

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)

Menurut Rindyah Hanafi (2018:5) mendefinisikan Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) sebagai berikut :

“Program Kemitraan dan Bina Lingkungan adalah program untuk meningkatkan kemampuan usaha kecil agar menjadi tangguh dan mandiri sekaligus pemberdayaan kondisi soaial masyarakat melalui pemanfaatan dana dari sebagian laba BUMN”.

Sedangkan menurut Yadi Hartono *et al.* (2020:13) Program Kemitraan dan Bina Lingkungan adalah sebagai berikut :

“Program Kemitraan dan Bina Lingkungan adalah implementasi secara substansi dari tanggung jawab sosial pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN)”.

BUMN dianggap memiliki peran penting untuk mendukung perekonomian Indonesia yang memiliki tujuan untuk memberikan dampak yang signifikan bagi masyarakat. Perusahaan BUMN, selain memiliki tujuan untuk memperoleh optimalisasi laba, perusahaan juga dituntut untuk memberikan layanan kepada publik melalui Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL). Dengan adanya program ini perusahaan BUMN dapat menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap lingkungan dan juga masyarakat serta mampu meningkatkan

reputasi dan citra perusahaan. Hal tersebut dapat menjadi daya tarik bagi investor karena investor akan memperhatikan aspek sosial dan lingkungan dari perusahaan sebelum membuat keputusan investasi, sehingga hal ini dapat meningkatkan nilai perusahaan.

Dalam Kerangka Acuan Kerja (KAK) *Workshop* Kajian Penerapan Pasal 74 Undang-Undang PT Nomor 40 Tahun 2007 dan kaitannya dengan Pelaksanaan PKBL pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dikemukakan bahwa peraturan mengenai tanggung jawab sosial perusahaan, pada awalnya hanya mengikat Badan Usaha Milik Negara dengan aktivitas sosial yang lebih dikenal dengan istilah Program Kemitraan BUMN dengan Usaha Kecil dan Program Bina Lingkungan (PKBL).

PKBL pada dasarnya terdiri dari dua program yaitu Program Kemitraan dan Bina Lingkungan. Yang dimaksud dengan Program Kemitraan adalah program perkuatan usaha kecil/mikro agar dapat mandiri dan mampu bersaing dengan pasar global maupun lokal melalui pemberian pinjaman dana bergulir dan pendampingan. Sedangkan Program Bina Lingkungan adalah program pemberdayaan kondisi sosial masyarakat sekitar perusahaan, seperti bantuan korban bencana alam, bantuan pendidikan, bantuan pelestarian alam bantuan pengembangan sarana dan prasarana umum, dan bantuan sarana ibadah. Program ini memiliki peran untuk menciptakan lapangan kerja, sehingga dapat menyerap angkatan kerja yang selama ini belum diserap oleh sektor formal.

Salah satu sumber dana atau modal untuk pengembangan usaha mikro dan kecil yang selama ini belum banyak terjangkau oleh pemikiran masyarakat adalah

adanya program *Corporate Social Responsibility* (CSR) atau Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL), yang merupakan bentuk nyata dari kontribusi perusahaan bagi komunitas sekitarnya, khususnya masyarakat kecil, baik untuk permodalan usaha atau program kemitraan maupun untuk tujuan bantuan berupa bina lingkungan (Budi Harsono, 2014:217).

Perbedaan mendasar antara Program CSR dengan PKBL adalah sumber pendanaan dan kebijakan pelaksanaannya. Program CSR merupakan kegiatan yang dimasukkan dalam RKAP (Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan), sedangkan PKBL merupakan program yang diamanatkan oleh Pemerintah dan sumber dananya berasal dari sebagian laba bersih perseroan yang disetujui oleh RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) tahunan dan juga sumber lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebagian laba bersih yang diperoleh digunakan untuk membina usaha kecil, koperasi dan untuk tanggung jawab sosial kepada masyarakat sekitarnya.

2.1.1.1 Perubahan Peraturan PKBL

Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) dilaksanakan pertama kali pada tahun 2007 oleh BUMN berdasarkan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-05/MBU/2007 tentang Program Kemitraan dan Bina Lingkungan BUMN. Peraturan ini menjadi dasar hukum guna memaksa perusahaan yang berstatus badan hukum milik negara membentuk unit PKBL sebagai pelaksana program. Namun peraturan tersebut sudah mengalami revisi melalui peraturan lainnya yaitu:

1. PER-20/MBU/2012 tanggal 27 Desember 2012

2. PER-05/MBU/2013 tanggal 27 Juni 2013

3. PER-07/MBU/2013 tanggal 10 September 2013

Untuk memperbaiki kegiatan Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL), pada tahun 2015 diberlakukan Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-09/MBU/07/2015 yang menggantikan peraturan sebelumnya yaitu Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-05/MBU/2007. Namun peraturan tersebut telah dicabut setelah beberapa kali diubah dan digantikan oleh peraturan baru yaitu Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-05/MBU/04/2021 tentang Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Badan Usaha Milik Negara. Peraturan tersebut mengganti istilah Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) menjadi Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL). Pada tahun 2023 peraturan tersebut digantikan oleh Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-1/MBU/03/2023 tentang Penugasan Khusus dan Program Kemitraan dan Bina Lingkungan Badan Usaha Milik Negara.

Pada hakikatnya Program TJSL dan PKBL memiliki tujuan yang sama yaitu:

- a. Memberikan kemanfaatan bagi pembangunan ekonomi, pembangunan sosial, dan pembangunan lingkungan.
- b. Membina usaha mikro dan usaha kecil juga masyarakat sekitar perusahaan agar lebih tangguh dan mandiri.

Perubahan istilah Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) menjadi Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) bertujuan untuk memberikan manfaat tambahan tidak hanya ekonomi, sosial, dan lingkungan tetapi

juga hukum dan tata kelola perusahaan. Regulasi ini memiliki makna yang lebih luas dalam upaya mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan.

2.1.1.2 Mekanisme PKBL

Tata cara penyaluran pinjaman dan/atau pembiayaan syariah dalam Program Pendanaan UMK terdapat pada Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER—05/MBU/04/2021 pasal 13 yang menyatakan:

1. Calon usaha mikro dan usaha kecil binaan menyampaikan rencana dan/atau proposal kegiatan usaha kepada BUMN.
2. BUMN melaksanakan seleksi dan evaluasi atas permohonan yang diajukan oleh calon usaha mikro dan usaha kecil binaan.
3. Dalam hal BUMN memperoleh calon usaha mikro dan usaha kecil binaan yang potensial, sebelum dilakukan perjanjian, calon usaha mikro dan usaha kecil binaan tersebut harus terlebih dahulu menyelesaikan proses administrasi terkait dengan rencana pemberian modal kerja oleh perusahaan/BUMN bersangkutan.
4. Pemberian modal kerja kepada calon usaha mikro dan usaha kecil binaan dituangkan dalam surat perjanjian dan/atau kontrak.

2.1.1.3 Perhitungan Kinerja PKBL

Dalam Keputusan Menteri BUMN Nomor KEP-100/MBU/2002 tentang penilaian tingkat kesehatan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) telah diatur mengenai Kinerja Pembinaan Usaha Kecil dan Koperasi (PUKK) dengan indikator yang dinilai adalah tingkat efektivitas penyaluran dana PKBL dan tingkat kolektibilitas penyaluran pinjaman dana.

1. Tingkat efektivitas penyaluran dana PKBL

Menurut Wicaksono (2021) efektivitas penyaluran dana adalah pencapaian dana yang disalurkan dari anggaran yang sudah ditetapkan dan dapat dikatakan efektif apabila dana yang disalurkan lebih besar atau sama dengan anggaran yang telah ditetapkan.

Rumus :

$$\frac{\text{Jumlah Dana yang Disalurkan}}{\text{Jumlah Dana yang Tersedia}} \times 100\%$$

Keterangan:

Jumlah dana yang tersedia adalah seluruh dana pembinaan yang tersedia dalam tahun yang bersangkutan yang terdiri atas:

- a. Saldo awal
- b. Pengembalian pinjaman
- c. Setoran eks pembagian laba yang diterima dalam tahun yang bersangkutan (termasuk alokasi dari dana PUKK BUMN lain, jika ada)
- d. Pendapatan bunga dari pinjaman PUKK

Jumlah dana yang disalurkan adalah seluruh dana yang disalurkan kepada usaha kecil dan koperasi dalam tahun yang bersangkutan yang terdiri dari hibah dan bantuan pinjaman, termasuk dana penjaminan (dana yang dialokasikan untuk menjamin pinjaman usaha kecil dan koperasi kepada Lembaga Keuangan).

Berdasarkan dari hasil perhitungan efektivitas penyaluran dana, maka akan didapat skor untuk mengetahui seberapa besar tingkat penyerapan dana PKBL, yaitu:

Tabel 2.1
Skor Tingkat Penyerapan Dana PKBL

Penyerapan (%)	>90	85 s.d. 90	80 s.d. 85	<80
Skor	3	2	1	0

2. Tingkat kolektibilitas penyaluran pinjaman

$$\frac{\text{Rata – rata tertimbang kolektibilitas pinjaman PUKK}}{\text{Jumlah pinjaman yang disalurkan}}$$

Keterangan:

Rata-rata tertimbang kolektibilitas pinjaman PUKK adalah perkalian antara bobot kolektibilitas (%) dengan saldo pinjaman untuk masing-masing kategori kolektibilitas sampai dengan periode akhir tahun buku yang bersangkutan. Bobot masing-masing tingkat kolektibilitas adalah sebagai berikut:

Lancar = 100%

Kurang Lancar = 75%

Ragu-ragu = 25%

Macet = 0%

Jumlah pinjaman yang disalurkan adalah seluruh pinjaman kepada Usaha Kecil dan Koperasi sampai dengan periode akhir tahun buku yang bersangkutan.

Berdasarkan dari hasil perhitungan dilakukan untuk mengetahui seberapa efisien dana yang dikeluarkan dalam pelaksanaan PKBL. Dari hasil perhitungan, akan didapat persentase dana dengan skor penilaian tingkat pengembalian dana PUKK sebagai berikut:

Tabel 2.2
Skor Penilaian Tingkat Pengembalian Dana PUKK

Penyerapan (%)	>70	40 s.d. 70	10 s.d. 40	<10
Skor	3	2	1	0

2.1.2 Kepemilikan Institusional

2.1.2.1 Definisi Kepemilikan Institusional

Kepemilikan institusional dalam struktur kepemilikan memiliki peran sebagai *monitoring management*, kepemilikan institusional merupakan pihak yang paling berpengaruh dalam pengambilan keputusan karena sifatnya sebagai pemilik saham mayoritas, selain itu kepemilikan institusional merupakan pihak yang memberikan kontrol terhadap manajemen dalam kebijakan keuangan perusahaan.

Aktivitas monitoring yang dilakukan oleh institusional mampu mengubah struktur pengelolaan perusahaan dan mampu meningkatkan kesejahteraan pemegang saham, sebaliknya jika investor institusional tidak dapat berperan secara efektif, maka kepemilikan institusional dapat menurunkan nilai perusahaan (Robertus M. B. Gunawan, 2021:79).

Menurut Adiyadnya (2022:59) definisi kepemilikan institusional adalah sebagai berikut:

“Kepemilikan institusional atau *institutional ownership* merupakan saham perusahaan yang dimiliki oleh institusi atau lembaga (perusahaan asuransi, bank, perusahaan investasi dan kepemilikan institusi lain)”.

Adapun menurut Sri Liniarti dan Rizky S. A. Nasution (2022:32) kepemilikan institusional adalah sebagai berikut:

“Kepemilikan institusional adalah persentase saham yang dimiliki pihak institusi. Kepemilikan institusional berfungsi sebagai alat monitor dalam pengawasan untuk mencegah manajemen melakukan kecurangan”.

Sedangkan menurut Iman Supriadi (2020:128) pengertian kepemilikan institusional adalah:

“Kepemilikan institusional adalah proporsi saham yang dimiliki oleh pihak institusi pada akhir tahun yang diukur dalam persentase. Institusi yang dimaksud dalam kepemilikan tersebut dapat dimiliki oleh swadaya masyarakat, bank, perusahaan asuransi, dana pensiun, perusahaan investasi baik dari dalam negeri maupun luar negeri.”

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemilikan institusional merupakan persentase kepemilikan saham pada akhir tahun yang dimiliki oleh pihak institusi seperti perusahaan asuransi, dana pensiun, institusi asing, institusi pemerintah dan institusi swasta lainnya dengan jumlah yang besar.

Kepemilikan institusional memiliki fungsi penting dalam mengawasi manajemen karena dengan adanya kepemilikan institusional maka akan adanya dorongan tingkat pengawasan yang lebih baik. Pengawasan yang dilakukan oleh investor institusional akan menjamin kemakmuran pemegang saham. Semakin banyak tingkat kepemilikan institusional akan menghasilkan pengawasan yang lebih tinggi oleh pihak investor institusional sehingga perilaku oportunistik manajer dapat berkurang.

2.1.2.2 Pengukuran Kepemilikan Institusional

Menurut Iman Supriadi (2020:128) kepemilikan institusional diukur dengan menggunakan rasio antara jumlah lembar saham yang dimiliki institusi terhadap jumlah lembar saham perusahaan yang beredar secara keeluruhan.

$$\text{Kepemilikan Institusional} = \frac{\text{Jumlah saham yang dimiliki institusi}}{\text{Total saham beredar}} \times 100\%$$

Kepemilikan institusional menjadi penyedia dana yang digunakan untuk modal perusahaan, mempunyai klasifikasi tertentu dalam menginvestasikan dananya kepada perusahaan. Untuk mendapatkan kepercayaan institusi, maka perusahaan harus menyediakan informasi yang handal dan relevan kepada pihak institusi melalui laporan keuangan. Dengan kualitas pelaporan keuangan yang terjamin, hal ini akan mempengaruhi persentase laba dimasa mendatang.

2.1.3 Gender Diversity

Menurut Mishra & Jhunjhunwala (2013) menyatakan bahwa *board diversity* adalah:

“*Board diversity* mengacu pada komposisi yang bersifat heterogen dalam jajaran dewan pada perusahaan dalam hal *gender*, ras, pendidikan, pengalaman, kewarganegaraan, gaya hidup, budaya, agama, dan aspek lainnya dimana hal tersebut menjadi satu kesatuan yang unik”.

Jadi yang dimaksud dengan komposisi dewan yaitu suatu hal yang saling berkaitan dengan individu yang berbeda antara satu sama lain. Diversitas berfungsi untuk membantu perusahaan dalam mengidentifikasi dan mengkapitalisasi, memberikan kesempatan dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif karena dapat memperbaiki proses pembuatan keputusan pada tingkatan

organisasional karena dianggap sebagai organisasi yang memiliki kesadaran sosial dan modern (Yulia *et al*, 2022).

Board diversity dapat diartikan sebagai keragaman dewan yaitu dewan komisaris dan dewan direksi. Menurut Fauzan & Khairunnisa (2019) dalam penelitiannya berpendapat bahwa keragaman direksi dan komisaris diduga akan memberikan dampak positif dikarenakan semakin besar keragaman didalam dewan direksi dan dewan komisaris akan memberikan dampak yang besar pula akan kemungkinan terjadinya konflik, tetapi dapat memberikan pula alternatif penyelesaian yang lebih beragam. Salah satu jenis keragaman yang dapat terjadi dalam jajaran dewan pada perusahaan adalah *gender diversity*.

Menurut Sri Hartati (2020:51) *gender* mempunyai konsep biologis yang menekankan pada perbedaan antara pria dan wanita, sedangkan dilihat dari sudut non biologisnya menekankan pada aspek budaya, sosial, dan perilaku.

Menurut Aprilia dan Setiawan (2022) pria dan wanita pada hakikatnya memiliki perbedaan dari pola pemikiran dan bertindak. Hal ini akan terbawa di dalam perumusan strategi perusahaan. Semakin tinggi tingkat keberagaman, maka semakin banyak alternatif solusi dalam pemecahan masalah karena heterogenitas perspektif masing-masing dewan direksi.

Sedangkan menurut Ziaul-haq dan Suryani (2021) *gender diversity* didefinisikan sebagai berikut:

“*Gender diversity* merupakan komposisi perempuan dalam jajaran pimpinan tertinggi di perusahaan. Adanya keberagaman gender dapat mempengaruhi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan. Komposisi perempuan di perusahaan memiliki peran penting. Perempuan di dalam perusahaan dapat berperan pada saat pengambilan keputusan serta dapat menjabat dalam posisi penting di perusahaan.”

Seiring dengan berkembangnya zaman dan adanya isu-isu terkait dengan feminisme atau kesetaraan gender antara kaum wanita dan pria, maka *gender diversity* atau keberagaman gender di suatu perusahaan didefinisikan sebagai situasi di mana pria dan wanita memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk menduduki posisi jabatan manajemen puncak (Raharjanti, 2019). Dilihat dari karakter wanita, menurut Pramesti dan Nita (2022) wanita memiliki sikap yang hati-hati dan cenderung menghindari risiko, perempuan juga tidak bisa mengambil keputusan dengan tergesa-gesa sehingga menjadi alasan bahwa kebijakan yang dibuat dapat lebih tepat dan mengurangi risiko ketika perempuan berada pada jajaran dewan direksi.

Menurut Issa *et. al.* (2019) keberagaman dewan termasuk keberadaan wanita dalam jajaran manajemen perusahaan dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan berupa:

1. Adanya keberagaman dewan (heterogen) dapat meningkatkan fungsi pengawasan, sehingga mereka akan bertindak lebih independen. Hal ini akan berdampak pada menurunnya *agency cost* yang harus ditanggung oleh prinsipal sebagaimana yang terdapat dalam *agency theory*.
2. Sifat bawaan wanita yang condong bersifat *risk adverse* dapat memberikan variasi dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, karena keputusan diambil dengan hati-hati dan terhindar dari risiko.
3. Keberagaman dapat mendorong efektivitas dalam kepemimpinan manajemen perusahaan karena setiap individu yang berbeda dapat memberikan alternatif dengan sudut pandang yang beragam untuk menyelesaikan suatu masalah.
4. *Gender diversity* dapat meningkatkan hubungan perusahaan dengan dunia global karena wanita dianggap memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menjalin relasi dan meningkatkan komunikasi dengan individu dari luar perusahaan.

Untuk mengukur keberadaan wanita dalam jajaran dewan dapat dilakukan dengan cara:

1. Dalam penelitian Septiane dan Suzan (2021) *gender diversity* dapat dihitung menggunakan variabel *dummy*.

Skor *dummy* = 1, jika perusahaan tersebut terdapat wanita dalam dewan direksi dan komisaris.

Skor *dummy* = 0, jika perusahaan tidak ada keberadaan wanita dalam dewan direksi dan komisaris.

2. Menurut Yulia, dkk (2022) cara mengukur jumlah persentase dari jumlah wanita yang memimpin suatu perusahaan adalah dengan rumus:

$$Gender\ Diversity = \frac{J. Direksi\ Wanita + J. Komisaris\ Wanita}{Total\ Jumlah\ Anggota\ Direksi\ dan\ Komisaris}$$

2.1.4 Nilai Perusahaan

2.1.4.1 Definisi Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan digunakan sebagai pengukur keberhasilan perusahaan dalam mengelola perusahaannya yang sering dikaitkan dengan harga saham, Dengan meningkatnya nilai perusahaan akan meningkatkan kemakmuran para pemegang saham.

Menurut Silvia Indrarini (2019:2) definisi nilai perusahaan adalah sebagai berikut:

“Nilai perusahaan merupakan persepsi investor terhadap tingkat keberhasilan manajer dalam mengelola sumber daya perusahaan yang dipercayakan kepadanya yang sering dihubungkan dengan harga saham”.

Definisi nilai perusahaan menurut Harmono (2022:233) adalah sebagai berikut:

“Nilai perusahaan merupakan kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh harga saham yang dibentuk oleh permintaan dan penawaran di pasar modal yang merefleksikan penilaian masyarakat terhadap kinerja perusahaan.”

Sedangkan nilai perusahaan menurut Atang Hermawan dan Gari Risa (2017:28) adalah sebagai berikut:

“Nilai perusahaan merupakan persepsi investor terhadap tingkat keberhasilan perusahaan yang sering dikaitkan dengan harga saham. Harga saham yang tinggi maka nilai perusahaan juga tinggi dan dengan otomatis return perusahaan pun akan tinggi pula. Nilai perusahaan yang tinggi akan membuat pasar percaya tidak hanya pada kinerja perusahaan saat ini namun juga pada prospek perusahaan dimasa depan”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa nilai perusahaan merupakan pencapaian perusahaan atau kinerja perusahaan yang dapat menjadi indikator atau acuan bagi calon investor dalam pengambilan keputusan untuk menanamkan modalnya. Karena jika perusahaan dipandang baik oleh investor dan debitur serta memiliki nilai perusahaan yang tinggi, maka mereka akan memiliki kepercayaan dan ketertarikan terhadap perusahaan untuk berinvestasi.

2.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan sangat penting bagi perusahaan karena dengan adanya peningkatan nilai perusahaan, maka harga saham akan mengalami peningkatan juga. Bagi seorang manajer, nilai perusahaan merupakan tolok ukur atas prestasi kerja yang telah dicapainya. Peningkatan nilai perusahaan menunjukkan peningkatan kinerja perusahaan. Bagi investor, peningkatan nilai perusahaan akan membuat investor tertarik untuk berinvestasi di perusahaan (Silvian Indrarini, 2019:3).

2.1.4.3 Pengukuran Nilai Perusahaan

Menurut Silvia Indrarini (2019:15-16) menjelaskan bahwa pengukuran nilai perusahaan dapat dilakukan dengan menggunakan rasio penilaian atau rasio pasar. Pengukuran nilai perusahaan dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. *Price Earning Ratio* (PER)

Price Earning Ratio (PER) adalah nilai harga per lembar saham, indikator ini secara praktis telah diaplikasikan dalam laporan keuangan laba rugi bagian akhir dan menjadi bentuk standar pelaporan keuangan bagi perusahaan publik di Indonesia (Harmono, 2022:57).

$$EPS = \frac{\text{Laba Setelah Pajak}}{\text{Jumlah Lembar Saham Beredar}}$$

(Harmono, 2022:114)

2. *Price to Book Value* (PBV)

Price to Book Value (PBV) yaitu perbandingan antara harga saham dengan nilai buku saham (Silvia Indrarini (2019:15). Dengan menghitung nilai PBV, maka investor akan mengetahui besaran kelipatan nilai pasar saham dengan aset atau kekayaan bersih perusahaan tersebut (Agusfianto, dkk 2022:91). Menurut Sulaeman Ardi Gunardi, dkk (2022:21) menyatakan keunggulan dari PBV adalah nilai buku merupakan ukuran yang stabil dan sederhana, sebanding dengan harga saham dan dapat dibandingkan antara perusahaan sejenis untuk menunjukkan apakah suatu saham mahal atau murah.

Berikut ini rumus *Price to Book value* (PBV):

$$PBV = \frac{Price}{\text{Nilai Buku Saham Biasa}}$$

(Harmono, 2022:114)

Nilai buku saham dapat dihitung dengan:

$$\text{Nilai Buku per Lembar} = \frac{\text{Jumlah Ekuitas}}{\text{Jumlah Lembar Saham Beredar}}$$

(Harmono. 2022:56)

3. *Tobin's Q*

Tobin's Q adalah indikator untuk mengukur kinerja perusahaan, khususnya tentang nilai perusahaan yang menunjukkan suatu performa manajemen dalam mengelola aktiva perusahaan (Nagian Toni dan Silvia, 2021:17). Sedangkan menurut Iman Supriadi (2020:128) *Tobin's Q* adalah pengukur kinerja dengan membandingkan dua penilaian dari *asset* yang sama yang secara sederhana merupakan rasio dari nilai pasar *asset* perusahaan yang diukur oleh nilai perusahaan dari jumlah saham beredar dan hutang (*enterprise value*) terhadap *replacement cost* dari aktiva perusahaan. Perusahaan dengan *Tobin's Q* tinggi atau $q > 1,00$ mengindikasikan bahwa kesempatan investasi lebih baik, memiliki potensi pertumbuhan yang tinggi, dan mengindikasikan manajemen dinilai baik dengan aset-aset di bawah pengelolaannya (Ardi Gunardi dkk, 2022:22-23).

Berikut ini rumus *Tobin's Q*:

$$Q = \frac{(MVS + MVD)}{(RVA)}$$

Keterangan:

Q : Nilai Perusahaan

MVS : *Market Value of All Outstanding Shares, i.e. the firm's stock price outstanding shares*

MVD : *Market Value of All Debt (current liabilities – current asset + long term debt)*

RVA : *Replacement Value of Assets* (Nilai Penggantian Seluruh Aset)

(Ardi Gunardi dkk, 2022:23)

Dalam penelitian ini nilai perusahaan diindikasikan dengan *price to book value*. PBV yang tinggi akan membuat pasar percaya atas prospek perusahaan kedepan dan menunjukkan kemakmuran pemegang saham yang tinggi pula. Investor juga dapat menggunakan PBV untuk membandingkan valuasi perusahaan-perusahaan dalam sektor yang sama dan membuat keputusan berdasarkan analisis risiko dan imbal hasil yang diharapkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis juga memperoleh data dan informasi dari beberapa penelitian sebelumnya guna mempermudah proses penelitian. Berikut penelitian-penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini:

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1	Erasmus Novensius Sandro Rangga dan Septian Bayu Kristanto (2023)	Pengaruh Pengungkapan Emisi karbon, Biaya CSR, Profitabilitas dan Kebijakan Hutang Terhadap Nilai Perusahaan	Variabel Independen (X): Pengungkapan Emisi karbon, Biaya CSR, Profitabilitas dan Kebijakan Hutang Variabel Dependem (Y): Nilai Perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengungkapan Emisi karbon berpengaruh tidak signifikan terhadap nilai perusahaan. 2. Biaya CSR berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap nilai perusahaan. 3. Profitabilitas berpengaruh secara signifikan terhadap nilai perusahaan. 4. Kebijakan Hutang berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap nilai perusahaan.
2	Windya Sheryn UY dan Erna Hendrawati (2020)	Pengaruh <i>Corporate Social Responsibility</i> dan Kinerja Lingkungan Terhadap Nilai Perusahaan	Variabel Independen (X): <i>Corporate Social Responsibility</i> dan Kinerja Lingkungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Biaya <i>Corporate Social Responsibility</i> berpengaruh dan signifikan terhadap nilai perusahaan.

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil
			Variabel Dependen (Y): Nilai Perusahaan	2. Kinerja Lingkungan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap nilai perusahaan.
3	Fithrishiyam Aulia Rasyid dan Willy Sri Wulandari (2018)	Pengaruh Biaya <i>Corporate Social Responsibility</i> dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan BUMN yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2012-2016)	Variabel Independen (X): <i>Corporate Social Responsibility</i> dan Kebijakan Dividen Variabel Dependen (Y): Nilai Perusahaan	1. Biaya <i>Corporate Social Responsibility</i> tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. 2. Kebijakan Dividen berpengaruh terhadap nilai perusahaan
4	Aditya Satya Yudharma, Yeterina Widi Nugrahanti, dan Ari Budi Kristanto (2016)	Pengaruh Biaya <i>Corporate Social Responsibility</i> Terhadap Kinerja Keuangan dan Nilai Perusahaan	Variabel Independen (X): Biaya <i>Corporate Social Responsibility</i> Variabel Dependen (Y):	1. Biaya Kesejahteraan Karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan.

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil
			Kinerja Keuangan dan Nilai Perusahaan	2. Biaya untuk komunitas tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan. 3. Biaya Kesejahteraan Karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan. 4. Biaya Komunitas tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan.
5	Zara Tania Rahmadi dan M. Aria Wahyudi (2021)	Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> (Struktur Kepemilikan Institusional dan Kepemilikan Manajerial) Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur di BEI 2017-2019	Variabel Independen (X): Kepemilikan Institusional dan Kepemilikan Manajerial Variabel Dependen (Y): Nilai Perusahaan	1. Kepemilikan Institusional berpengaruh signifikan ke arah positif terhadap nilai perusahaan. 2. Kepemilikan Manajerial berpengaruh signifikan ke arah positif terhadap nilai perusahaan.

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil
6	Cristofel dan Kurniawati (2021)	Pengaruh <i>Enterprise Risk Management</i> , <i>Corporate Social Responsibility</i> , dan Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan	Variabel Independen (X): <i>Enterprise Risk Management</i> , <i>Corporate Social Responsibility</i> , dan Kepemilikan Institusional Variabel Dependen (Y): Nilai Perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Enterprise Risk Management</i> (ERM) menunjukkan hasil negatif signifikan terhadap nilai perusahaan. 2. Pengungkapan <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR) berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. 3. Kepemilikan institusional memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.
7	Josephine Sulistiorini dan Diyan Lestari (2022)	Pengaruh Profitabilitas, Struktur Modal, Ukuran Perusahaan, Kepemilikan Institusional dan Terkonsentrasi Terhadap Nilai	Variabel Independen (X): Profitabilitas, Struktur Modal, Ukuran Perusahaan, Kepemilikan Institusional	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Net Profit Margin</i> tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. 2. <i>Debt to Equity Ratio</i> tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil
		Perusahaan <i>Consumer Goods</i>	dan Terkonsentrasi Dependen (Y): Nilai Perusahaan	3. Ukuran Perusahaan berpengaruh terhadap nilai perusahaan. 4. Kepemilikan Institusional berpengaruh terhadap nilai perusahaan. 5. Kepemilikan Terkonsentrasi tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
8	Ela Natalia, Sihabudin, dan Yanti (2022)	Pengaruh Kepemilikan Institusional, Ukuran Perusahaan, dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Subsektor <i>Property</i> dan <i>Real Estate</i> yang Terdaftar di BEI (Periode 2016-2019)	Variabel Independen (X): Kepemilikan Institusional, Ukuran Perusahaan, dan Profitabilitas Variabel Dependen (Y): Nilai Perusahaan	1. Kepemilikan Institusional tidak berpengaruh dan signifikan terhadap nilai perusahaan. 2. Ukuran Perusahaan tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap nilai perusahaan. 3. Profitabilitas memiliki pengaruh dan signifikan terhadap nilai perusahaan.

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil
9	Hani Widianingrum dan Vaya Juliana Dillak	Pengaruh Kepemilikan Institusional, Kebijakan Hutang, Pertumbuhan Perusahaan, dan <i>Cash Holding</i> Terhadap Nilai Perusahaan pada Makanan dan Minuman Terdaftar di BEI Tahun 2017-2021	Variabel Independen (X): Kepemilikan Institusional, Kebijakan Hutang, Pertumbuhan Perusahaan, dan <i>Cash Holding</i> Variabel Dependen (Y): Nilai Perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemilikan Institusional tidak berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap nilai perusahaan. 2. Kebijakan Hutang (DER) berpengaruh signifikan ke arah negatif terhadap nilai perusahaan. 3. Pertumbuhan Perusahaan (TAG) tidak berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap nilai perusahaan. 4. <i>Cash Holding</i> tidak berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap nilai perusahaan.
10	Melinda Rizka Septiane dan Leny Suzan (2021)	Pengaruh <i>Board Diversity</i> dan <i>Intellectual Capital</i> Terhadap	Variabel Independen (X):	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keberadaan Dewan Direksi Wanita tidak berpengaruh

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil
		Nilai Perusahaan (Studi Kasus pada Perusahaan BUMN <i>Go Public</i> yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2018)	Keberadaan Dewan Direksi Wanita, Proporsi <i>Outside Directors</i> , Latar Belakang Pendidikan Anggota Dewan dan <i>Intellectual Capital</i> Variabel Dependen (Y): Nilai Perusahaan	signifikan terhadap Nilai Perusahaan. 2. <i>Outside Director</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan. 3. Latar Belakang Pendidikan Anggota Dewan tidak berpengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan. 4. <i>Intellectual Capital</i> berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Nilai Perusahaan.
11	Muhammad Rizky Fauzan dan Khairunnisa (2019)	Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, dan <i>Board Diversity</i> Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur	Variabel Independen (X): Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, dan <i>Board Diversity</i> Variabel	1. Kepemilikan Manajerial berpengaruh terhadap nilai perusahaan. 2. Kepemilikan Institusional berpengaruh terhadap nilai perusahaan,

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil
		Sektor Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2017	Dependen (Y): Nilai Perusahaan	3. <i>Board Diversity</i> tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
12	Pramita Yulia, Ernie Hendrawaty, dan R.A. Fiska Huzaimah (2022)	Pengaruh <i>Gender</i> dan Status Kewarganegaraan Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan	Variabel Independen (X): Proporsi Direksi Wanita, Pengaruh WNA Variabel Dependen (Y): Nilai Perusahaan	1. Proporsi dewan direksi terhadap nilai perusahaan. 2. Proporsi direksi berkewarganegaraan asing berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
13	Hannah Joevanty dan Leny Suzan (2022)	Pengaruh <i>Intellectual</i> <i>Capital, Board</i> <i>Diversity</i> , dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan yang	Variabel Independen (X): <i>Intellectual</i> <i>Capital, Board</i> <i>Gender</i> <i>Diversity</i> , <i>Board Study</i> <i>Diversity</i> dan	1. <i>Board Gender</i> <i>Diversity</i> berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. 2. <i>Board study</i> <i>diversity</i> berpenagruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil
		Melakukan <i>Initial Public Offering</i> di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2021)	Kepemilikan Manajerial Variabel Dependen (Y): Nilai Perusahaan	3. <i>Intellectual capital</i> dan kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
14	Luh Gede Krisna Dewi dan Ayu Aryista Dewi (2016)	Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Direksi Pada Nilai Perusahaan Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2013	Variabel Independen (X): Keberadaan Dewan Wanita, Variasi Latar Belakang Pendidikan Formal Anggota Dewan, dan Proporsi Komisaris Independen Variabel Dependen (Y): Nilai Perusahaan	1. Keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan. 2. Variasi latar belakang pendidikan formal anggota dewan komisaris dan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan. 3. Proporsi komisaris independen berpengaruh pada nilai perusahaan.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Program Kemitraan dan Bina Lingkungan Terhadap Nilai Perusahaan

Perusahaan memiliki hubungan yang sangat erat dengan lingkungan dan masyarakat. Karena perusahaan yang maju dan berkelanjutan sangatlah bergantung dengan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk mendapat dukungan tersebut adalah dengan pelaksanaan *Corporate Social Responsibility (CSR)*.

Menurut M. Y. Yusuf (2017:4), bila aktivitas CSR dapat dilaksanakan dengan baik maka konflik yang sering muncul antara pemerintah, masyarakat dan perusahaan akan dapat diperkecil. Hal ini akan memberikan pengaruh positif terhadap investor membuat nilai perusahaan meningkat. Salah satu implementasi dari CSR adalah dengan adanya Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL). Program ini adalah program yang diwajibkan untuk seluruh perusahaan BUMN.

Menurut Rindyah Hanafi (2018:5) menjelaskan bahwa Program Kemitraan dan Bina Lingkungan adalah sebagai berikut:

“Program Kemitraan dan Bina Lingkungan adalah program untuk meningkatkan kemampuan usaha kecil agar menjadi tangguh dan mandiri sekaligus pemberdayaan kondisi sosial masyarakat melalui pemanfaatan dana dari sebagian laba BUMN”.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pada saat ini perusahaan tidak hanya bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang tinggi saja. Akan tetapi, perusahaan memiliki komitmen untuk bertanggung jawab terhadap seluruh pihak-pihak yang berhubungan dengan perusahaan (*stakeholder*).

Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) yang diukur menggunakan metode penilaian efektivitas penyaluran dana PKBL sesuai dengan Keputusan Menteri BUMN Nomor KEP-100/MBU/2002. Penilaian ini untuk mengukur keberhasilan program tersebut dalam mencapai tujuannya.

Menurut Yudharma, dkk (2016) perusahaan yang mengeluarkan biaya untuk kegiatan *Corporate Social Responsibility* akan memiliki potensi yang lebih besar dalam meningkatkan nilai perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rangga dan Kristanto (2023) menyatakan bahwa biaya CSR berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Semakin baik perusahaan dalam mendorong aspek tanggung jawab sosialnya maka akan semakin baik pengaruh keberlangsungan perusahaan tersebut untuk tetap bertahan di masa yang akan datang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sheryn dan Hendrawati (2020) yang menunjukkan bahwa biaya *Corporate Social Responsibility* berpengaruh dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Semakin baik pengungkapan biaya *Corporate Social Responsibility*, maka semakin tinggi nilai perusahaan. Perusahaan yang mengungkapkan biaya *Corporate Social Responsibility* di laporan keuangan maupun di laporan tahunan dapat menciptakan citra baik perusahaan kepada *stakeholder* maupun masyarakat. Ketika perusahaan mengungkapkan biaya *Corporate Social Responsibility* (PKBL), maka perusahaan akan menyampaikan informasi mengenai prospek baik yang dimiliki oleh perusahaan kepada para *stakeholders*. Informasi yang direspon positif akan mempengaruhi tingkat investasi

investor. Hal tersebut bisa mempengaruhi nilai harga saham perusahaan dan akan berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang mendukung, yang dapat dipahami bahwa perusahaan yang telah secara rutin menyediakan dan mempublikasikan informasi mengenai tanggung jawab sosial dan lingkungan, serta kinerja finansial maka akan memberikan dampak terhadap meningkatnya keyakinan *stakeholders* terhadap kinerja suatu perusahaan. Sehingga nilai perusahaan akan maksimal apabila perusahaan terus mementingkan dan mengedepankan kebutuhan para *stakeholders*.

Berbeda dengan penelitian Rasyid dan Wulandari (2018) yang menyatakan bahwa biaya *Corporate Social Responsibility* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Yudharma, dkk (2016) juga menunjukkan bahwa biaya untuk komunitas tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan.

2.3.2 Pengaruh Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan

Kepemilikan institusional merupakan saham perusahaan yang dimiliki oleh institusi atau lembaga seperti perusahaan asuransi, bank, perusahaan investasi dan kepemilikan institusi lain (Adi Yadnya, 2022:59). Institusi memiliki kepentingan yang besar terhadap investasi yang dilakukan. Dengan kepemilikan institusional yang tinggi maka akan menimbulkan usaha pengawasan yang lebih besar oleh pihak investor institusional sehingga dapat menghalangi potensi kecurangan keuangan yang dilakukan manajer dan nantinya akan mampu meningkatkan nilai perusahaan (Herung *et al*, 2022).

Peranan kepemilikan institusional dalam perusahaan dapat mengurangi tindakan manajer yang tidak efisien. Sehingga, dengan adanya kepemilikan institusional kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan efisien dibawah pengawasannya. Semakin banyak pihak institusi dalam perusahaan maka pengawasan terhadap manajer akan semakin tinggi juga.

Dengan adanya kepemilikan institusional akan mendorong peningkatan pengawasan yang lebih optimal terhadap kinerja perusahaan. Aktivitas monitoring yang dilakukan oleh institusional mampu mengubah struktur pengelolaan perusahaan dan mampu meningkatkan kesejahteraan pemegang saham, sebaliknya jika investor institusional tidak dapat berperan secara efektif, maka kepemilikan institusional dapat menurunkan nilai perusahaan (Robertus M. B. Gunawan, 2021:79).

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmadi dan Wahyudi (2021) menunjukkan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kepemilikan institusional yang tinggi akan menimbulkan usaha pengawasan yang lebih besar oleh pihak investor institusional sehingga dapat menghalangi perilaku *opportunistic* manajer. Hal ini memberikan dampak yang baik bagi perusahaan karena segala sesuatunya dapat berjalan sesuai dengan kepentingan perusahaan akan meningkat.

Dalam penelitian yang dilakukan Sulistiorini dan Lestari (2022) yang menyatakan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi proporsi saham yang dimiliki oleh institusi, maka akan menghasilkan upaya pengawasan yang lebih

tinggi oleh pemegang saham institusional. Sebagai hasilnya, tingkat penyalahgunaan yang dilakukan oleh manajer akan menjadi rendah. Melalui kinerja positif yang dilakukan oleh manajer ini dapat tercipta kegiatan usaha perusahaan yang maksimal untuk menghasilkan nilai perusahaan yang tinggi dalam persaingan industri.

Penelitian yang mendukung juga dilakukan oleh Cristofel dan Kurniawati (2021) yang menunjukkan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Peran dari kepemilikan institusional sebagai salah satu bagian dari GCG diharapkan mampu membatasi perilaku oportunistik para manajer. Dengan adanya kepemilikan institusional, pihak institusi dapat melakukan *monitoring* untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Peningkatan kinerja perusahaan mencerminkan perusahaan dikelola dengan baik, yang nantinya ikut meningkatkan nilai perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang mendukung, dapat dipahami bahwa kepemilikan institusional dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan karena pihak institusi mampu untuk mendorong tata kelola perusahaan menjadi lebih baik dengan melakukan *monitoring*. Hal tersebut dapat menjadi daya tarik bagi investor sehingga akan mempengaruhi nilai perusahaan menjadi meningkat.

2.3.3 Pengaruh *Gender Diversity* Terhadap Nilai Perusahaan

Menurut Raharjanti (2019) *gender diversity* yang disebut juga dengan keberagaman gender merupakan situasi di mana pria dan wanita memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk menduduki posisi jabatan manajemen puncak.

Namun, persebaran keberadaan wanita dalam jajaran dewan direksi masih cukup rendah dalam dunia bisnis disebabkan adanya pandangan yang berbeda mengenai wanita dan pria dalam memimpin suatu perusahaan (Septiane & Suzan, 2021). Hal ini disebabkan karena terdapat anggapan bahwa pria lebih kompeten daripada wanita.

Pada hakikatnya pria dan wanita memiliki pola pikir dan tindakan yang berbeda. Namun, wanita mempunyai sikap kehati-hatian serta ketelitian yang tinggi sehingga condong untuk bersifat *risk adverse* (Yulia *et al*, 2022). Oleh karena itu, dewan direksi sebaiknya tidak hanya didominasi pria, namun dengan adanya keberadaan wanita akan menjadi penyeimbang karena gaya kepemimpinan yang kognitif, berfokus pada keselarasan dan kemampuan untuk memfasilitasi penyebaran informasi (John *et al*, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Jovanty dan Suzan (2022) menunjukkan bahwa *board gender diversity* memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Keberadaan wanita dalam jajaran direksi dapat meningkatkan nilai perusahaan karena keragaman mampu untuk meningkatkan efektivitas tata kelola perusahaan dan pada akhirnya keragaman mendorong hubungan global yang lebih efektif.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Dewi (2016) yang menyatakan bahwa keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keberadaan anggota dewan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan direksi maka semakin tinggi nilai perusahaan yang dinilai oleh investor. Penelitian yang

mendukung juga dilakukan oleh Pramesti dan Nita (2022) yang menyatakan bahwa diversitas gender berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Karena perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang tanpa adanya diskriminasi. Dengan adanya dewan direksi wanita dapat menambah pemahaman yang luas mengenai pasar dan konsumen perusahaan, sehingga dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan nilai perusahaan. Keberagaman yang ada dapat mendorong dalam pengambilan keputusan yang objektif dan komprehensif, karena keputusan dapat diambil dari perspektif yang berbeda. Penelitian Yulia, dkk (2022) juga menyatakan bahwa proporsi dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

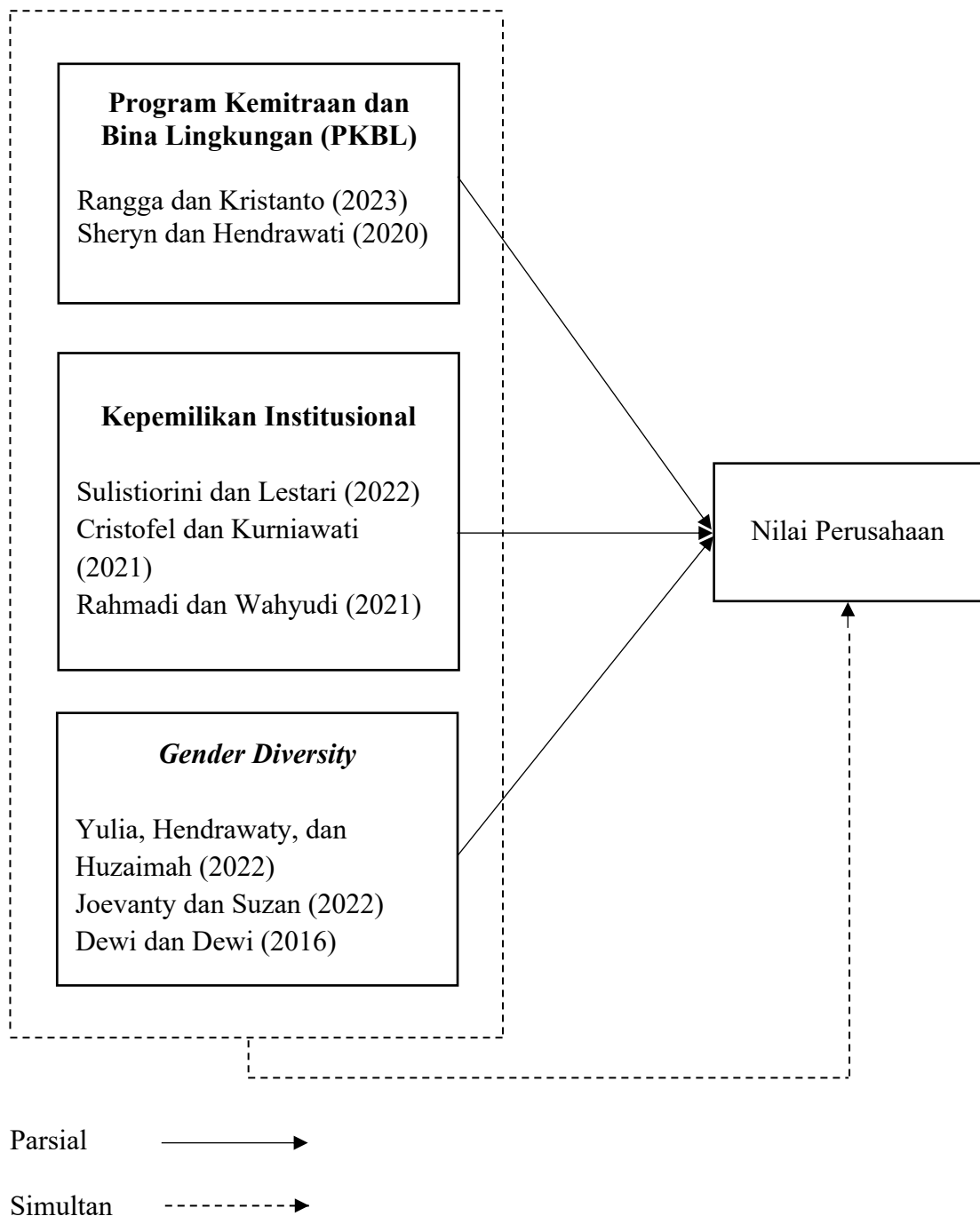
Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang mendukung, dapat dipahami bahwa dengan adanya keberagaman gender (*gender diversity*) dalam perusahaan dinilai dapat meningkatkan reputasi perusahaan karena perusahaan sudah memprioritaskan inklusivitas dan memberikan peluang kepada siapapun tanpa adanya diskriminasi untuk menjadi bagian dari dewan direksi dan komisaris. Sehingga hal ini dapat meningkatkan nilai perusahaan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiane dan Suzan (2021), Fauzan dan Khairunnisa (2019), dan Kristina dan Wiratmaja (2018) yang menyatakan bahwa *gender diversity* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hal ini disebabkan karena wanita kurang menyukai risiko dibandingkan pria dan tingkat *gender diversity* di suatu perusahaan masih dibawah rata-rata.

Sesuai dengan judul penelitian “Pengaruh Program Kemitraan dan Bina Lingkungan, Kepemilikan Institusional, dan *Gender Diversity* Terhadap Nilai

Perusahaan” maka kerangka pemikiran yang dapat digambarkan adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis yang sesuai dengan judul penelitian “Pengaruh Program Kemitraan dan Bina Lingkungan, Kepemilikan Institusional, dan *Gender Diversity* Terhadap Nilai Perusahaan” yaitu:

- Hipotesis 1 Terdapat pengaruh program kemitraan dan bina lingkungan terhadap nilai perusahaan
- Hipotesis 2 Terdapat pengaruh kepemilikan institusional terhadap nilai perusahaan
- Hipotesis 3 Terdapat pengaruh *gender diversity* terhadap nilai perusahaan
- Hipotesis 4 Terdapat pengaruh program kemitraan dan bina lingkungan, kepemilikan institusional, dan *gender diversity* terhadap nilai perusahaan.