

Peran *CEO Diversity* Dalam Memoderasi *Other Comprehensive Income (OCI)* Terhadap Nilai Perusahaan

Fitri Nurlaela¹, Arim², Toni Heryana³, Denny Andriana⁴, Nono Supriatna⁵

Magister Ilmu Akuntansi, FPEB, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia¹

Program Studi Akuntansi, FPEB, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia²

Program Studi Akuntansi, FPEB, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia³

Program Studi Akuntansi, FPEB, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia⁴

Program Studi Akuntansi, FPEB, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia⁵

Abstract

This study aims to determine the effect of the presence of other comprehensive income (oci) on firm value moderated by the role of ceo diversity. Meanwhile, previous research shows that there are things that are still being debated in explaining oci and ceo diversity to firm value both in terms of measuring tools and research results. The object of this research is oci, ceo diversity, and firm value. This study uses a sample of 69 manufacturing companies listed on the indonesia stock exchange (idx) in 2016-2020 with a purposive sampling technique. This study uses descriptive and verification statistical methods, with multiple linear regression data analysis techniques with panel data. The results of the study found, first: oci has a significant positive effect on firm value; second, ceo diversity has a significant negative effect on firm value, and third, oci has a significant positive effect on firm value through the moderating variable of ceo diversity. This research contributes to supporting signaling theory which shows that oci provides positive signals to internal parties, namely management to increase firm value.

Keywords: *other comprehensive income (OCI); CEO diversity; firm value; signaling theory.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh adanya Other Comprehensive Income (OCI) terhadap nilai perusahaan yang dimoderasi oleh peran CEO diversity. Sementara itu penelitian terdahulu menunjukkan adanya hal yang masih diperdebatkan dalam menjelaskan OCI dan CEO diversity terhadap nilai perusahaan baik dari sisi alat ukur dan hasil penelitian. Objek penelitian ini adalah OCI, CEO diversity dan nilai perusahaan. Penelitian ini menggunakan 69 sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2016-2020 dengan teknik purposive sampling. Penelitian ini menggunakan metode statistik deskriptif dan verifikatif, dengan teknik analisis data regresi linier berganda dengan data panel. Hasil penelitian menemukan, pertama: OCI berpengaruh signifikan positif terhadap nilai perusahaan; kedua, CEO diversity berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan, dan ketiga, OCI berpengaruh signifikan positif terhadap nilai perusahaan melalui variabel moderasi CEO diversity. Penelitian ini berkontribusi mendukung signalling theory yang menunjukkan OCI memberikan sinyal-sinyal positif terhadap pihak internal yaitu manajemen dalam upaya meningkatkan nilai perusahaan.

Kata kunci: *other comprehensive income (OCI); CEO diversity; nilai perusahaan; signalling theory.*

Corresponding author. fitrinurlaela09@upi.edu¹, arim.nasim@upi.edu², toniheryana@upi.edu³, denny.andriana@upi.edu⁴, nonoaku@upi.edu⁵.

History of article. Received: April 2021, Revision: Juni 2021, Published: September 2021

PENDAHULUAN

Kondisi ekonomi yang semakin maju, dan tingginya tingkat persaingan bisnis sehingga banyaknya perusahaan yang bermunculan, memicu manajemen perusahaan untuk meningkatkan performa

terbaiknya dalam menarik investor agar berminat menanamkan investasinya dengan cara memberikan informasi keuangan perusahaan yang relevan. Informasi keuangan berguna untuk membantu memprediksi arus kas masa depan,

diharapkan (dividen) yang didiskontokan untuk mendapatkan nilai perusahaan (Finger, 1991). Nilai perusahaan merupakan ukuran yang digunakan investor sebagai dasar dalam proses pengambilan keputusan untuk mencapai keunggulan bersaing (Sargiacorno, 2019). Permasalahan utama bagi perusahaan dalam meningkatkan nilai perusahaan ialah masalah pergerakan ketidakpastian harga saham akibat perilaku investor dalam pengambilan keputusan (Cheng and Christiawan, 2011).

Terbukti dengan adanya fenomena fluktuasi penurunan harga saham dari tahun 2015 sampai dengan 2020:



Pada tahun 2015, IHSG sedang berfluktuasi hingga turun ke 3.917,92 karena krisis utang Eropa dan perlambatan ekonomi China yang berdampak pada IHSG. Sedangkan pelemahan IHSG secara *year to date* (per 23 Maret 2020) menjadi salah satu penurunan terbesar sepanjang sejarah dengan turunnya semua indeks sektoral. Hal ini dipicu oleh adanya munculan virus covid-19 yang bertransformasi menjadi pandemi di lebih dari 200 negara yang berdampak luar biasa bagi keberlangsungan bisnis perusahaan dan kegiatan perekonomian. Indonesia menetapkan pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan No. 9 Tahun 2020 Dalam Rangka Percepatan Penanganan Coronavirus Disease 2019 (COVID-19).

Adanya pembatasan operasional perusahaan yang berdampak pada perubahan pada laporan keuangan terjadi pada berbagai aspek berikut: 1).Pendapatan perusahaan yang menurun 2).Laba perusahaan mengalami penurunan akibat menurunnya

aktivitas produksi, 3).Harga bahan baku melambung tinggi 4).Pengukuran imbalan kerja, dimana perusahaan harus membayar pokok karyawan dan Tunjangan Hari Raya (THR), 5).Pengukuran cadangan perusahaan misalnya: cadangan piutang, 6).Kurs rupiah yang melemah terhadap dolar sehingga menimbulkan selisih kurs mata uang asing dapat mempengaruhi laporan keuangan apabila perusahaan terpapar risiko kurs.

Kurs rupiah yang melemah menimbulkan selisih kurs mata uang asing yang masuk kedalam komponen *Other Comprehensive Income (OCI)* dalam laporan laba rugi komprehensif perusahaan. Berdasarkan implementasi PSAK yang di konvergen dengan IFRS tahun 2012 yang dikeluarkan oleh Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK) Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) memiliki karakteristik berbasis *principle based*, banyaknya pengungkapan dalam Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK), perubahan dalam format laporan keuangan laba rugi dengan munculnya perkiraan *Other Comprehensive Income (OCI)*. Memberikan manfaat terhadap keterbandingan laporan keuangan dan peningkatan transparansi, khususnya dalam pengembangan standar akuntansi keuangan.

Hasil implementasi PSAK yang di konvergen dengan IFRS dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.1 (2018) tentang Penyajian Laporan Keuangan, laporan pendapatan komprehensif atau *other comprehensive income* berisi pos-pos penghasilan dan beban (termasuk penyesuaian reklasifikasi) yang tidak diakui dalam laba rugi sebagaimana disyaratkan atau diizinkan oleh Standar Akuntansi Keuangan (SAK) yang mencakup komponen: a).Perubahan dalam surplus revaluasi aset b).Pengukuran kembali program imbalan pasti. c).Keuntungan dan kerugian yang timbul dari penjabaran laporan keuangan dari kegiatan usaha luar negeri d).Keuntungan dan kerugian dari

pengukuran kembali aset keuangan sebagai 'tersedia untuk dijual. e).Bagian efektif dari keuantungan dan kerugian instrumen lindung nilai dalam rangka lindung nilai arus kas.

OCI dapat mempengaruhi nilai perusahaan karena nilai perusahaan dapat tercermin dari kinerja perusahaan dalam bentuk laporan keuangan ataupun *annual report*, jika kinerja perusahaan tersebut di nilai baik oleh pasar (Khalwaty, 2000). penghasilan komprehensif dan penghasilan komprehensif lain adalah berguna untuk diungkapkan (Kubota, Suda dan Takehara, 2011).

Berdasarkan hasil penelitian Razak *et al* (2021) pendapatan komprehensif lain relevan dengan *return* saham pada perusahaan LQ 45 yang listing di Bursa Efek Indonesia (BEI) 2015-2018, hal ini menandakan keberadaan informasi *OCI* dianggap penting untuk pengambilan keputusan. Penelitian ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya: (Jahmani *et al*, 2017); (Yousefi Nejad dan Ahmad, 2017); (Campbell, 2015).

Namun ada beberapa penelitian yang menentang bahwa *OCI* dapat mempengaruhi nilai perusahaan, Kalbuana dan Aryadi (2020) memiliki hasil yang berbeda yang menyatakan bahwa *OCI* tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai. Penelitian ini sejalan dengan Bortoli *et al* (2020) perusahaan publik di Brazil memiliki nilai *OCI* dengan tingkat kepercayaan yang lemah dibandingkan dengan *net income* dan *comprehensive income*, umumnya dapat mengurangi nilai pendapatan dan nilai perusahaan. Rees dan Shane (2012) menyatakan item *OCI* secara bertahap relevan dengan nilai tetapi dengan implikasi yang sangat berbeda untuk nilai perusahaan. Barton, Hansen dan Pownall (2010) percaya bahwa relevansi nilai pendapatan komprehensif memiliki relevansi nilai terendah dan laba rugi memiliki relevansi nilai tertinggi menyimpulkan kemampuan pendapatan komprehensif untuk memprediksi kinerja masa depan memang terbatas.

Selain dari faktor informasi *OCI* yang disampaikan, faktor lain dari manajemen yang melakukan *recovery* dari kondisi yang tidak normal dengan melakukan *planning* atau perencanaan strategi untuk perubahan yang signifikan dan biasanya dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kemampuan yang detail. Adanya keragaman gender CEO mengacu pada perilaku yang sangat berbeda, wanita diyakini mampu multitasking, lebih intuitif dalam pengambilan keputusan, dan lebih baik dalam membangun hubungan internal maupun eksternal perusahaan (Mishra dan Jhunjhunwala, 2013).

Kim dan Starks (2016) direktur wanita berkontribusi pada dewan dengan menawarkan keahlian fungsional tertentu, yang sering kali hilang dari dewan perusahaan dan dapat meningkatkan nilai perusahaan. Ullah, Fang dan Jebran (2020) menyatakan bahwa direktur perempuan (*FDirectors*) di dewan perusahaan dapat meningkatkan dan positif terkait dengan nilai perusahaan, pengaruh ini lebih kuat terjadi di non-state-owned enterprises (*NSOE*) dibanding dengan *BUMN*. Hernandez, Martín dan Mínguez (2015) menunjukkan keberadaan wanita sebagai dewan direksi dan dewan komisaris berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan dikarenakan direksi wanita memiliki kecenderungan menghindari risiko.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, studi sebelumnya mengenai *OCI* terhadap nilai perusahaan sudah banyak dilakukan dan menunjukkan konflik hasil yang berbeda-beda namun penelitian yang mengaitkan peran *CEO diversity* sebagai moderasi dari *OCI* terhadap nilai perusahaan dijadikan sebagai keterbaruan yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian ini dilakukan pada sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun pengamatan 2016-2020. Sektor manufaktur dipilih peneliti dikarenakan sektor manufaktur sebagai perusahaan yang menghasilkan sebagian besar produk manufaktur yang selalu dibutuhkan

masyarakat sehingga saham manufaktur lebih bisa bertahan menghadapi krisis ekonomi global.

Signalling Theory

Teori sinyal dicetuskan pertama kali oleh (Spence) 1973 teori ini melibatkan dua pihak, yakni pihak internal seperti manajemen yang berperan sebagai pihak yang memberikan sinyal dan pihak eksternal seperti investor atau *stakeholders* yang berperan sebagai pihak yang menerima sinyal tersebut. Sinyal yang dimaksud berupa sinyal dalam bentuk informasi yang relevan dan terpublikasi mengenai kondisi perusahaan dalam bentuk laporan keuangan atau *annual report* dan prospek perusahaan yang dapat dimanfaatkan oleh pihak investor. Pihak investor akan menyesuaikan keputusan investasinya sesuai sinyal tersebut. Dorongan dalam memberikan sinyal timbul karena adanya informasi asimetris antara perusahaan (manajemen) dengan pihak luar, dimana investor mengetahui informasi internal perusahaan yang relatif lebih sedikit dan lebih lambat dibandingkan pihak manajemen.

Sehingga dengan adanya penerapan IFRS yang dijadikan standar akuntansi global oleh Indonesia dimulai 2009 hingga 2012 yang diadopsi secara penuh dengan munculnya perkiraan *Other Comprehensive Income (OCI)* akan meminimalisir adanya asimetri informasi. Sehingga memberikan keyakinan dan rasa aman terhadap investor dalam pengambilan keputusan investasi.

Signalling theory pun berkaitan dengan sinyal-sinyal keberhasilan atau kegagalan manajemen (*agen*) disampaikan kepada pemilik (*principal*), CEO pun memiliki peran penting dalam mempengaruhi keputusan perusahaan. Dalam dunia bisnis, dengan adanya teori *signalling* pada masa pandemi ini memberikan sinyal keuntungan bagi sebagian sektor. Contohnya manufaktur, Indeks Manufaktur Indonesia atau *Purchasing Managers' Index (PMI)* yang

dirilis IHS Market melaju ke level tertinggi dalam 1 dekade terakhir. Dikarenakan perusahaan mengalami peningkatan produksi untuk menanggapi masuknya pesanan baru paling kuat, terutama kebutuhan pada saat pandemi saat ini.

Nilai Perusahaan

Menurut Brigham dan Ehrhardt (2005) nilai perusahaan merupakan nilai sekarang (*present value*) dari *free cash flow* di masa mendatang pada tingkat diskonto sesuai rata-rata tertimbang biaya modal. Christiawan dan Taringan (2007) menyatakan bahwa terdapat lima nilai jenis perusahaan berdasarkan metode perhitungan yang digunakan: Nilai nominal, Nilai pasar, Nilai intrinsic, Nilai buku, Nilai likuidasi. Penelitian ini menggunakan pengukuran *Price Earning Ratio (PER)*:

$$PER = \frac{\text{Harga pasar saham}}{EPS}$$

Other Comprehensive Income (OCI)

Menurut Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.1 (2018) OCI berisi pos-pos penghasilan dan beban (termasuk penyesuaian reklasifikasi) yang tidak diakui dalam laba rugi sebagaimana disyaratkan atau diizinkan oleh SAK. Pengukuran OCI menggunakan:

$$OCI = \frac{\text{Income Comprehensive (IC)}}{\text{Total Comp. OCI}}$$

Pengukuran menggunakan rumus ini telah digunakan oleh peneliti sebelumnya yaitu: (Jahmani *et al.*, 2017; Razak *et al.*, 2021).

CEO Diversity

Peran terpenting *CEO* adalah memastikan bahwa semua sumber daya perusahaan berkomitmen pada strategi yang memaksimalkan pertumbuhan keuntungan ekonomi dari waktu ke waktu (Kontes, 2014). Keragaman gender mengacu pada proporsi laki-laki dan perempuan yang memiliki perilaku yang sangat berbeda. Wanita diyakini mampu multitasking, lebih intuitif dalam pengambilan keputusan, dan

lebih baik dalam membangun hubungan. Laki-laki, sebaliknya, dianggap lebih tugas terfokus dan analitis dalam proses pengambilan keputusan (Mishra dan Jhunjhunwala, 2013).

Pengukuran menggunakan variabel dummy, jika perusahaan memiliki CEO wanita maka akan memperoleh point 1 akan tetapi jika perusahaan tersebut tidak memiliki CEO wanita mendapatkan point 0.

Ukuran Perusahaan (Age)

Digunakan menjadi variabel kontrol dalam penelitian ini yang dihitung dengan menggunakan alat ukur dengan jumlah tahun yang telah berlalu sejak tahun IPO perusahaan mengacu pada penelitian (Loderer dan Waelchli, 2010).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif statistik dan verifikatif. Sampel dari penelitian ini yaitu perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2016-2020 sebanyak 60 dari 190 perusahaan dengan teknik *purposive sampling* yang termasuk kedalam kategori *non probability sampling*. Pengumpulan data: dokumentasi berupa data laporan tahunan perusahaan dengan menggunakan *full data* atau *time series* yang diperoleh dari website www.idx.co.id. Model penelitian ini kuantitatif dengan persamaan regresi linier berganda.

$$FV = \beta_0 + \beta_1 OCI + \beta_3 CEO + \beta_4 OCI * CEO + \beta_2 AGE + e$$

Keterangan:

FV = *Firms value (Closing Price)*

OCI = *Other Comprehensive Income*

CEO = *CEO Diversity*

AGE = *Umur perusahaan*

e = *Error*

Penggunaan regresi data panel memberikan tiga pilihan model regresi yaitu: *Common Effect*, *Fixed Effect* dan *Random Effect* dengan menggunakan Uji Chow (*Pool vs Fixed Effect*), Uji Hausman dan Uji

Lagrange Multiplier (LM). Penelitian ini tidak menggunakan uji asumsi klasik sebelum melakukan uji regresi linier berganda namun peneliti menggunakan pendapat Gujarati dan Dawn (2009) yang menyatakan bahwa data panel memiliki sejumlah asumsi yang telah terpenuhi dalam sebuah persamaan regresi. Pengujian hipotesis penelitian ini terdiri dari: uji koefisien determinasi (R²), uji statistik t, dan uji statistik f dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak atau H₁ diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif OCI dan Nilai Perusahaan

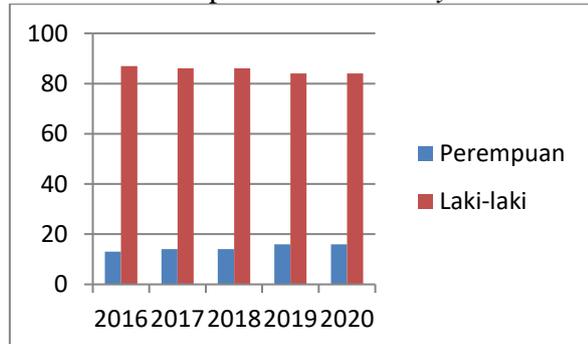
Tabel 4. 1 Statistik Deskriptif OCI dan Nilai Perusahaan Tahun 2016-2020

Var.	N	Mean	Std.Dev	Min.	Max.
OCI	69	32,63	827,26	-7.490,23	12.527,80
FV	69	256,65	2.068,18	-5.268,63	20.794,04

Nilai OCI memiliki rata-rata (mean) sebesar 32,63 rupiah menunjukkan bahwa rata-rata nilai OCI perusahaan pada periode penelitian ini 32,63 rupiah yang berada di titik positif. Semakin tinggi hasil penilaian OCI maka akan semakin memiliki pengaruh positif terhadap informasi yang relevan dihasilkan (Mustiqa dan Mulyadi, 2019). Nilai minimal -7.490 rupiah diperoleh oleh PT Mark Dynamics Indonesia Tbk tahun 2019 dikarenakan adanya pengukuran kembali atas liabilitas imbalan kerja yang lebih besar dari tahun tahun sebelumnya. PT Indi Acidatama Tbk berada di nilai maksimal 12.528 rupiah dikarenakan dari hasil data statistik dan juga adanya keuntungan dari revaluasi aset tetap yang nominalnya lebih besar dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan tabel 4.1 pada variabel nilai perusahaan (FV) nilai 256,65 atau 257 dalam satuan rupiah merupakan rata-rata (*mean*) nilai EPS perusahaan manufaktur yang diteliti dari tahun 2016-2020 yang menandakan bahwa rata-rata investor bersedia untuk membayar 257 rupiah atas

pendapatan perusahaan. nilai maksimal EPS perusahaan manufaktur yang diteliti sebesar 20.794 rupiah menandakan bahwa adanya perusahaan yang memiliki nilai laba per saham sebesar 20.794 artinya satu lembar sahamnya mampu menghasilkan 20.794 rupiah antara lain PT Gudang Garam Tbk tahun 2017 disebabkan oleh PT Gudang Garam Tbk memiliki harga saham tertinggi sebesar 83.800 rupiah diantara tahun-tahun sebelumnya. Ada juga perusahaan yang memiliki EPS dengan nilai yang paling rendah atau minimal dengan pencapaian sebesar -5.268,63 atau -5.269 rupiah dimana setiap lembar sahamnya hanya menghasilkan -5.269 *earningnya*, yaitu PT Astra Otoparts Tbk tahun 2020 (lihat lampiran 3). Ini disebabkan karena pada tahun 2020 PT Astra Otoparts Tbk mengalami rugi atau *loss* hampir mencapai 37 M sehingga berimbas kepada nilai EPSnya.

Statistik Deskriptif *CEO Diversity*

Gambar 4. 1

Statistik Deskriptif *CEO Diversity*

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, dengan menggunakan variabel dummy *CEO diversity*.Jumlah persentase *CEO* perempuan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan sedangkan jumlah persentase laki-laki mengalami penurunan. Dengan demikian, adanya peningkatan persentase *CEO* perempuan membuktikan bahwa adanya dampak dan kontribusi yang baik dari *CEO* perempuan bagi kelangsungan perusahaan.

Pernyataan ini didukung oleh pendapat Mishra dan Jhunjhunwala (2013) menyatakan bahwa perempuan diyakini

mampu multitasking, lebih intuitif dalam pengambilan keputusan, dan lebih baik dalam membangun hubungan serta bertindak sebagai motivator bagi lain karyawan wanita lainnya dalam organisasi atau perusahaan.

Hasil Pengujian Hipotesis Regresi

Berdasarkan dengan rancangan hipotesis penelitian, nilai perusahaan diduga dipengaruhi oleh *Other Comprehensive Income (OCI)* dan dimoderasi oleh *CEO diversity (CEO)*. Sebelumnya, data penelitian ini diuji terlebih dahulu untuk menghasilkan model terbaik mana yang akan menjelaskan pengujian hipotesis, dengan menggunakan pengujian Chow dan Hausman untuk menentukan model terbaik antara *common effect* dengan *fixed effect*, dan *common effect* dengan *random effect* (Ghozali dan Ratmono, 2017) disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Hasil Uji Chow

Pengujian	Prob.	Hasil	Ket.
Uji Chow	0,000	$0,000 < \alpha$ 0,05, menerima	Model <i>Fixed Effect</i>

H_0

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa model regresi *OCI* yang dimoderasi oleh variabel *CEO diversity* terhadap nilai perusahaan mengikuti model *fixed effect*. Selanjutnya pengujian model dilanjutkan terhadap uji Hausman:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Hausman

Pengujian	Prob.	Hasil	Ket.
Uji Hausman	1,000	$1 > \alpha$ 0,05, menerima	Model <i>Fixed Effect</i>

H_0

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa model regresi *OCI* yang dimoderasi oleh variabel *CEO diversity* terhadap nilai perusahaan mengikuti model *fixed effect*. Dengan demikian disimpulkan bahwa hasil pengujian Chow dan Hausman bahwa model yang terbaik untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap dependen adalah *fixed effect*. Pengujian ini tidak dilanjutkan ke Lagrange Multiplier (LM) dikarenakan uji

chow dan uji hausman menyatakan hal yang sama bahwa model *Fixed Effect* adalah model yang terbaik.

Model regresi panel *OCI* yang dimoderasi oleh *CEO diversity* terhadap nilai perusahaan dengan model *fixed effect* disajikan sebagai berikut:

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 4 Koefisien Determinasi (R^2)
Dependent Variable: FV?

R-squared	0.976455	F-statistic	156.6696
Adjusted R-squared	0.970222	Prob(F-statistic)	0.000000

Tabel 4.4 menginformasikan bahwa nilai *r-squared* model nilai perusahaan (FV) yang dimoderasi *CEO diversity* (CEO) sebesar 0,976455 menunjukkan bahwa adanya kemampuan OCI dalam menjelaskan variabel FV semakin menyeluruh dan adanya kekuatan prediksi variabel FV oleh variabel OCI dikarenakan nilai *r-squared* mendekati angka 1.

Uji Statistik t dan Uji Statistik f

Tabel 4. 5 Uji Statistik t
Dependent Variable: FV?

Variable	Coefficient	t-Statistic	Prob.	Hasil
C	281.2085	1102.903	0.0000	Menolak H_0
OCI?	0.015723	18.57732	0.0000	Menolak H_0
CEO?	-6.135079	-12.58278	0.0000	Menolak H_0
AGE?	-0.054715	-5.890056	0.0000	Menolak H_0
OCI?*CEO?	0.073681	29.59074	0.0000	Menolak H_0

Hipotesis 1, hasil pengujian menggunakan analisis regresi data panel pada tabel 4.5 memiliki nilai probabilitas pengaruh OCI terhadap nilai perusahaan sebesar 0, bila dibandingkan dengan tingkat alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) probabilitas yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima dengan koefisien regresi menunjukkan tanda positif. Hal ini

menyatakan bahwa OCI berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Hipotesis 2, hasil pengujian menggunakan analisis regresi data panel pada tabel 4.8 memiliki nilai probabilitas *CEO diversity* terhadap nilai perusahaan sebesar 0,000 bila dibandingkan dengan tingkat alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) probabilitas yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima dengan koefisien regresi menunjukkan tanda negatif. Peningkatan *CEO diversity* tidak diikuti dengan peningkatan nilai perusahaan.

Hipotesis 3, hasil pengujian menggunakan analisis regresi data panel pada tabel 4.6 memiliki nilai probabilitas OCI terhadap nilai perusahaan sebesar 0,000 (lihat lampiran 4) bila dibandingkan dengan tingkat alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) probabilitas yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima dengan koefisien regresi menunjukkan tanda positif. Maka dapat disimpulkan bahwa OCI berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan melalui variabel moderasi *CEO diversity*. Dengan demikian *CEO diversity* dapat memperkuat pengaruh antara OCI dengan nilai perusahaan.

Pembahasan

OCI Berpengaruh Positif Terhadap Nilai Perusahaan

Hasil dari pengujian menyatakan bahwa OCI berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Dapat dikatakan bahwa dengan munculnya perkiraan *Other Comprehensive Income (OCI)* dalam laporan keuangan laba rugi maka akan meningkatkan nilai perusahaan dimata investor dalam pengambilan keputusan investasi. Hasil pengujian sejalan dengan beberapa peneliti Campbell (2015); Yousefi Nejad dan Ahmad (2017); Jahmani *et al* (2017); Razak *et al* (2021) yang menyatakan bahwa keberadaan informasi OCI dianggap penting untuk pengambilan keputusan dan berpengaruh positif terhadap harga saham dan berdampak besar bagi nilai perusahaan. Namun ada juga beberapa penelitian yang menentang atau

tidak sejalan dengan hasil pengujian diantaranya: Barton, Hansen dan Pownall (2010); Rees dan Shane (2012); Kalbuana dan Aryadi (2020) yang menyatakan bahwa OCI tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan yang umumnya dapat mengurangi nilai perusahaan. Hasil penelitian ini berkaitan dengan teori *signalling* dengan adanya penerapan IFRS, diantaranya dengan munculnya perkiraan *Other Comprehensive Income (OCI)* dapat memberikan sinyal positif bagi manajemen meningkatkan nilai perusahaan.

***CEO Diversity* Berpengaruh Negatif Terhadap Nilai Perusahaan**

Hasil dari pengujian hipotesis menyatakan bahwa *CEO diversity* berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan, ini berbanding terbalik dengan hipotesis awal peneliti. Data deskriptif statistik menyatakan adanya persentase kenaikan CEO perempuan dan penurunan CEO laki-laki selama lima tahun terakhir. Namun pada kenyataannya kenaikan persentase ini tidak mempengaruhi peningkatan nilai perusahaan. deskriptif statistik bahwa adanya persentase kenaikan CEO perempuan dan penurunan CEO laki-laki selama lima tahun terakhir. Namun pada kenyataannya kenaikan persentase ini tidak mempengaruhi peningkatan nilai perusahaan. Bahkan ada hasil penelitian yang menyatakan secara langsung bahwa CEO tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, melainkan CFO lah yang memberikan pengaruh positif terhadap nilai perusahaan (Zulvina dan Adhariani, 2019).

CEO diversity pun memiliki kaitannya dengan teori *signalling* yaitu pemberian sinyal-sinyal negatif yang diterima manajemen bahwa dengan adanya keberadaan *CEO* perempuan tidak membantu dalam peningkatan nilai perusahaan bahkan berbalik terbalik dan bagi investor, dimana *CEO* laki-laki bisa

dijadikan bahan pertimbangan yang baik bagi investasinya.

***CEO Diversity* Dapat Memperkuat Pengaruh OCI Terhadap Nilai Perusahaan**

Hasil uji hipotesis menyatakan OCI berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan melalui variabel moderasi *CEO diversity*. *CEO diversity* dapat memperkuat pengaruh antara OCI dengan nilai perusahaan. Ini disebabkan karena adanya kemunculan perkiraan OCI pada laporan keuangan menjadi semakin transparan sesuai dengan tujuan pengadopsian IFRS sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan dibawah pengawasan CEO yang berkomitmen pada strategi untuk memaksimalkan pertumbuhan keuntungan ekonomi perusahaan dari waktu ke waktu (Kontes, 2014).

CEO diversity yang dijadikan moderasi yang memperkuat OCI terhadap nilai perusahaan pada hasil pengujian ternyata mendukung terhadap teori *signalling*, ini dikarenakan adanya peran *CEO diversity* memberikan sinyal positif bagi perusahaan berupa pengawasan CEO terhadap penerapan kemunculan OCI yang dapat mempengaruhi nilai perusahaan. Peran pengawasan *CEO diversity* dalam memoderasi OCI diyakini karena adanya pola perilaku, dimana lebih teliti, dan intuitif (Mishra dan Jhunjhunwala, 2013).

KESIMPULAN

Dapat diambil kesimpulan bahwa hasil pengujian hipotesis: OCI berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan artinya kemunculan implementasi OCI dalam laporan keuangan dapat diikuti dengan peningkatan nilai perusahaan, *CEO diversity* berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan, artinya setiap peningkatan jumlah *CEO diversity* tidak diikuti dengan peningkatan nilai perusahaan, dan OCI berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan melalui variabel moderasi *CEO*

diversity. Dengan demikian *CEO diversity* dapat memperkuat pengaruh antara OCI dengan nilai perusahaan, dengan adanya kemunculan OCI pada laporan keuangan menjadi semakin kompleks sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan dibawah pengawasan CEO yang berkomitmen pada strategi untuk memaksimalkan pertumbuhan keuntungan ekonomi perusahaan.

Beberapa implikasi penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat, diantaranya: Mendukung *signalling theory* yang menunjukkan bahwa OCI memberikan sinyal-sinyal positif terhadap pihak eksternal khususnya pengambilan keputusan investor dan pihak internal perusahaan yaitu manajemen dalam salah satu upaya meningkatkan nilai perusahaan dan menjadi salah satu referensi dalam penetapan kebijakan untuk meningkatkan nilai perusahaan termasuk unsur adanya penerapan OCI dan peran *CEO diversity* yang memoderasi OCI.

Saran untuk penelitian selanjutnya, menggunakan data dengan periode yang lebih panjang dari awal penetapan OCI. Hendaknya menggunakan model pengukuran variabel yang berbeda untuk memberikan perbandingan dan menggunakan variabel moderasi tidak hanya dari aspek internal perusahaan, namun bisa mengambil variabel dari aspek eksternal perusahaan yang mendukung variabel dependen. Jika memungkinkan untuk dilakukan maka sebaiknya studi empiris dilakukan pada semua sektor yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).

DAFTAR PUSTAKA

- Barton, J., Hansen, T. B. and Pownall, G. (2010) 'Which performance measures do investors around the world value the most-and why?', *Accounting Review*, 85(3), pp. 753–789. doi: 10.2308/accr.2010.85.3.753.
- Bortoli, C. *et al.* (2020) 'Value Relevance of net income, other comprehensive income, and comprehensive income in Brazil', 21.
- Brigham, E. F. and Ehrhardt, M. C. (2005) *Financial Management Theory And Practice, Eleventh Edition*. Mason. OH:Thomson South Western.
- Campbell, J. L. (2015) 'The fair value of cash flow hedges, future profitability, and stock returns', *Contemporary Accounting Research*, 32(1), pp. 243–279. doi: 10.1111/1911-3846.12069.
- Cheng, M. and Christiawan, Y. J. (2011) 'Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Abnormal Return', *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 13(1), pp. 24–36. doi: 10.9744/jak.13.1.24-36.
- Christiawan, Y. J. and Taringan, J. (2007) 'Kepemilikan Manajeral: Kebijakan Hutang, Kinerja dan Nilai Perusahaan', *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 9(1), pp. 1–8.
- Devalle, A. and Magarini, R. (2012) 'Assessing the value relevance of total comprehensive income under IFRS: An empirical evidence from European stock exchanges', *International Journal of Accounting, Auditing and Performance Evaluation*, 8(1), pp. 43–68.
- Finger, C. A. (1991) *The Relation Between Financial Information And Future Cash Flows*. Springer.
- Hernandez, M. C. N., Martín, J. F. U. and Mínguez, A. V. (2015) 'The influence of gender on financial decisions: Evidence from small start-up firms in Spain', *E a M: Economía a Management*, 18(4), pp. 93–107. doi: 10.15240/tul/001/2015-4-007.
- Jahmani, Y. *et al.* (2017) 'The Value Relevance Of Other Comprehensive Income and Its Components'.
- Kalbuana, N. and Aryadi, R. C. (2020) 'The Effect Of Audit Quality, Tax Avoidance, Leverage, And Presentation Of Other Comprehensive Income On Firm's Value In Jakarta Islamic Index Company', *Journal of Islamic Economics ...*, 2(1), pp. 1–11.
- Kanagaretnam, K., Mathieu, R. and Shehata,

- M. (2009) 'Usefulness of comprehensive income reporting in Canada', *Journal of Accounting and Public Policy*. Elsevier Inc., 28(4), pp. 349–365
doi: 10.1016/j.jaccpubpol.2009.06.004
- Kim, D. and Starks, L. T. (2016) 'Gender diversity on corporate boards: Do women contribute unique skills?', *American Economic Review*, 106(5), pp. 267–271.
- Kontes, P. (2014) *The Ceo , Strategy , Shareholder Value: Making the Choices Taht Maximize Company Performance*.
- Kubota, K., Suda, K. and Takehara, H. (2011) 'Information content of other comprehensive income and net income: Evidence for Japanese firms', *Asia-Pacific Journal of Accounting and Economics*, 18(2), pp. 145–168. doi: 10.1080/16081625.2011.9720879.
- Mishra, R. K. and Jhunjhunwala, S. (2013) *Corporate Board Diversity and the Effective Corporate Board*.
- Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.1 (2018) *Ikatan Akuntan Indonesia (IAI)*.
- Razak, L. A. et al *et al.* (2021) 'Value of Relevance of Other Comprehensive Income in Listing Companies in LQ 45 Index', *Psychology and Education Journal*, 58(1), pp. 512–517. doi: 10.17762/pae.v58i1.801.
- Rees, L. L. and Shane, P. B. (2012) 'Academic research and standard-setting: The case of other comprehensive income', *Accounting Horizons*, 26(4), pp. 789–915. doi: 10.2308/acch-50237.
- Sargiacorno, M. (2019) *Proceeding Of The 10th European Conference On Intangibles And Intellectual Capital*. Academic Conferences And Publishing Limited.
- Spence, M. (1973) 'Job Market Signaling', *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), pp. 355–374.
- Ullah, I., Fang, H. and Jebran, K. (2020) 'Do gender diversity and CEO gender enhance firm's value? Evidence from an emerging economy', *Corporate Governance (Bingley)*, 20(1), pp. 44–66. doi: 10.1108/CG-03-2019-0085.
- Yousefi Nejad, M. and Ahmad, A. (2017) 'Value Relevance of available-for-sale financial instruments (AFS) and revaluation surplus of PPE (REV) components of other comprehensive income', *SHS Web of Conferences*, 34, p.03004. doi: 10.1051/shsconf/20173403004.