

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Nilai perusahaan menunjukkan tingkat kepercayaan publik terhadap perusahaan, yang terbentuk melalui berbagai aktivitas bisnis selama bertahun-tahun. Nilai ini menjadi faktor penting bagi investor, sebab harga saham yang tinggi menunjukkan kesejahteraan bagi pemegang saham. Oleh sebab itu, pemahaman mengenai nilai perusahaan menjadi hal yang penting dalam membuat keputusan investasi (Handayani et al., 2023). Nilai perusahaan berfungsi sebagai tolak ukur utama yang mencerminkan bagaimana pandangan investor terhadap kinerja serta potensi pertumbuhan perusahaan di masa mendatang. Kinerja yang optimal biasanya ditandai dengan stabilitas laba, pertumbuhan pendapatan, efisiensi operasional, serta manajemen yang efektif.

Nilai perusahaan sangat diperhatikan oleh investor guna melakukan analisis mendalam sebelum mengambil keputusan investasi. Mereka mengumpulkan berbagai informasi dan memperhatikan berbagai aspek yang mampu memberikan pengaruh terhadap kenaikan atau penurunan nilai suatu perusahaan (Siregar, 2021). Dalam pandangan investor, harga saham sering menjadi tolak ukur utama nilai perusahaan. Harga saham yang tinggi mencerminkan tingkat kepercayaan serta ekspektasi positif investor terhadap potensi perusahaan kedepannya (Pamastutiningtyas et al., 2024).

Salah satu pendekatan yang umum dipakai untuk mengukur nilai perusahaan adalah dengan menggunakan rasio Tobin's Q. Rasio ini menggambarkan nilai perusahaan dengan mempertimbangkan baik aset fisik

maupun nonfisik. Pengukuran rasio Tobin's Q dilakukan dengan cara menjumlahkan kapitalisasi pasar dari ekuitas dengan total kewajiban perusahaan, lalu hasilnya dibagi dengan jumlah keseluruhan aset milik perusahaan. Rasio ini menggambarkan keefektifan perusahaan dalam mengelola serta memanfaatkan sumber dayanya. Nilai Tobin's Q yang tinggi mengindikasikan bahwa perusahaan dipandang positif oleh pasar, serta memiliki prospek kinerja yang baik ke depannya (Appah et al., 2023).

Tabel 1.1 Nilai Perusahaan *Basic Materials* yang terdaftar di BEI Periode 2021-2023

PERUSAHAAN	TOBINS' Q		
	2021	2022	2023
AGII (Aneka Gas Industri Tbk)	1,14350	1,29624	1,11967
ANTM (Aneka Tambang Tbk)	2,00960	1,71317	1,22886
AVIA (Avia Avian Tbk)	5,40431	3,72938	2,88549
BTON (Betonjaya Manunggal Tbk)	1,41318	1,21139	1,17266
CITA (Cita Mineral Investindo Tbk)	2,85318	2,80046	1,45547
INTP (Indocement Tunggul Prakarsa Tbk)	1,85444	1,56020	1,38053
ISSP (Steel Pipe Industry of Indonesia Tbk)	0,86937	0,67907	0,68388
PBID (Panca Budi Idaman Tbk)	1,26142	1,16679	0,95428
SPMA (Suparma Tbk)	1,05039	0,82037	0,63020
WTON (Wijaya Karya Beton Tbk)	0,85237	0,79114	0,64820

Sumber : Data Diolah (2025)

Tabel 1.1 menunjukkan nilai perusahaan *basic materials* cenderung mengalami penurunan selama periode 2021 hingga 2023, yang mencerminkan perubahan dalam valuasi pasar dibandingkan dengan nilai buku aset perusahaan. Penurunan ini menimbulkan pertanyaan terkait aspek-aspek yang dapat memengaruhi dan mempertahankan nilai perusahaan di tengah kondisi pasar yang bergejolak. Salah satu pendekatan strategis yang semakin mendapat perhatian global adalah penerapan *diversity* dan *inclusion* dalam tata kelola perusahaan

(Mulyanti et al., 2024). *Diversity* artinya keberagaman, yaitu adanya perbedaan dalam suatu organisasi, mencakup aspek seperti ras, gender, usia, budaya, orientasi seksual, dan kemampuan (Gupta, 2019).

Isu terkait perbedaan gender semakin banyak dibahas karena perusahaan dinilai dapat memperoleh berbagai manfaat. Salah satu manfaat tersebut adalah peningkatan performa keuangan serta penguatan strategi dalam pengelolaan organisasi secara menyeluruh (Agyemang-Mintah & Schadewitz, 2019). Perusahaan yang menerapkan keberagaman secara optimal memiliki potensi sekitar 25% lebih besar untuk meraih performa keuangan yang lebih optimal jika daripada perusahaan yang tingkat keberagamannya rendah (McKinsey & Company, 2020). Menurut Harvard Business Review (2018), keberagaman di tempat kerja berhubungan erat dengan kemampuan perusahaan untuk menangkap peluang pasar baru. Hasil studi menunjukkan bahwa tim yang beragam 70% lebih mungkin untuk mengidentifikasi peluang tersebut dibandingkan tim yang homogen.

Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai peran *diversity* dalam memengaruhi nilai perusahaan. Menurut Pramesti & Nita (2022), *gender diversity* memberikan pengaruh bagi nilai perusahaan. Kehadiran perempuan dapat memperluas pemahaman perusahaan terhadap pasar dan perilaku konsumen. Dengan perspektif yang lebih beragam, perusahaan mampu mengambil keputusan yang lebih tepat dan responsif terhadap kebutuhan pelanggan. Keberagaman tersebut juga berperan dalam membangun citra positif perusahaan yang baik di masyarakat, yang pada akhirnya mendukung peningkatan nilai perusahaan.

Sementara itu, menurut Nugroho et al (2021), tidak terdapat pengaruh *gender diversity* terhadap nilai perusahaan. Rendahnya keterwakilan gender dalam struktur organisasi dapat menjadi alasan tidak signifikannya pengaruh keberagaman bagi nilai perusahaan. Hasil penelitian yang tidak seragam ini membuat peneliti tertarik untuk mengkaji kembali pengaruh *diversity* terhadap nilai perusahaan.

Selain *diversity*, *inclusion* berperan dalam membentuk performa dan nilai suatu perusahaan. *Inclusion* berkaitan dengan upaya membuat lingkungan kerja yang memungkinkan setiap karyawan merasa diterima, dihargai, dan didukung (Serang et al., 2024). Ketika karyawan merasa diakui dalam lingkungan yang inklusif, mereka cenderung lebih terlibat, termotivasi, dan produktif. Budaya kerja yang inklusif mendorong kolaborasi serta komunikasi yang efektif, yang berperan penting dalam kesuksesan tim dan organisasi secara keseluruhan (Hamad et al., 2024). *Inclusion* dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja organisasi, baik dari segi kualitas kerja maupun hasil keuangan (Anwar et al., 2024).

Penerapan inklusi dalam lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi. Suasana kerja yang inklusif mendorong keterlibatan aktif serta loyalitas karyawan terhadap visi dan misi perusahaan. Ketika individu merasa diakui dan memiliki peran penting, hal tersebut secara tidak langsung memacu semangat kerja dan meningkatkan hasil kinerja secara keseluruhan (Mustari et al., 2024).

Hasil penelitian Anwar et al (2024) dan Farhani (2024) menunjukkan bahwa *inclusion* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kinerja organisasi dan

produktivitas. Ketika tempat kerja menciptakan suasana yang mendukung keterlibatan penuh setiap individu, di mana seluruh anggota merasa dihormati dan diberdayakan, dapat memperkuat kolaborasi, memperlancar komunikasi, serta meningkatkan rasa saling percaya antar anggota tim. Hal ini pada akhirnya mendorong peningkatan efektivitas kerja tim secara keseluruhan. Anggoro KR (2022) dan Ranto et al (2024) juga berpendapat bahwa performa karyawan dipengaruhi oleh kultur organisasi dan tingkat kepuasan kerja. Perusahaan dengan budaya yang kuat cenderung mendorong hasil kerja yang lebih maksimal dari para pegawainya. Karyawan yang merasa puas juga dapat berkontribusi secara optimal dalam meningkatkan kinerja organisasi. Peneliti ingin menguji pengaruh *inclusion* terhadap nilai perusahaan karena masih minimnya penelitian yang membahas pengaruh langsung *inclusion* terhadap nilai perusahaan.

Seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya *diversity* dan *inclusion*, tekanan dari pemangku kepentingan semakin mendorong perusahaan untuk mengimplementasikan *diversity* dan *inclusion* dalam rencana bisnis mereka (Cunningham, 2023). Tekanan dari pemangku kepentingan ini dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti tuntutan akan akuntabilitas dan transparansi yang lebih tinggi (Woods & Tharakan, 2021). Masyarakat ingin mengetahui siapa saja yang bekerja dalam suatu organisasi, apakah organisasi tersebut inklusif dan adil, bagaimana keterlibatannya dengan komunitas, serta langkah-langkah yang diambil untuk menciptakan dampak positif. Tekanan ini dapat berupa aktivisme, protes, opini publik, serta berbagai bentuk mobilisasi lainnya. Sebagai respons

terhadap tekanan ini, para pemimpin sering kali menunjukkan dukungan terhadap isu-isu sosial atau terlibat dalam aksi aktivisme (Cunningham, 2023).

Selain itu, tekanan juga datang dari konsumen yang semakin mempertimbangkan faktor etika, tanggung jawab sosial, dan keberagaman organisasi dalam keputusan pembelian mereka. Meskipun aspek seperti harga, kualitas, dan kenyamanan tetap menjadi faktor utama, konsumen kini lebih cerdas dan memiliki akses lebih luas terhadap informasi. Di sisi lain, mereka juga cenderung mendukung organisasi yang menunjukkan komitmen terhadap *diversity* dan *inclusion* (Cunningham, 2023). *Diversity* dan *inclusion* kini menjadi komponen penting dalam penilaian *Environmental, Social, and Governance* (ESG), yang sering digunakan investor untuk menilai keberlanjutan perusahaan. Berdasarkan survey, Kearney (2022) menjelaskan bahwa hanya 35% perusahaan di Indonesia yang memiliki kebijakan formal terkait *diversity* dan *inclusion* dengan fokus utama pada keberagaman gender.

Diversity dan *inclusion* merupakan bagian penting dari *Good Corporate Governance* (GCG). GCG berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan pertumbuhan ekonomi dengan memperkuat kepercayaan investor. Dengan mengintegrasikan *diversity* dan *inclusion* dalam GCG, Perusahaan memiliki peluang untuk membangun tempat kerja yang mendorong partisipasi setara, di mana setiap individu merasa memiliki peran penting dan diberi ruang untuk berkembang (Ryan & Setyawan, 2021). Saat ini, banyak negara telah menetapkan regulasi yang mewajibkan perusahaan untuk mengadopsi prinsip *diversity* dan *inclusion* sebagai bagian dari GCG. Menjalankan ketentuan hukum yang berlaku

bukan hanya bertujuan menghindari konsekuensi hukum, tetapi juga menjadi strategi untuk memperkuat reputasi perusahaan di mata masyarakat (Annisa et al., 2023).

Isu *diversity* dan *inclusion* relevan dalam bidang akuntansi bela negara, terutama dalam upaya membangun lingkungan yang adil serta transparan dalam pengelolaan keuangan negara. Nilai-nilai utama dalam bela negara mencakup rasa cinta terhadap tanah air, pemahaman akan pentingnya persatuan dan identitas kebangsaan, keyakinan terhadap Pancasila sebagai dasar negara, kesiapan untuk mengorbankan diri demi kepentingan bangsa dan negara, serta kesiapan mental dan jasmani dalam menghadapi berbagai tantangan (Suhartini et al., 2019). *Diversity* dan *inclusion* sesuai dengan nilai – nilai bela negara seperti rasa cinta kepada tanah air, kesadaran akan pentingnya persatuan dalam berbangsa dan bernegara, serta keyakinan bahwa Pancasila merupakan landasan ideologis bangsa. *Diversity* dan *inclusion* mencerminkan persatuan dalam perbedaan, yang menjadi pedoman utama dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Pancasila menekankan keadilan sosial untuk seluruh rakyat Indonesia, yang sejalan dengan prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi dalam kebijakan inklusi di perusahaan. Perusahaan yang mengadopsi prinsip *diversity* dan *inclusion* berkontribusi dalam memperkuat perekonomian nasional serta menciptakan daya saing yang tinggi.

Selain *diversity* dan *inclusion*, faktor lain yang juga dapat memberikan pengaruh bagi nilai perusahaan adalah profitabilitas (Abbas et al., 2020). Tingkat keuntungan yang diperoleh atau profitabilitas merupakan salah satu indikator utama dalam mengevaluasi sejauh mana suatu perusahaan mampu mengelola

modal serta asetnya secara efektif guna menghasilkan keuntungan maksimal (Farid & Akhmadi, 2023). Peningkatan profitabilitas berkontribusi pada peningkatan nilai perusahaan. Tingginya tingkat profitabilitas yang dicapai dapat membawa sinyal positif bagi investor mengenai kesehatan keuangan perusahaan serta kemampuannya dalam menghasilkan laba. Kondisi ini membuat investor berminat untuk berinvestasi, karena mereka melihat potensi keuntungan yang lebih tinggi. Seiring dengan meningkatnya minat investasi, permintaan terhadap saham perusahaan juga bertambah, yang pada gilirannya berdampak pada kenaikan nilai perusahaan (Hidayat & Triyonowati, 2020).

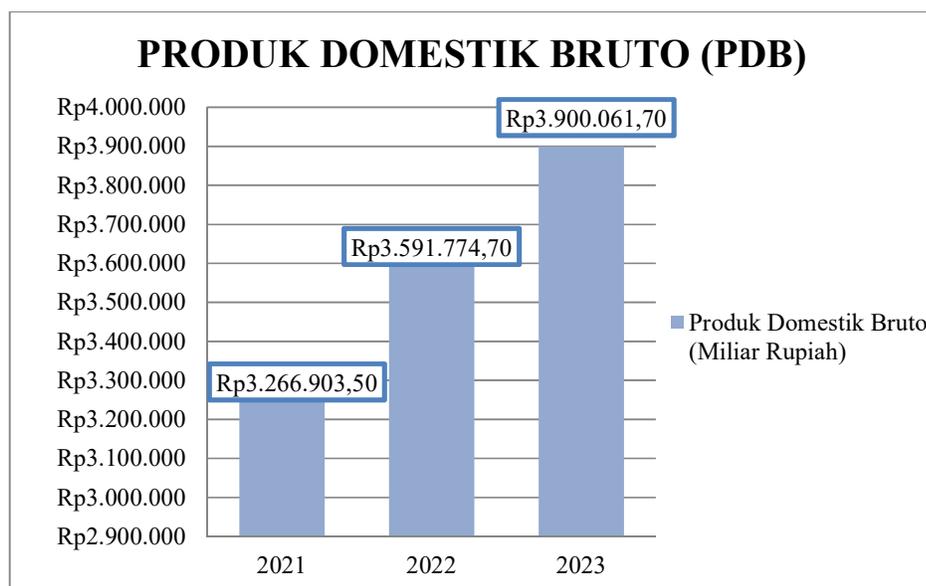
Hasil penelitian terkait pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan memiliki perbedaan. Menurut hasil penelitian Mubyarto (2020) dan Appah et al (2023), profitabilitas memengaruhi nilai perusahaan. Kemampuan perusahaan dalam mencari keuntungan yang tinggi membuka peluang untuk menghasilkan pendapatan yang lebih besar. Pendapatan ini dapat dimanfaatkan untuk membagikan dividen kepada pemegang saham maupun mendukung pertumbuhan usaha di masa mendatang, yang pada gilirannya berpotensi menaikkan nilai perusahaan. Di sisi lain, hasil penelitian Ekaputra et al (2020) mengindikasikan bahwa *Return on Assets* (ROA) tidak menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan, sementara *Return on Equity* (ROE) justru mempunyai peran yang penting. Hal ini menandakan bahwa investor cenderung lebih memperhatikan perusahaan yang mampu mengoptimalkan serta mengelola modal dan sumber daya yang dimilikinya secara efisien.

Dalam penelitian ini, profitabilitas berperan sebagai mediasi antara *diversity* dan *inclusion* dengan nilai perusahaan. *Diversity* dapat memperkaya sudut pandang dalam pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan efisiensi operasional dan profitabilitas (Putri et al., 2021). Selain itu, budaya organisasi yang inklusif memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan, seperti peningkatan performa, mendorong lahirnya inovasi, serta memperkuat loyalitas dan retensi karyawan (Serang et al., 2024). Inklusi juga menjadi strategi penting dalam dunia bisnis sebagai faktor yang mendukung produktivitas dan profitabilitas perusahaan (Anwar et al., 2024). Kinerja keuangan yang baik, dapat menumbuhkan kepercayaan pasar dan mendorong investor untuk berinvestasi melalui instrumen keuangan seperti surat berharga dan saham (Mubyarto, 2020). Hal ini mengakibatkan nilai perusahaan tersebut juga ikut mengalami peningkatan..

Penelitian berfokus pada perusahaan sektor *basic materials*. Perusahaan sektor *basic materials* berperan sebagai penyedia bahan baku utama bagi industri lain, seperti konstruksi, manufaktur, dan kimia yang digunakan sebagai bahan baku untuk menghasilkan barang jadi. Stabilitas serta pertumbuhan sektor ini memiliki dampak signifikan terhadap perkembangan industri lain serta perekonomian suatu negara. Dengan mempertimbangkan pentingnya nilai perusahaan dalam pengambilan keputusan, mengkaji aspek-aspek yang memengaruhi nilai perusahaan di sektor ini menjadi hal yang krusial bagi para investor serta pihak-pihak yang berkepentingan. Salah satu fenomena yang terjadi pada perusahaan sektor *basic materials* yaitu fenomena penurunan nilai

perusahaan secara berturut-turut yang dialami oleh beberapa perusahaan dalam sektor ini yang ditunjukkan dalam tabel 1.1.

Namun, meskipun terdapat fenomena penurunan nilai perusahaan, Produk Domestik Bruto (PDB) perusahaan sector *basic materials* mengalami pertumbuhan berturut-turut dari tahun 2021 hingga 2023.



Gambar 1.1 PDB Perusahaan Sektor *Basic Materials* Tahun 2021-2023

Sumber : Badan Pusat Statistik (2023)

Gambar 1.1. menunjukkan Produk Domestik Bruto (PDB) perusahaan sector *basic materials* dalam 3 tahun terakhir yaitu dari tahun 2021 hingga 2023. Nilai PDB terus meningkat dari tahun 2021 hingga 2023. Nilai PDB tertinggi berada pada tahun 2023 yaitu sebesar Rp3.900.062 miliar, dan nilai PDB terendah berada pada tahun 2021 yaitu sebesar Rp3.266.904 miliar. Hal ini terjadi karena pada tahun 2021 merupakan masa pemulihan ekonomi pasca pandemi COVID-19.

Fenomena ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara pertumbuhan ekonomi nasional dan kinerja pasar perusahaan dalam sektor ini, yang menarik untuk dikaji lebih lanjut. Selain itu, masih terbatasnya penelitian yang secara khusus meneliti sektor *basic materials* menjadi alasan tambahan, sehingga penelitian ini ditujukan untuk memberikan pengetahuan yang lebih mendalam terkait aspek-aspek yang memiliki dampak bagi nilai perusahaan dalam sektor tersebut.

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, peneliti memutuskan untuk mengangkat judul ”**Pengaruh *Diversity* dan *Inclusion* Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Perusahaan Sektor *Basic Materials* yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2021–2023)**. Penelitian ini diharapkan mampu menambah referensi dalam ranah akademik serta menyajikan saran-saran strategis yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam mengoptimalkan strategi *diversity* dan *inclusion* untuk meningkatkan nilai perusahaan.

1.2. Perumusan Masalah

Merujuk pada penjelasan dalam latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, peneliti merumuskan permasalahan utama yang menjadi fokus dalam studi ini sebagai berikut :

1. Apakah *diversity* mempengaruhi nilai perusahaan ?
2. Apakah *inclusion* mempengaruhi nilai perusahaan ?
3. Apakah *diversity* mempengaruhi profitabilitas ?
4. Apakah *inclusion* mempengaruhi profitabilitas ?

5. Apakah Profitabilitas mempengaruhi nilai perusahaan ?
6. Apakah profitabilitas dapat memediasi hubungan *diversity* berpengaruh dan nilai perusahaan?
7. Apakah profitabilitas dapat memediasi hubungan *inclusion* dan nilai perusahaan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menguji dan membuktikan pengaruh *diversity* terhadap nilai perusahaan.
2. Menguji dan membuktikan pengaruh *inclusion* terhadap nilai perusahaan.
3. Menguji dan membuktikan pengaruh *diversity* terhadap profitabilitas.
4. Menguji dan membuktikan pengaruh *inclusion* terhadap profitabilitas.
5. Menguji dan membuktikan pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan.
6. Menguji dan membuktikan pengaruh *diversity* terhadap nilai perusahaan melalui profitabilitas.
7. Menguji dan membuktikan pengaruh *inclusion* terhadap nilai perusahaan melalui profitabilitas.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan literatur akademik terkait *diversity* dan *inclusion* sebagai upaya untuk meningkatkan nilai perusahaan, menyediakan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran profitabilitas sebagai variabel mediasi dalam

hubungan antara *diversity* dan *inclusion* dengan nilai perusahaan, khususnya di sektor *basic materials*, dan menambah referensi bagi studi berikutnya yang membahas isu *diversity* dan *inclusion* dalam konteks bisnis di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada perusahaan sector *basic materials* dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan *diversity* dan *inclusion* untuk meningkatkan nilai perusahaan, membantu perusahaan memahami pentingnya profitabilitas dalam mendukung *diversity* dan *inclusion*, memberikan wawasan kepada para pemangku kepentingan, termasuk investor dan regulator tentang pentingnya *diversity* dan *inclusion* sebagai bagian dari strategi keberlanjutan perusahaan, dan mendorong perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk lebih berkomitmen terhadap *diversity* dan *inclusion* dalam operasional bisnis mereka.