudian COO (14%), CIO (8%) dan CEO (6%). Di Indonesia sendiri, wanita sebagai pemimpin dalam sebuah perusahaan juga telah menjadi perhatian dan menarik untuk diteliti karena semakin banyak wanita yang menduduki manajemen puncak, termasuk pada level direksi. Contoh nyata wanita yang berhasil menduduki jajaran dewan direksi antara lain Alexandra Askandar yang menjabat sebagai wakil direktur utama dari PT Bank Mandiri dan Fitri Wiyanti yang menjabat sebagai direktur operasi PT Jasa Marga.

<https://www.beritasatu.com>, 2018

Kepatuhan Etika dan Sosial adalah salah satu fenomena penting bagi siapa saja yang ingin membangun bisnis, perlu nya memahami dengan benar

kemudian melakukan aktivitas bisnisnya dan berperilaku positif dinilai sebagai sebuah pilihan. Artinya individu memilih untuk melakukan, mematuhi, merespon secara kritis terhadap aturan, hukum, norma sosial, permintaan maupun keinginan dari seseorang yang memegang peran penting dengan berpondasi pada keberhasilan yang baik bagi semua orang dan diri sendiri. Etika sosial berbicara mengenai hak dan kewajiban, sikap dan pola perilaku manusia sebagai makhluk sosial dalam interaksinya dengan sesamanya. Hafsi & Turgut (2013) mengatakan bahwa wanita lebih sensitif dari pada pria terhadap masalah etika. Oleh karena itu, ketika memimpin, wanita cenderung akan memperlakukan karyawan dengan lebih baik.

Mediasi adalah upaya penyelesaian konflik dengan melibatkan pihak ketiga (Netral) yang tidak memiliki kewenangan mengambil keputusan yang dibantu pihak-pihak persengketaan mencapai penyelesaian (solusi) yang diterima oleh kedua belah pihak. Menurut Isidro dan Sobral, (2015) representasi wanita yang lebih tinggi di dewan secara langsung mempengaruhi nilai perusahaan. Namun, kami menemukan efek tidak langsung. Wanita di dewan berhubungan positif dengan kinerja perusahaan dan dengan kepatuhan etika dan sosial, yang pada gilirannya berhubungan positif dengan nilai perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Ramadhania, *et al* (2020) ditemukan bahwa direktur wanita berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, begitu juga dengan CEO wanita. Implikasi dari penelitian ini adalah agar pengelola keuangan memperhatikan aspek non

keuangan yang dapat mempengaruhi nilai perusahaan dan pemerintah dapat memberikan kuota yang proporsional untuk mengatasi keragaman gender.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Isidro dan Sobral, (2015) yang berjudul *“The Effects of Women on Corporate Boards on Firm Value, Financial Performance, and Ethical and Sosial Compliance”* yang menyatakan bahwa perwakilan wanita yang lebih besar di dewan perusahaan besar di Eropa dapat meningkatkan nilai perusahaan secara tidak langsung. Selanjutnya, bagian dari efek tidak langsung berasal dari kepatuhan yang lebih kuat terhadap prinsip etika, sesuatu yang tidak ditangkap oleh kinerja keuangan berbasis akuntansi.

Perbedaannya penelitian ini menambahkan kepatuhan etika dan sosial sebagai variabel mediasi dan populasi pada penelitian ini adalah Perusahaan Keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas penulis tertarik untuk mengangkat sebuah penelitian dengan judul **“Komposisi Dewan Direksi Wanita dan Pengaruhnya Terhadap Nilai Perusahaan: Kepatuhan Etika dan Sosial Sebagai Variabel Mediasi”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti dapat merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah Dewan Direksi Wanita berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan?
2. Apakah Dewan Direksi Wanita berpengaruh terhadap Kepatuhan Etika dan Sosial?
3. Apakah Kepatuhan Etika dan Sosial berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan?
4. Apakah terdapat pengaruh Dewan Direksi Wanita terhadap Nilai Perusahaan melalui Kepatuhan Etika dan Sosial?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan diatas maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Dewan Direksi Wanita berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan.
2. Untuk mengetahui apakah Dewan Direksi Wanita berpengaruh terhadap Kepatuhan Etika dan Sosial.
3. Untuk mengetahui apakah Kepatuhan Etika dan Sosial berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Dewan Direksi Wanita terhadap Nilai Perusahaan melalui Kepatuhan Etika dan Sosial.

1.3.2 MANFAAT PENELITIAN

Dengan tercapainya tujuan maka dapat diperoleh beberapa manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Sebagai proses untuk meningkatkan kemampuan analisa peneliti khususnya dalam melakukan implementasi ilmu dan teori yang telah dipelajari.

2. Bagi perusahaan

Sebagai acuan untuk mengambil keputusan dan diharapkan dapat memperkuat dan melengkapi kekurangan penelitian sebelumnya terkait keberadaan wanita melalui jajaran dewan perusahaan terhadap nilai perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan tambahan pengetahuan serta referensi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan ini dibuat untuk memudahkan pembaca memahami pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Pada bab ini menjelaskan tentang 3 sub yaitu: yang pertama telaah Pustaka yang berisikan landasan teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan dipecahkan yang tertuang dalam rumusan masalah. Yang kedua kerangka pemikiran berisikan tentang teori yang mendasari hubungan antar variabel yang menggambarkan pola hubungan antar variabel yang akan diteliti. Yang ketiga hipotesis berisikan jawaban sementara dari permasalahan yang dirumuskan dalam perumusan masalah, dalam bentuk kesimpulan atau jawaban sementara dari permasalahan yang dirumuskan, dalam bentuk yang bisa diuji yang belum tentu benar, sehingga hipotesis dapat saja di tolak atau diterima berdasarkan hasil penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang 7 sub yaitu objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, defini dan operasionalisasi variabel, analisa data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Menggambarkan tentang perusahaan yang diteliti seperti sejarah singkat, struktur organisasi, dan aktifitas umum dari objek penelitian tersebut.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian penulis.

BAB VI KESIMPULAN

Pada bab ini berisikan uraian beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan saran penelitian penulis.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Dewan Direksi Wanita terhadap Nilai Perusahaan dengan Kepatuhan Etika dan Sosial sebagai variabel mediasi yang telah dilakukan maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. karena, dewan direksi dapat memberikan informasi dengan ide-ide yang kreatif. Dengan adanya peran wanita dalam satu perusahaan akan membawa banyak keterampilan dan pengalaman dalam dewan wanita.
2. Dewan direksi wanita memiliki pengaruh positif terhadap kepatuhan etika dan sosial. Karena wanita memiliki standar etika dan moral yang lebih tinggi, menunjukkan sikap pemikiran indenpenden yang lebih baik, dan dapat memberikan keputusan yang lebih tepat sehingga dapat meningkatkan tingkat transparansi dalam segala aspek didalam dewan direksi
3. Kepatuhan etika dan sosial berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. karena perusahaan perlu menerapkan etika dan sosial. Sebab untuk membangun reputasi dan kepercayaan yang baik, memiliki inovasi dan keunggulan bersaing.

4. Dewan direksi wanita memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan melalui kepatuhan etika dan sosial. Hal ini dikarenakan keberagaman dapat meningkatkan kemampuan memecahkan masalah karena terdiri dari berbagai persepektif. Dengan adanya keberagaman maka dewan akan memiliki perspektif yang lebih luas sehingga dapat memahami kompleksitas lingkungan bisnis yang berujung pada peningkatan kemampuan membuat keputusan.

6.2 SARAN

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa simpulan pada penelitian ini, adapun saran saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar dapat hasil yang lebih baik yaitu:

1. Untuk Penelitian selanjutnya dapat menggunakan proksi lain dalam pengukuran setiap variabel sehingga hasilnya lebih akurat.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah sampel sehingga dapat digeneralisasikan untuk semua sektor dan memperpanjang periode pengamatan.
3. Untuk penelitian yang akan melakukan penelitian yang sama atau mendekati judul yang diangkat sebaiknya meneliti sektor perusahaan lain, seperti perusahaan manufaktur, pertambangan, dan lain-lain sehingga hasil penelitian lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. N., Ismail, K. N., & Nachum, L. (2016). Does having women on boards create value? The impact of societal perceptions and corporate governance in emerging markets. *Strategic Management Journal*, Vol. 37 No. 3
- Adams, R. B., Funk, P., Barber, B., Ho, T., & Odean, T. (2012). Beyond The Glass Ceiling: Does Gender Matter? *Management Science*, 58(2), 219–235. <https://doi.org/10.1287/Mnsc.1110.1452>
- Adams GG et al., 2011. The hypoglycaemic effect of pumpkins as antidiabetic and functional medicines. *J foodres* (44):862-867.doi:10.1016/j.foodres.2011.03.016.
- Agyemang-Mintah, P., & Schadewitz, H. (2017). Gender Diversity and Firm Value: Evidence from UK Financial Institutions. *International Journal of Accounting & Information Management*
- Aluy, Claudia Aprilinda dkk (2017) Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2, Hal. 821-828
- Annu, Singh dan Mishra Sunita. 2015. “Extracurricular activities and student’s perfomance in secondary school of goverment and private schools”. *International journalof sociology and antropology research* (1)1. India: Babasaheb Bhimrao Ambedkar University. <http://www.eajournals.org/wpcontent/uploads/Extracurricular-Activities-and-Student---s-Performance-inSecondary-School-of-Government-and-Private-Schools.pdf> (19-09-2017)
- Apriadha, Kadek dan Suardhika, Made Sadha. 2016. Pengaruh Struktur Kepemilikan Saham, Struktur Modal Dan Profitabilitas Pada Nilai Perusahaan. *E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.2 (2016): 201-218. ISSN: 2337- 3067
- Brealey, R. A., Myers, S. C., Allen, F., & Mohanty, P. (2018). *Principles of Corporate Finance*, 12/e (Vol. 12). McGraw-Hill Education
- Carter, D.A., D’Souza, F., Simkins, B.J., dan Simpson, W.G. 2010. “The Gender and Ethnic Diversity of US Boards and Board Committees and Firm Financial Performance.” *Corporate Governance an International Review*, vol. 18, no. 5, p. 396-414.

- Charness, Gary and Gneezy, Uri, 2012. Strong Evidence for Gender Differences in Risk Taking. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(1), 50-58.
- Dang, R., Bender, A. F., & Scotto, M. J. (2014). Women on French corporate board of directors: How do they differ from their male counterparts? *Journal of Applied Business Research*, 30(2), 489–507. <https://doi.org/10.19030/jabr.v30i2.8420>
- Diepen, N.V. 2015. “the Effect of Gender, Age and Nationality Diversity on Company Performance-Evidence From the Netherlands” IBA Bachelor Thesis Conference
- Ding, D.K., dan Charoenwong, C. (2013). Stock Market Reaction when Listed Companies in Singapore Appoint Female Directors. *International Journal of Management*, vol. 30, no.1, pp. 285-300.
- Denziana, angrita dan Winda monica. 2016. Analisis Ukuran Perusahaan Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Tergolong Lq45 Di Bei Periode 2011-2014). *JURNAL Akuntansi & Keuangan* Vol. 7, No. 2, September 2016 Halaman 241-254.
- Downs, D. H., Ooi, J. T., Wong, W.-C., & Ong, S. E. (2016). Related party transactions and firm value: evidence from property markets in Hong Kong, Malaysia and Singapore. *The Journal of Real Estate Finance and Economics*, 52(4), 408-427.
- Faccio, M., Marchica, MT, & Mura, R. (2015 19 Juni). Gender CEO, Pengambilan Risiko Perusahaan, dan Efisiensi Alokasi Modal. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2021136>.
- FE. UNILAK. 2022, Pedoman Penulisan Proposal & Skripsi, Pekanbaru: FE UNILAK
- G. Bear, George. *School Discipline and Self Discipline*. New York: The Guilford Press, 2010.
- Gharaibeh, A. M. O., & Qader, A. A. A. A. (2017). Factors influencing firm value as measured by the Tobin’s Q: Empirical evidence from the Saudi Stock Exchange (TADAWUL). *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(6), 333–358.
- Gherghina, Stefan Cristian & Georgeta Vintila, 2016, Exploring The Impact Of Corporate Social Responsibility Policies On Firm Value: The Case Of

- Listed Companies In Romania, Journal of Scientific Paper : Economics and Sociology, vol. 9, no. 1, pp. 23-42
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang
- Harnanto. 2017. Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis. Yogyakarta: BPFE.
- Gordini, Niccolo & Rancati, Elisa. (2017). Gender Diversity In The Italian Boardroom And Firm Financial Performance. Management Research Review, Vol.40. 1, Pp.75- 94
- Gupta, G. K., Rani, S., & Kumar, R. (2016). Analysis of management of supracondylar femur fracture by locking compression plate, 2(4), 218–222.
- Greene, T., & Jame, R. (2013). Kefasihan nama perusahaan, pengakuan investor, dan nilai perusahaan. Jurnal Ekonomi Keuangan, 109(3), 813–834.
- Hair dkk., 2014, A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), Sage.
- Hafsi, T., & Turgut, G. (2013). Boardroom diversity and its effect on social performance: Conceptualization and empirical evidence. Journal of Business Ethics, 112(3), 463–479
- Hamdani Y dan Saarse Elsy Hatane. 2017. Pengaruh Wanita Dewan Direksi terhadap Firm Value melalui Firm Performance sebagai Variabel Intervening. Business Accounting Review, 05(1), 121–132.
- Hashihin, H. (2017). Pendidikan Karakter Berbasis Budaya Pesantren. Semarang: Formaci
- Hutabarat, F. M., & Senjaya, V. F. (2016). Tobin's Q Analysis As An Indicator Used In Measuring and Analyzing Banking Industry of Companies Listed in Kompas100 Period 2010-2014. Prosiding Seminar Nasional INDOCOMPAC (pp. 464-469). Jakarta: Universitas Bakrie INDOCOMPAC.
- Husted, B. W., & Sousa-Filho, J. M. de. (2019). *Board structure and environmental, social, and governance disclosure in Latin America. Journal of Business Research*. doi:10.1016/j.jbusres.2018.01.017
- Huang, JK dan Kisgen, DJ (2013) Gender dan Keuangan Perusahaan—Apakah Eksekutif Pria Terlalu Percaya Diri Dibandingkan dengan Eksekutif

- Wanita. Jurnal Ekonomi Keuangan, 108, 822-839.
<https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2012.12.005>
- Huang, J., & Kisgen, D. J. (2013). Gender and Corporate Finance: Are Male Executives Overconfident Relative to Female Executives? *Journal of Financial Economics*, 822-839. *Business and Management Invention*, 3(2), 35-44.
- Husted, B. W., & de Sousa-Filho, J. M. (2019). Board structure and environmental, social, and governance disclosure in Latin America. *Journal of Business Research*, 102, 220–227.
- Humphries, S.A., & Whelan, C. (2017) National culture governance code. *Corporate governance: the International journal of bussiness in society*, 17(1), 152-163.
- Hendratama, T. D., & Barokah, Z. (2020). Related party transactions and firm value: The moderating role of corporate social responsibility reporting. *China Journal of Accounting Research*, 13(2), 223-236.
- Ichsan. 2013. Teori Keagenan (Agency Theory), 2013
[\(https://bungrandhy.wordpress.com/2013/01/12/teori-keagenan-agencytheory/\)](https://bungrandhy.wordpress.com/2013/01/12/teori-keagenan-agencytheory/)
- Isidro, H., & Sobral, M. (2015). The Effects of Women on Corporate Boards on Firm Value, Financial Performance, and Ethical and Social Compliance. *Journal of Business Ethics*, 132(1), 1–19. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2302-9>
- International Finance Corporation. 2019. Board Gender Diversity in ASEAN. Dilihat pada 17 Januari 2020, dari IFC.org: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/21f19cfe-9cce-4089-bfc1-e4c38767394e/Board_Gender_Diversity_in_ASEAN.pdf?MOD=AJPERES
- Jo, H., & Harjoto, M. A. (2011). Corporate Governance and Firm Value: The Impact of Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 103(3), 351-383.
- Jubilee, Ribed Vianneca W. et.al. (2018). Would Diversity Corporate Boards Add Value? The Case Of Banking Institutions In Malaysia. *Asia-Pasific Journal Of Business Administration*, Vol.10 No.23, pp. 218-4323.

- Kadek Apriada dan Made Sadha Suardhika (2016) mengenai Pengaruh Struktur Kepemilikan Saham, Struktur Modal Dan Profitabilitas Pada Nilai Perusahaan pada perusahaan manufaktur yang tercatat di Bursa Efek Indonesia. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.2 (2016) : 201-218
- Kristina, I Gusti Agung Rai & Wiratmaja, I Dewa Nyoman (2018). Pengaruh Board Diversity Dan Intellectual Capital Pada Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.22.3, 2313-2338
- Luca, Ja Pletzer, 2015, Does Gender Matter? Female Representation on Corporate Bonds and Financial Performance. A Meta Analysis, *Plos One*
- Levi, K., & Zhang, F. (2014, Oktober). Direktur gender dan merger dan akuisisi. *Jurnal Keuangan Perusahaan*, 28, 185–200.
- Matsa, DA, & Miller, AR (2013). Gaya wanita dalam kepemimpinan perusahaan? Bukti dari kuota. *Jurnal Ekonomi Amerika: Ekonomi Terapan*, 5(3), 136–169
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati.2019. *Metodologi Penelitian Sosial*.Surabaya: Media Sahabat Cendekia
- Putu, Ni Nyoman G Martini, Moeljadi, Djumahir & Atim Djazuli. (2014). Factors Affecting Firms Value of Indonesia Public Manufacturing Firms. *International Journal of*
- Pradana, M. T., & Khairusoalihin, K. (2021). Pengaruh Board Diversity, Kompensasi Dewan Direksi Dan Kepemilikan Manajerial Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores*, 11(1), 1–20. <https://doi.org/10.37478/als.v11i1.824>
- Ramdhania,D,L., Yulia, E., dan Margaretha leon, F. (2020). Pengaruh Gender Diversity Dewan Direksi dan CEO terhadap Nilai Perusahaan Sektor Property, Real Estate dan Pembangunan Di Indonesia. *Jurnal Wacana EkonomiGarut*. Vol. 19; No. 02; Tahun 2020 Halaman 082-094. P-ISSN : 1412-5897; E-ISSN : 2715-517X
- Rahiyandati, N. M. (2019). Pengungkapan Corporate Social Responsibility. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 10(2), 295–307.
- Richardson, G., Taylor, G., & Lanis, R. (2016). *Women on the board of directors and corporate tax aggressiveness in Australia. Accounting Research Journal*, 29(3), 313–331. doi:10.1108/arj-09-2014-0079

- Rodgers, W., Choy, HL, & Guiral, A. (2013). Apakah investor menghargai komitmen perusahaan terhadap aktivitas sosial? *Jurnal Etika Bisnis*, 114(4), 607–623
- Sari, I. A. P., & Andreas, H. H. (2019). Pengaruh Pengungkapan Sustainability Keuangan Perusahaan di Indonesia Reporting terhadap Keuangan Perusahaan di Indonesia. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 206–214.
- Satiti, A. D. R., Syafik, M., & Widarjo, W. (2021). POLITICAL CONNECTIONS AND TAX AGGRESSIVENESS: THE ROLE OF GENDER DIVERSITY AS A MODERATING VARIABLE. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 21(2), 273–292. <https://doi.org/10.25105/mraai.v21i2.9794>
- Septianingsih, L. R., & Muslih, M. (2019). Board Size, Ownership Diffusion, Gender Diversity, Media Exposure, dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility (Studi Kasus pada Perusahaan Indeks SRI-KEHATI yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017). *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 11(2), 218–229.
- Sudana, I Made & W Arlindania, Putu Ayu. (2011). Corporate Governance Dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility Pada Perusahaan Go-Public Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Tahun 4, No 1
- Sugiyono 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Tate, G., & Yang, L. (2015). Kepemimpinan perempuan dan kesetaraan gender: Bukti dari penutupan pabrik. *Jurnal Ekonomi Keuangan*, 117(1), 77–97.
- Tasheva S., Hillman A. (2018). Integrating diversity at different levels: multi-level human capital, social capital, and demographic diversity and their implications for team effectiveness. *Acad. Manag. Rev. AMR* 2015:0396.
- Terjesen, S., Barbosa, C.E., dan Morais, F.P. 2016. “Does The Presence of Independent and Female Directors Impact Firm Performance? A Multi-Country Study of Board Diversity.” *Journal Management Governance*, vol. 3, pp. 447- 483.

Triana, M., Kirkman, B., & Wagstaff, M. F. 2013 Does the order of face-to-face and computermediated communication matter in diverse project teams? An investigation of communication order effects on minority inclusion and participation. *Journal of Business and Psychology*, 27, 57-70.

(www.idx.co.id).

<https://www.beritasatu.com>, 2018