



Terbit online pada laman web jurnal : jkaa.bunghatta.ac.id

JURNAL KAJIAN AKUNTANSI DAN AUDITING

| ISSN (print) : 1907-2473 | E-ISSN 2721-8457 |



PROFITABILITAS SEBAGAI MEDIATOR DALAM PENGARUH DIVERSITY DAN INCLUSION TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DI INDONESIA

Fauzan Attamimi^{1*}, Siti Sundari²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

*Corresponding author: 21013010365@student.upnjatim.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the impact of diversity, inclusion, and profitability on firm value and the role of profitability as a mediator in companies in the basic materials sector. This study applies a quantitative approach. The data used are secondary data obtained from the company's annual report and sustainability report. The data were analyzed using SPSS software through a series of analytical methods such as descriptive statistical analysis, classical assumption tests, path analysis, and hypothesis testing. The findings of this study indicate that diversity and inclusion have an influence on firm value and profitability. Furthermore, profitability is proven to significantly impact firm value, but cannot act as a mediator in the relationship between diversity and inclusion on firm value. These findings indicate that diversity and inclusion practices not only have a direct impact on firm value but also strengthen the company's profitability performance. This study enriches the literature on the role of diversity and inclusion in the context of firm value and provides the latest empirical evidence in the material-based industrial sector. These results emphasize the importance of managing diversity and inclusion as a long-term strategy to increase organizational trust and stability.

Keywords: *Diversity, Inclusion, profitability, firm value*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis dampak dari *diversity*, *inclusion*, dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan serta peran profitabilitas sebagai mediator pada perusahaan sektor *basic materials*. Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari *annual report* dan *sustainability report* perusahaan, terkait. Data dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS melalui serangkaian metode analisis seperti analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis jalur, dan pengujian hipotesis. Temuan studi ini mengindikasikan bahwa *diversity* dan *inclusion* memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan dan profitabilitas. Selain itu, profitabilitas terbukti secara signifikan memberi dampak nilai perusahaan, namun tidak dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *diversity* dan *inclusion* terhadap nilai perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa praktik *diversity* dan *inclusion* tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan nilai perusahaan, tetapi juga memperkuat kinerja profitabilitas perusahaan. Penelitian ini memperkaya literatur mengenai peran *diversity dan inclusion* dalam konteks nilai perusahaan serta memberikan bukti empiris terbaru pada sektor industri berbasis material. Hasil ini menegaskan pentingnya pengelolaan *diversity* dan *inclusion* sebagai strategi jangka panjang untuk meningkatkan kepercayaan dan stabilitas organisasi.

Kata Kunci: *Diversity, Inclusion, profitabilitas, nilai perusahaan*

Informasi Artikel

Diterima : 21/06/2025

Review Akhir : 13/11/2025

Diterbitkan online : 11/2025

PENDAHULUAN

Tingkat kepercayaan publik terhadap perusahaan tercermin dalam nilai perusahaan, yang merupakan hasil dari akumulasi kegiatan usaha yang beroperasi secara konsisten selama bertahun-tahun. Nilai ini menjadi faktor penting bagi investor, karena harga saham yang tinggi menunjukkan kesejahteraan pemegang saham. Oleh karena itu, pemahaman mengenai nilai perusahaan menjadi aspek krusial dalam pengambilan keputusan investasi (Handayani et al., 2023). Nilai perusahaan sangat diperhatikan oleh investor guna melakukan analisis mendalam sebelum mengambil keputusan investasi. Mereka mengumpulkan berbagai informasi dan mempertimbangkan aspek-aspek yang mampu membawa pengaruh bagi nilai perusahaan (Siregar, 2021). Dalam pandangan investor, harga saham sering menjadi indikator utama nilai perusahaan. Tingginya harga saham mencerminkan tingkat kepercayaan serta ekspektasi positif investor terhadap performa dan potensi perusahaan kedepannya (Pamastutiningtyas et al., 2024).

Salah satu pendekatan yang umum dipakai dalam menilai nilai suatu perusahaan adalah rasio Tobin's Q. Nilai Tobin's Q mencerminkan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya secara optimal dan efisien. Ketika nilai rasio ini tinggi, hal tersebut menunjukkan tingginya kepercayaan investor terhadap prospek perusahaan serta potensi keberhasilan yang lebih besar di masa mendatang (Appah et al., 2023).

Tabel 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 Tunggal 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 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 faktor-faktor 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).

Isu terkait keberagaman gender semakin sering menjadi sorotan karena diyakini dapat memberikan sejumlah manfaat bagi perusahaan. Beberapa di antaranya termasuk peningkatan performa keuangan serta penguatan dalam kebijakan pengelolaan perusahaan (Agyemang-Mintah & Schadewitz, 2019). Organisasi yang mengadopsi tingkat keberagaman gender yang tinggi tercatat memiliki kemungkinan 25% lebih besar untuk meraih hasil keuangan yang lebih optimal dibandingkan dengan 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.

Inclusion juga memiliki peran penting dalam membentuk kinerja dan nilai perusahaan. *Inclusion* berkaitan dengan upaya menciptakan 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). Ketika tempat kerja memberikan ruang bagi setiap individu untuk merasa dihargai dan memiliki peran yang berarti, hal tersebut membangun rasa keterlibatan dan loyalitas terhadap visi organisasi. Kondisi ini kemudian berkontribusi pada meningkatnya semangat kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Mustari et al., 2024).

Penelitian mengenai pengaruh *diversity* dan *inclusion* terhadap nilai perusahaan telah berkembang pesat dalam satu dekade terakhir. Berbagai studi internasional menunjukkan hasil yang beragam. Agyemang-Mintah & Schadewitz (2019) serta McKinsey & Company (2020) menemukan bahwa keberagaman gender berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan melalui peningkatan tata kelola dan reputasi. Namun, studi lain seperti Fahlevi et al. (2023) dan Miharja et al. (2023) justru menunjukkan hasil negatif, di mana keberagaman tinggi dapat meningkatkan konflik internal dan memperlambat proses pengambilan keputusan. Demikian pula, penelitian terkait *inclusion* seperti Cunningham (2023) dan Anwar et al. (2024) menegaskan pentingnya lingkungan kerja inklusif bagi produktivitas dan profitabilitas, tetapi belum secara jelas menjelaskan pengaruhnya terhadap nilai perusahaan.

Di samping faktor *diversity* dan *inclusion*, profitabilitas juga memiliki peran penting dalam memengaruhi nilai suatu perusahaan (Abbas et al., 2020). Profitabilitas merefleksikan kesanggupan perusahaan dalam mengelola aktiva dan modal secara efisien untuk memperoleh laba yang optimal (Farid & Akhmadi, 2023). Penelitian tentang hubungan antara keberagaman tenaga kerja dan nilai perusahaan telah banyak dilakukan, namun mayoritas studi lebih menitikberatkan pada keberagaman dalam dewan direksi (*board diversity*) dibandingkan dengan keberagaman tenaga kerja secara keseluruhan. Penelitian mengenai inklusi dalam perusahaan dan pengaruhnya terhadap nilai perusahaan masih terbatas. Laporan oleh EY (2025) menyoroti pentingnya *inclusion* dalam meningkatkan produktivitas dan inovasi di perusahaan Inggris. Selain itu, pedoman dari UN Global Compact Network Italy (2021) juga menekankan pentingnya pengembangan *inclusion* untuk pertumbuhan perusahaan dan efisiensi. Namun, pada penelitian-penelitian tersebut tidak menjelaskan secara langsung dampaknya terhadap nilai perusahaan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji hal tersebut.

Penelitian berfokus pada perusahaan sektor *basic materials*. Secara empiris, sektor ini menunjukkan tren penurunan nilai perusahaan (Tobin's Q) secara konsisten selama periode 2021–2023. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya ketidakstabilan persepsi pasar terhadap kinerja dan prospek perusahaan dalam sektor ini. Fenomena ini menarik untuk diteliti karena menandakan perlunya faktor-faktor non-keuangan yang mampu memperkuat nilai perusahaan di tengah tekanan pasar dan volatilitas harga komoditas. Dari sisi teoritis, sektor *basic materials* memiliki karakteristik yang unik dibandingkan sektor lain. Perusahaan dalam sektor ini sangat bergantung pada sumber daya manusia dengan keahlian teknis tinggi dan rantai pasok yang kompleks, yang membuat penerapan prinsip *diversity* dan *inclusion* berpotensi besar dalam meningkatkan efektivitas tim, efisiensi operasional, serta kemampuannya inovatif. Tingkat keberagaman yang tinggi dapat meningkatkan inovasi proses produksi dan mitigasi risiko lingkungan, sedangkan praktik inklusif dapat memperkuat loyalitas karyawan dan stabilitas organisasi, yang pada akhirnya memengaruhi profitabilitas serta nilai perusahaan.

LITERATURE REVIEW

Teori Agensi

Teori agensi menjelaskan hubungan antara *principal* (investor) dan *agent* (manajer), di mana terdapat potensi konflik kepentingan akibat pemisahan peran antara keduanya. Masalah keagenan

muncul ketika terdapat ketidaksesuaian kepentingan antara prinsipal yang memiliki organisasi dan agen yang mengelolanya. Ketidaksesuaian kepentingan dapat menyebabkan nilai perusahaan tidak maksimal, sehingga berdampak pada ketidakmampuan perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan pemegang saham (Jensen & Meckling, 1976).

Teori Sinyal

Teori sinyal (*Signaling Theory*) yang dikemukakan oleh Spence (1973) menjelaskan bahwa pihak yang memiliki informasi lebih baik (*insiders*) dapat memberikan sinyal kepada pihak lain yang memiliki informasi lebih sedikit (*outsiders*) melalui tindakan atau atribut tertentu. Teori sinyal muncul akibat adanya kesenjangan atau perbedaan akses terhadap informasi, baik yang bersifat keuangan maupun non-keuangan, yang dianggap penting dan dapat memicu reaksi dari pihak eksternal terhadap informasi yang disampaikan perusahaan. *Inclusion* dapat memberikan sinyal positif kepada investor bahwa perusahaan memiliki budaya perusahaan yang baik sehingga dapat meningkatkan minat para investor.

Diversity

Diversity merujuk pada berbagai ciri, karakter, dan atribut khas yang membentuk identitas seseorang. Konsep ini meliputi perbedaan dalam hal nilai-nilai, kepercayaan, pengalaman hidup, latar belakang budaya, preferensi pribadi, perilaku, etnis, jenis kelamin, kemampuan fisik, status ekonomi, penampilan, usia, serta aspek lainnya (Davis, 2022). Dalam konteks penelitian ini, *diversity* difokuskan pada aspek *gender diversity*, yang menggambarkan variasi jenis kelamin antara pria dan wanita. Perbedaan gender ini mencerminkan peran-peran sosial yang terbentuk berdasarkan norma budaya, yang bersifat dinamis dan dapat berubah seiring waktu (Lestari & Mutmainah, 2020). *Diversity* dalam penelitian ini ditinjau dari aspek gender, yaitu perbedaan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Perbedaan tersebut mencerminkan peran sosial yang dibentuk oleh nilai-nilai budaya yang berlaku, dan peran tersebut dapat berubah seiring berjalannya waktu (Lestari & Mutmainah, 2020). Perempuan biasanya menunjukkan sikap yang lebih hati-hati dan cenderung memilih langkah yang lebih aman atau konservatif. Sementara itu, laki-laki lebih terbuka terhadap risiko dan cenderung mengambil keputusan yang mengandung tingkat risiko lebih tinggi (Novrianti & Isyнуwardhana, 2025).

Inclusion

Davis (2022) menjelaskan inklusi merupakan sejauh mana individu merasakan bahwa mereka menjadi bagian penting dari tim kerja dan didorong untuk terlibat secara penuh dalam aktivitas organisasi. Inklusivitas menekankan pentingnya menciptakan suasana kerja yang menerima, menghargai, dan mendukung setiap anggota. Inklusi mencerminkan persepsi karyawan bahwa kontribusi unik mereka terhadap organisasi dihargai dan partisipasi penuh mereka didorong. Inklusi merupakan tanggung jawab bersama (Cunningham, 2023). Budaya organisasi yang inklusif dapat membuat karyawan merasa nyaman dan dihargai di perusahaannya. Menurut Mahayasa et al. (2023), Tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan memiliki hubungan yang kuat dengan budaya organisasi. Ketika budaya perusahaan terbentuk dan diterapkan dengan baik, karyawan cenderung merasa betah dan nyaman dalam lingkungan kerja tersebut.

Profitabilitas

Profitabilitas berperan sebagai alat ukur untuk menilai performa keuangan suatu perusahaan, khususnya dalam hal kemampuannya untuk memperoleh keuntungan (Kasmir, 2019). Ketika tingkat profitabilitas perusahaan meningkat, hal ini dapat membentuk persepsi investor terhadap potensi pertumbuhan perusahaan di masa depan. Peningkatan profitabilitas biasanya diikuti dengan naiknya harga saham perusahaan, sehingga menjadikannya lebih menarik bagi para investor (Hidayat & Triyonowati, 2020). Dalam penelitian ini, *Return on Assets (ROA)* dimanfaatkan untuk menilai profitabilitas. ROA dimanfaatkan untuk mengevaluasi kesanggupan perusahaan dalam mencatatkan

laba bersih setelah memperhitungkan pajak dari keseluruhan sumber daya atau aset yang dimilikinya. Rasio ini menunjukkan tingkat efisiensi pemanfaatan aset dalam kegiatan operasional untuk meraih keuntungan. Nilai Perhitungan ROA dilakukan dengan membandingkan laba bersih setelah pajak dengan keseluruhan total aktiva milik perusahaan (Siswanto, 2021).

Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan merupakan indikator pasar yang tercermin dalam rasio nilai pasar dan digunakan untuk menggambarkan situasi yang sedang berlangsung di pasar (Fahmi, 2015). Nilai perusahaan ini tercermin dalam harga saham, yang terbentuk dari mekanisme pasar berupa interaksi antara permintaan dan penawaran, sehingga mencerminkan penilaian publik terhadap kinerja perusahaan (Ningrum, 2021). Dalam studi ini, alat yang dimanfaatkan untuk mengukur nilai perusahaan adalah rasio Tobin's Q, yaitu perbandingan antara nilai pasar aset perusahaan dengan biaya untuk menggantinya. Secara teoritis, Tobin's Q dianggap memiliki keunggulan dibandingkan rasio antara nilai pasar dan nilai buku, karena fokus utamanya terletak pada perbandingan antara nilai aktual perusahaan saat ini dengan estimasi biaya yang diperlukan untuk mengganti aset-asetnya secara keseluruhan (Ningrum, 2021).

Pengaruh *Diversity* terhadap Nilai Perusahaan

Gender diversity berdampak bagi nilai perusahaan. Keterlibatan perempuan dalam struktur organisasi diyakini mampu memperkuat praktik tata kelola melalui peningkatan fungsi pengawasan dan kontrol internal (Krisyadi et al., 2024). Perempuan juga membawa sudut pandang yang berbeda saat mengambil keputusan, karena mereka umumnya lebih waspada, memiliki kecenderungan untuk menghindari risiko, serta menunjukkan ketelitian yang lebih tinggi dibandingkan pria (Novrianti & Isnywardhana, 2025). Menurut teori keagenan, *diversity* dapat meningkatkan pengawasan dan kontrol terhadap tindakan manajemen. *Diversity* berkontribusi pada peningkatan tata kelola perusahaan, memperkuat pengawasan, serta mendorong keterlibatan aktif dalam tanggung jawab sosial, persaingan pasar, dan keputusan investasi (Wijaya & Memarista, 2024). Hasil penelitian (Pramesti & Nita, 2022) juga menyatakan bahwa *diveristy* mempengaruhi nilai perusahaan. Selanjutnya, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : *Diversity* berpengaruh terhadap nilai perusahaan

Pengaruh *Inclusion* terhadap Nilai Perusahaan

Penerapan *inclusion* mampu menciptakan suasana yang kondusif bagi kerja sama tim dan peningkatan produktivitas, karena karyawan merasa dilibatkan serta diakui kontribusinya (Farhani, 2024). Ketika perusahaan menerapkan inklusivitas, tingkat keterlibatan pegawai pun meningkat. Karyawan yang merasa dihormati dan diterima secara sosial akan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap tanggung jawab mereka dan menunjukkan loyalitas yang tinggi kepada organisasi (Fajar, 2024). Menurut Cunningham (2023), *inclusion* ialah salah satu aspek yang dipertimbangkan oleh konsumen dan investor. Konsumen cenderung mendukung organisasi yang menunjukkan komitmen terhadap *inclusion*. Investor menggunakan *inclusion* untuk menilai keberlanjutan perusahaan. Hal ini memungkinkan investor untuk berinvestasi lebih pada perusahaan yang berkomitmen terhadap *inclusion*, sehingga mampu meningkatkan nilai perusahaan. Anggoro KR. (2022) dan Ranto et al., (2024) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi, kualitas lingkungan kerja, dan tingkat kepuasan pegawai berperan dalam meningkatkan performa karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi nilai perusahaan. Studi terkait inklusi dalam perusahaan dan pengaruhnya terhadap nilai perusahaan masih terbatas. Laporan oleh EY (2025) menyoroti pentingnya *inclusion* dalam meningkatkan produktivitas dan inovasi di perusahaan Inggris. Selain itu, pedoman dari UN Global Compact Network Italy (2021) juga menekankan pentingnya pengembangan *inclusion* untuk pertumbuhan perusahaan dan efisiensi. Selanjutnya, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₂ : *Inclusion* memberi pengaruh bagi nilai perusahaan

Pengaruh *Diversity* terhadap Profitabilitas

Diversity yang mencakup perbedaan seperti gender diakui sebagai aset berharga dalam mendorong inovasi dan kreativitas. Perempuan, yang umumnya lebih teliti dan penuh pertimbangan dalam mengambil keputusan, mampu memberikan kontribusi besar dalam proses pengelolaan risiko secara lebih hati-hati. Pendekatan yang lebih cermat dan pertimbangan yang matang dalam pengambilan keputusan ini berkontribusi pada stabilitas operasional dan strategi bisnis yang lebih terkontrol, yang selanjutnya berdampak positif bagi kinerja perusahaan (Putri et al., 2021). Dalam perspektif teori agensi Jensen & Meckling (1976), *gender diversity* berperan dalam meningkatkan efektivitas pengawasan terhadap manajemen. Keberagaman menciptakan dinamika perspektif dan pendekatan dalam menyelesaikan masalah yang kompleks, sehingga mampu mengurangi konflik kepentingan dan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Dwaikat et al. (2021) menemukan bahwa *gender diversity* memberikan dampak signifikan bagi performa keuangan (ROA dan ROE). Selanjutnya, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₃ : *Diversity* berpengaruh terhadap profitabilitas

Pengaruh *Inclusion* terhadap Profitabilitas

Budaya organisasi yang inklusif terbukti membawa berbagai keuntungan bagi perusahaan, seperti peningkatan kinerja, mendorong inovasi, dan memperkuat retensi karyawan (Serang et al., 2024). Peningkatan kinerja karyawan ini pada akhirnya dapat meningkatkan profitabilitas. Inklusi merupakan strategi bisnis yang krusial, karena merupakan faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan profitabilitas perusahaan (Anwar et al., 2024). Menurut teori sinyal Spence (1973), perusahaan yang menerapkan budaya organisasi inklusif mengirimkan sinyal positif bahwa perusahaan memiliki reputasi yang baik karena telah menerapkan tata kelola yang baik. Meningkatnya reputasi perusahaan dapat menarik talenta terbaik untuk bergabung dan berkontribusi (Serang et al., 2024). Sebagian besar studi tentang *inclusion* lebih berfokus pada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan organisasi, sementara penelitian yang membahas dampaknya secara langsung terhadap profitabilitas masih terbatas. Selanjutnya, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₄ : *Inclusion* berpengaruh terhadap profitabilitas

Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan

Kesanggupan perusahaan dalam memaksimalkan asetnya untuk menghasilkan laba dapat diukur melalui *Return on Assets* (ROA). ROA yang tinggi menandakan bahwa perusahaan mampu menjalankan operasional secara efisien dan mengubah sumber daya yang dimiliki menjadi keuntungan yang optimal (Afsari et al., 2021). Ketika profitabilitas meningkat, minat investor terhadap saham perusahaan cenderung naik, yang selanjutnya dapat mendorong kenaikan harga saham. Hal ini memperkuat kepercayaan para pemangku kepentingan dan turut berkontribusi terhadap peningkatan nilai perusahaan. (Dwiastuti & Dillak, 2019). Studi yang dilakukan oleh Dwiastuti & Dillak (2019) membuktikan bahwa profitabilitas memiliki dampak positif bagi nilai perusahaan. Mubyarto (2020) juga membuktikan bahwa profitabilitas membawa dampak yang signifikan bagi nilai perusahaan. Selanjutnya, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₅ : Profitabilitas berpengaruh terhadap nilai perusahaan

Pengaruh *Diversity* terhadap Nilai Perusahaan Melalui Profitabilitas sebagai Mediator

Keberagaman dalam lingkungan kerja dapat menjadi katalis bagi terciptanya inovasi, perluasan sudut pandang dalam proses pengambilan keputusan, serta peningkatan efisiensi operasional (McKinsey & Company, 2020). Salah satu bentuk keberagaman, yakni perbedaan gender, diyakini memberikan kontribusi penting dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan. Sinergi dari efisiensi dan kreativitas yang dihasilkan oleh tim yang beragam mampu mendorong pertumbuhan laba. Pertumbuhan laba ini kemudian berpotensi meningkatkan nilai saham perusahaan di pasar, memberikan sinyal positif mengenai stabilitas perusahaan, serta memperkuat daya tariknya bagi

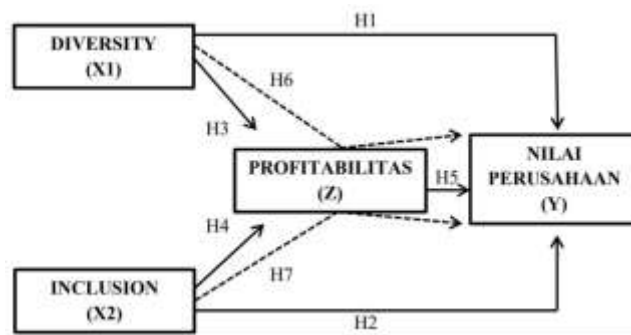
investor dan calon penanam modal (Dwiastuti & Dillak, 2019). Selanjutnya, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₆ : Profitabilitas memediasi pengaruh *diversity* terhadap nilai perusahaan

Pengaruh *Inclusion* terhadap Nilai Perusahaan Melalui Profitabilitas sebagai Mediator

Inklusi di tempat kerja merujuk pada sejauh mana perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang adil, terbuka, dan menyediakan kesempatan yang setara bagi seluruh karyawan untuk berkontribusi dan berkembang (Davis, 2022). Ketika karyawan merasa dihargai, didengar, dan diberi ruang yang sama untuk berpartisipasi akan meningkatkan tingkat loyalitas dan produktivitas karyawan (Anwar et al., 2024). Profitabilitas yang tinggi akan menjadi indikator bahwa perusahaan berada dalam kondisi sehat secara finansial karena mampu mengelola modal serta asetnya secara efektif guna menghasilkan keuntungan maksimal (Farid & Akhmadi, 2023). Investor dan pemangku kepentingan lainnya biasanya akan merespons kondisi tersebut dengan memberikan penilaian positif terhadap perusahaan, misalnya dalam bentuk peningkatan harga saham (Dwiastuti & Dillak, 2019). Peningkatan harga saham mencerminkan nilai perusahaan yang lebih tinggi (Abbas et al., 2020). Selanjutnya, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₇ : Profitabilitas memediasi pengaruh *inclusion* terhadap nilai perusahaan



METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji hubungan antar variabel. Sumber data sekunder dimanfaatkan sebagai sumber data dalam penelitian, yaitu laporan tahunan serta laporan keberlanjutan yang dapat diakses melalui laman resmi Bursa Efek Indonesia (BEI). Tujuan utama studi ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh *diversity*, dan *inclusion* terhadap nilai perusahaan, serta menguji peran profitabilitas sebagai mediator. Populasi yang menjadi cakupan penelitian meliputi seluruh perusahaan yang bergerak di sektor *basic materials* dan tercatat di BEI. Sampel disaring melalui teknik *purposive sampling* berdasarkan sejumlah kriteria tertentu, yang penjelasannya disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2. Kriteria Sampel Penelitian

No	Kriteria	Jumlah
1.	Perusahaan sektor <i>basic materials</i> yang terdaftar di BEI periode 2021-2023.	103
2.	Perusahaan yang tidak menerbitkan laporan tahunan (<i>annual report</i>) lengkap pada periode 2021-2023	(12)
3.	Perusahaan yang mengalami rugi pada periode 2021-2023	(43)
	Jumlah Sampel	48
	Jumlah data (Jumlah Sampel x 3 Tahun)	144
	Data outlier	(19)
	Jumlah data sampel penelitian	125

Sumber : Data diolah dari www.idx.co.id, 2025

Definisi Operasional Pengukuran Variabel

Pengukuran *Diversity*

Diversity merujuk pada sekumpulan sifat, karakter, dan keunikan yang membentuk identitas setiap individu, termasuk perbedaan dalam hal nilai, latar belakang budaya, jenis kelamin, kemampuan fisik, dan aspek lainnya (Davis, 2022). Dalam penelitian ini, jenis *diversity* yang akan diteliti adalah *gender diversity*, yang diukur menggunakan persentase karyawan wanita. Dalam Lestari & Mutmainah (2020), indikator untuk mengukur *gender diversity* adalah sebagai berikut :

$$\text{Gender Diversity} = \frac{\text{Jumlah Karyawan Wanita}}{\text{Total Karyawan}} \times 100\%$$

Pengukuran *Inclusion*

Inclusion merujuk pada sejauh mana karyawan merasa diakui sebagai anggota kelompok kerja yang terhormat melalui perlakuan yang memuaskan kebutuhannya. *Inclusion* diukur menggunakan rasio *turnover* karyawan. *Turnover* dipilih sebagai proxy *inclusion* karena memiliki dasar teoritis yang dapat dipertanggungjawabkan. Menurut Ardan & Jaelani (2021), tingkat *turnover* merefleksikan kondisi psikologis karyawan dan budaya organisasi yang memengaruhi rasa memiliki, kenyamanan, dan keterlibatan. Selain itu, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang inklusif berkontribusi pada rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Mahayasa et al., 2023). Rumus untuk menghitung *turnover* karyawan adalah sebagai berikut (Ardan & Jaelani, 2021).

$$\text{Turnover Karyawan} = \frac{\text{Jumlah Karyawan yang Keluar}}{\text{Total Karyawan}} \times 100\%$$

Pengukuran Profitabilitas

Profitabilitas mengacu pada indikator rasio yang dimanfaatkan untuk mengevaluasi sejauh mana perusahaan dapat memperoleh laba dari kegiatan operasionalnya (Kasmir, 2019). Profitabilitas diukur menggunakan rasio keuangan *Return On Asset* (ROA).

$$\text{Return On Asset} = \frac{\text{Laba Setelah Pajak}}{\text{Total Aset}}$$

Pengukuran Nilai Perusahaan

Nilai ini mencerminkan sejauh mana kinerja suatu perusahaan dinilai oleh pasar, yang terlihat melalui fluktuasi harga sahamnya. Harga saham tersebut bersumber dari interaksi antara permintaan dan penawaran di pasar modal, serta menggambarkan pandangan publik terhadap kualitas performa perusahaan (Ningrum, 2021). Tobin's Q dimanfaatkan sebagai alat dalam menilai perusahaan yang diperoleh dengan membandingkan total nilai pasar aktiva (penjumlahan antara nilai pasar saham dan total kewajiban) dengan total aset perusahaan. Secara matematis, rumus Tobin's Q dinyatakan sebagai berikut:

$$\text{Tobin's Q} = \frac{\text{Nilai Pasar Ekuitas} + \text{Total Hutang}}{\text{Total Aset}}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Diversity</i>	125	0.17	0.65	0.3856	0.10959
<i>Inclusion</i>	125	0.00	0.55	0.2023	0.14646
Profitabilitas	125	0.03	0.49	0.2335	0.09066
Nilai Perusahaan	125	0.58	1.47	1.0028	1.9397

Sumber : Data diolah dengan SPSS 30, 2025

Data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa proporsi karyawan perempuan di perusahaan sektor *basic materials* masih relatif rendah dan bervariasi antarperusahaan. Hal ini mencerminkan bahwa praktik keberagaman gender belum menjadi perhatian utama di sektor ini, yang umumnya didominasi oleh tenaga kerja laki-laki. Variasi yang cukup tinggi juga menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil perusahaan yang mulai mengadopsi kebijakan keberagaman secara serius. Nilai rata-rata variabel *inclusion* sebesar 0,2023 dengan standar deviasi 0,14646 menunjukkan tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi, meskipun terdapat beberapa perusahaan dengan nilai 0,00, menandakan stabilitas tenaga kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingkat inklusivitas di sektor *basic materials* belum merata. Tingginya tingkat pergantian karyawan dapat disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang menuntut secara fisik dan keterbatasan program retensi, yang dapat mencerminkan rendahnya *employee engagement* dan budaya kerja inklusif.

Nilai rata-rata profitabilitas (ROA) sebesar 0,2335 dengan standar deviasi 0,09066 menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dari aset yang dimiliki tergolong baik, meskipun terdapat variasi antarperusahaan. Nilai maksimum sebesar 0,49 mencerminkan adanya perusahaan yang mampu mengelola aset secara efisien, sedangkan nilai minimum 0,03 menandakan bahwa beberapa perusahaan menghadapi tekanan efisiensi atau penurunan kinerja operasional. Selanjutnya, variabel nilai perusahaan dengan nilai rata-rata yang mendekati 1 menunjukkan bahwa pasar menilai perusahaan-perusahaan sektor *basic materials* secara relatif sepadan dengan nilai bukunya, atau belum menunjukkan overvaluation signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa investor masih berhati-hati dalam menilai prospek perusahaan di sektor ini, yang mungkin disebabkan oleh volatilitas harga komoditas dan sensitivitas terhadap kondisi ekonomi global.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, metode yang dimanfaatkan untuk menguji hal tersebut adalah *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Terdapat 2 model pengujian normalitas. Model 1 menunjukkan pengaruh *diversity* dan *inclusion* terhadap profitabilitas dan model 2 menunjukkan pengaruh *diversity*, *inclusion*, dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan.

Berdasarkan hasil uji kolmogorov smirnov menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal. Hal ini tercermin dalam nilai *asympt. sig.* sebesar 0,200 dan 0,200 yang melebihi ambang signifikansi 0,05 atau 5%.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Model 2

Model		Model 1		Model 2	
		Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
1	<i>Diversity</i>	.927	1.079	.564	1.773
	<i>Inclusion</i>	.927	1.079	.911	1.097
	Profitabilitas			.563	1.775

Sumber : Data diolah dengan SPSS 30, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 6 dan tabel 7, nilai tolerance pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF pada masing-masing variabel lebih kecil dari 10 sehingga dapat dibuktikan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas nilai signifikansi yang dihasilkan masing-masing variabel lebih besar dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteriskedastisitas pada data penelitian.

Analisis Jalur

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Model 1 dan 2

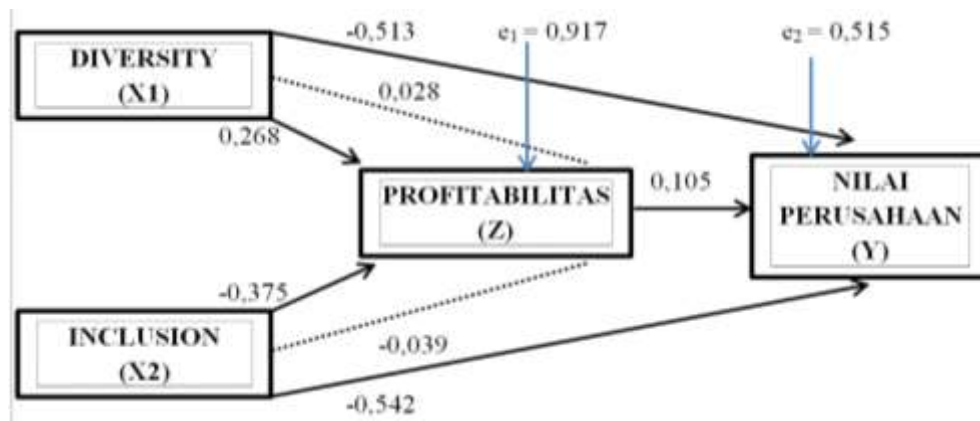
		Model 1		Model 2	
Model		B	Std. Error	B	Sig.
1	(Constant)	.211	<,001	1.313	<,001
	<i>Diversity</i>	.157	.002	-.640	<,001
	<i>Inclusion</i>	-.186	<,001	-.574	<,001
	Profitabilitas			.225	.042

Sumber : Data diolah dengan SPSS 30, 2025

Pada tabel 5, diketahui jika setiap variabel independen yang diuji memberikan dampak signifikan bagi nilai perusahaan. Hal ini dilihat dari nilai signifikan *diversity* dan *inclusion* sebesar 0,002 dan <0,001. Kedua nilai tersebut lebih rendah dari 0,05, maka variabel *diversity* dan *inclusion* dikatakan membawa pengaruh yang signifikan bagi profitabilitas.

Berdasarkan tabel 11, dapat dilihat jika semua variabel independen yang diteliti berdampak signifikan bagi nilai perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan *diversity*, *inclusion*, dan profitabilitas sebesar <0,001; <0,001; dan 0,042. Ketiga nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel *diversity*, *inclusion*, dan profitabilitas dikatakan berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis regresi, analisis jalur dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Analisis Jalur

Sumber : Data diolah, 2025

Uji F (Goodness of Fit)

Berdasarkan hasil uji F model 1 dan 2 menghasilkan nilai signifikansi sebesar <0,001 dan <0,001 lebih rendah dari batas 0,05. Hal ini menjelaskan jika model tersebut layak digunakan sebagai alat uji dalam penelitian ini.

Uji t

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 5. Berdasarkan tabel tersebut, diketahui nilai signifikansi variabel *diversity* dan *inclusion* sebesar <0,001 dan <0,001 lebih rendah dari 0,05, sehingga *diversity* dan *inclusion* berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Dalam hal ini, peningkatan *diversity* akan menurunkan nilai perusahaan sedangkan peningkatan *turnover* karyawan akan menurunkan nilai perusahaan. Dengan demikian, H_1 dan H_2 diterima. Berdasarkan tabel 5, diketahui nilai signifikansi variabel *diversity* dan *inclusion* sebesar 0,002 dan <0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan *diversity* dan *inclusion* berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas. Dalam hal ini, kenaikan *diversity* juga akan meningkatkan profitabilitas, sementara kenaikan *turnover* karyawan akan menurunkan profitabilitas. Dengan demikian, H_3 dan H_4 diterima. Nilai signifikansi profitabilitas sebesar 0,042 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dibuktikan bahwa profitabilitas

berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Dalam hal ini kenaikan profitabilitas akan meningkatkan nilai perusahaan. Dengan demikian, H₅ diterima.

Pengaruh tidak langsung $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ dihitung dengan perkalian antara nilai beta $X1 \rightarrow Z$ dan nilai beta $Z \rightarrow Y$, yaitu : $0,268 \times 0,105 = 0,028$. Berdasarkan perhitungan tersebut, diketahui bahwa $X1 \rightarrow Y$ sebesar 0,513 lebih besar dari $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ 0,028, sehingga dikatakan bahwa *diversity* tidak berfungsi sebagai mediator. Dengan demikian H₆ ditolak. Pengaruh tidak langsung $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ dapat dihitung dengan perkalian antara nilai beta $X2 \rightarrow Z$ dengan nilai beta $Z \rightarrow Y$, yaitu : $-0,375 \times 0,105 = -0,039$. Berdasarkan perhitungan tersebut, diketahui bahwa $X1 \rightarrow Y$ lebih besar dari $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ 0,039, sehingga dikatakan bahwa *inclusion* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan melalui profitabilitas. Dengan demikian H₇ ditolak.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 1 dan 2

Model 1		Model 2	
R Square	Adjusted R Square	R Square	Adjusted R Square
.159	.145	.735	.728

Sumber : Data diolah dengan SPSS 30, 2025

Nilai *R Square* pada Tabel 6 untuk model 1 menunjukkan 0,159. Hal ini menunjukkan bahwa profitabilitas dapat dijelaskan oleh *diversity* dan *inclusion* sebesar 15,9%. Sementara itu, 84,1% lainnya berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya, model 2 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,735. Artinya, sekitar 73,5% variasi dalam nilai perusahaan mampu dijelaskan oleh variabel *diversity*, *inclusion*, dan profitabilitas. Adapun sisanya, yaitu sebesar 26,5%, berasal dari dampak aspek-aspek lain di luar model penelitian ini yang tidak turut dianalisis.

Pengaruh *Diversity* terhadap Nilai Perusahaan dan Profitabilitas

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan *diversity* justru berkorelasi negatif dengan nilai perusahaan. Secara teoretis, hasil ini dapat dijelaskan melalui Teori Agensi Jensen & Meckling (1976), di mana keberagaman dalam dewan direksi atau manajemen dapat memperkuat pengawasan, tetapi juga meningkatkan biaya koordinasi dan perbedaan pandangan strategis. Perbedaan pandangan tersebut dapat memperlambat pengambilan keputusan, yang berdampak pada efisiensi dan nilai pasar perusahaan. Hasil ini bertentangan dengan studi penelitian Pramesti & Nita (2022) yang menemukan adanya hubungan positif antara keberagaman dan nilai perusahaan. Salah satu kemungkinan penyebab perbedaan ini adalah kecenderungan wanita untuk bersikap lebih hati-hati, yang dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan dan berdampak pada nilai perusahaan secara keseluruhan (Miharja et al., 2023). Partisipasi perempuan membawa pandangan yang lebih luas dan beragam dalam penyusunan kebijakan. Namun, perbedaan perspektif ini juga berisiko menimbulkan perdebatan internal, yang berpotensi memperlambat pengambilan keputusan serta menurunkan efektivitas kinerja, yang akhirnya bisa berdampak negatif terhadap nilai perusahaan (Fahlevi et al., 2023).

Di sisi lain, hasil studi juga menunjukkan bahwa *diversity* mampu meningkatkan profitabilitas perusahaan. Mekanisme ini dapat dijelaskan melalui Teori Agensi yang menekankan bahwa keberagaman gender memperkuat fungsi pengawasan dan mengurangi risiko pengambilan keputusan yang berlebihan. Dengan meningkatnya kehati-hatian dan beragam perspektif dalam manajemen, efisiensi penggunaan aset meningkat, yang tercermin dalam kenaikan profitabilitas. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Dwaikat et al. (2021) yang menyatakan bahwa *gender diversity* memiliki pengaruh terhadap peningkatan profitabilitas. Perbedaan latar belakang, keterampilan, sudut pandang, serta pengalaman individu dalam lingkungan kerja yang beragam dapat menciptakan ruang bagi ide-ide baru, kreativitas, dan inovasi yang menunjang kemajuan bisnis. Kehadiran perempuan juga berkontribusi dalam mengurangi risiko yang mungkin muncul dari kecenderungan pria untuk mengambil keputusan yang berani. Dengan sikap yang lebih

waspada, perempuan dapat membantu perusahaan mengelola risiko dengan lebih hati-hati, sehingga kinerja dan profitabilitas perusahaan dapat lebih terjaga (Putri et al., 2021).

Pengaruh *Inclusion* terhadap Nilai Perusahaan dan Profitabilitas

Hasil penelitian menunjukkan *inclusion* yang diukur menggunakan *turnover* karyawan berpengaruh terhadap nilai perusahaan ke arah negatif. Artinya peningkatan *turnover* karyawan akan menurunkan nilai perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori sinyal. Praktik *inclusion* yang baik seperti rendahnya tingkat *turnover*, tingginya partisipasi karyawan, dan adanya kebijakan kerja yang adil memberikan sinyal positif bahwa perusahaan memiliki stabilitas internal, kepemimpinan yang efektif, serta manajemen sumber daya manusia yang sehat. Sinyal positif ini meningkatkan kepercayaan investor terhadap prospek perusahaan dan mendorong peningkatan nilai pasar. Tingkat kebahagiaan dalam bekerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja perlu didukung oleh lingkungan kerja yang ideal dan nyaman agar kinerja dalam mencapai target kerja dapat maksimal (Anggoro KR., 2022; Ranto et al., 2024). *Turnover intention* karyawan memiliki hubungan erat dengan budaya yang dianut dalam organisasi. Ketika budaya organisasi diterapkan secara efektif dan konsisten, karyawan cenderung merasa betah dan termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan *inclusion* yang diukur menggunakan *turnover* karyawan berpengaruh terhadap profitabilitas ke arah negatif. Artinya peningkatan *turnover* karyawan akan menurunkan profitabilitas. Secara konseptual, hal ini dapat dikaitkan dengan Teori Sinyal Spence, (1973), di mana tingginya *turnover* mengirim sinyal negatif kepada pasar mengenai ketidakstabilan internal perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak inklusif dapat menurunkan loyalitas dan motivasi karyawan, sehingga berdampak pada kinerja dan persepsi investor terhadap nilai perusahaan. Suasana kerja yang inklusif menumbuhkan rasa dukungan dan penghargaan di antara karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen jangka panjang terhadap perusahaan (Fajar, 2024). Peningkatan kinerja karyawan ini pada akhirnya dapat meningkatkan profitabilitas. *Inclusion* merupakan strategi bisnis yang krusial, tidak hanya dalam konteks tanggung jawab sosial, tetapi juga sebagai faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan profitabilitas perusahaan (Anwar et al., 2024).

Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan

Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan profitabilitas berkontribusi terhadap naiknya nilai perusahaan. Hasil ini konsisten dengan teori sinyal, di mana profitabilitas menjadi indikator utama kinerja keuangan yang memberikan sinyal positif kepada investor mengenai efektivitas manajemen dan potensi laba di masa depan. Profitabilitas yang tinggi meningkatkan kepercayaan pasar terhadap stabilitas dan pertumbuhan perusahaan, yang tercermin dalam peningkatan harga saham. Hasil ini sejalan dengan temuan dari Dwiastuti & Dillak (2019). Ketika perusahaan mampu mencatatkan profitabilitas yang tinggi, hal ini mencerminkan kondisi keuangan yang sehat dan stabil, yang pada gilirannya menarik minat investor untuk menanamkan modalnya dalam bentuk saham maupun instrumen keuangan lainnya. Menurut Dwiastuti & Dillak (2019), *Return on Assets* (ROA) yang tinggi berkorelasi positif dengan nilai perusahaan, sebab laba yang meningkat umumnya akan berdampak pada kenaikan harga saham serta memberikan sinyal positif tentang kinerja perusahaan di mata investor.

Pengaruh *Diversity* dan *Inclusion* terhadap Nilai Perusahaan Melalui Profitabilitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *diversity* dan *inclusion* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan melalui profitabilitas. Hal ini dapat terjadi karena dampak positif tersebut belum tentu langsung meningkatkan profitabilitas secara kuantitatif. Dalam konteks industri *basic materials*, peran *diversity* dan *inclusion* kemungkinan lebih berpengaruh terhadap reputasi atau nilai strategis jangka panjang perusahaan, dibandingkan peningkatan efisiensi operasional yang tercermin dalam profitabilitas jangka pendek. Menurut Bermis et al. (2024), hubungan antara keberagaman, inklusi, dan kinerja keuangan tidak selalu konsisten. Selain itu, profitabilitas tidak dapat menjadi variabel

mediasi disebabkan *diversity* dan *inclusion* tidak hanya dapat meningkatkan nilai perusahaan melalui aspek finansial tetapi juga non finansial. Menurut Daniels et al. (2024), *diversity* dan *inclusion* lebih sering diasosiasikan dengan sinyal etis dan reputasi sosial perusahaan di mata investor, bukan semata-mata melalui metrik keuangan seperti profitabilitas. Menurut Ciptany & Handayani (2025), Keberagaman gender lebih menekankan pada aspek non-finansial.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah *diversity* memberikan dampak yang signifikan terhadap nilai perusahaan ke arah negatif dan berpengaruh terhadap profitabilitas ke arah positif, *inclusion* yang diukur dengan *turnover* karyawan berdampak terhadap nilai perusahaan dan profitabilitas ke arah negatif, profitabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, serta *diversity* dan *inclusion* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan melalui profitabilitas. Keberagaman dan inklusivitas berpotensi memperbaiki tata kelola dan reputasi organisasi, namun dampaknya terhadap kinerja keuangan dan nilai perusahaan sangat bergantung pada efektivitas implementasi internal.

Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi bahwa manajemen perusahaan perlu mengelola keberagaman dan inklusivitas bukan hanya sebagai kebijakan formal, tetapi sebagai bagian dari strategi korporasi. Perusahaan perlu untuk membangun budaya kerja yang mendukung partisipasi lintas gender, mengurangi tingkat *turnover* karyawan melalui kebijakan retensi, dan memastikan bahwa praktik *diversity* dan *inclusion* selaras dengan tujuan profitabilitas dan nilai jangka panjang perusahaan. Investor juga dapat mempertimbangkan indikator *diversity* dan *inclusion* sebagai sinyal nonkeuangan tambahan dalam menilai prospek perusahaan.

KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat dijadikan dasar bagi riset selanjutnya. Pertama, pengukuran *inclusion* menggunakan rasio *turnover* karyawan belum sepenuhnya mencerminkan tingkat inklusivitas yang sesungguhnya. Penelitian mendatang dapat menggunakan indikator yang lebih komprehensif, seperti indeks keberagaman tenaga kerja, survei kepuasan karyawan, atau skor *Diversity & Inclusion* yang dipublikasikan dalam sustainability report. Kedua, periode observasi terbatas pada tiga tahun, sehingga hasil penelitian ini lebih merepresentasikan efek jangka pendek. Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas periode pengamatan agar dapat melihat dinamika jangka panjang dari penerapan kebijakan *Diversity & Inclusion* terhadap nilai perusahaan. Ketiga, fokus penelitian ini hanya pada sektor *basic materials*. Oleh karena itu, studi mendatang dapat melakukan perbandingan lintas sektor (misalnya manufaktur, perbankan, atau teknologi) untuk melihat apakah hubungan antara *diversity*, *inclusion*, dan nilai perusahaan bersifat kontekstual atau universal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada Ibu Dr. Dra. Ec. Siti Sundari, M.Si., CFA selaku dosen pembimbing yang telah mengarahkan dan membimbing penulis sehingga jurnal ini dapat diselesaikan dengan baik. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada teman-teman seperjuangan yang turut berkontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, D. S., Dillah, U., & Sutardji. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan (Jurnal Akutansi dan Manajemen, Vol. 17 No.01). *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 17(01), 42–49.
- Afsari, N., Artinah, B., & Mujannah, M. (2021). Pengaruh Pengungkapan Sustainability Report Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Investment Opportunity Set Sebagai Variabel Moderating. *Journal STIE*, 10(2), 86–96.
- Agyemang-Mintah, P., & Schadewitz, H. (2019). Gender diversity and firm value: evidence from UK financial institutions. *International Journal of Accounting and Information Management*, 27(1), 2–26.

- <https://doi.org/10.1108/IJAIM-06-2017-0073>
- Anggoro KR., M. Y. A. R. (2022). Job Satisfaction among Civil Servants: How Organizational Culture and Work Environment Inspire Performance. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 9(2), 229–238. <https://doi.org/10.24252/minds.v9i2.28676>
- Anwar, M., Hamid, A., & Zuswana, A. (2024). Pengaruh Diversitas, Kesenjangan, dan Inklusi terhadap Kinerja Pegawai di Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT XYZ. *Sosio E-Kons*, 16(2), 216. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v16i2.22691>
- Appah, T. R., Yuniarti, S., Sisharini, N., Sunarjo, S., & Yahya, N. (2023). Does Profitability Matter in the Relationship Between. *Media Ekonomi Manajemen*, 38(1), 57–70.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. CV. Pena Persada.
- Bermiss, S., Green, J., & Hand, J. R. M. (2024). Does Greater Diversity in Executive Race/Ethnicity Reliably Predict Better Future Firm Financial Performance? *Journal of Economics, Race, and Policy*, 7(1), 45–60. <https://doi.org/10.1007/s41996-023-00132-0>
- Ciptany, I. D. G., & Handayani, S. (2025). Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Board Gender Diversity Terhadap Nilai Perusahaan. *JRKA : Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 11(1), 19–34. <https://doi.org/10.25134/jrka.v11i1.11520>
- Cunningham, G. B. (2023). *Diversity, Equity, and Inclusion at Work* (1st Editio). Routledge.
- Daniels, D. P., Dannals, J. E., Lys, T. Z., & Neale, M. A. (2024). Do Investors Value Workforce Gender Diversity? *Organization Science*, 7039, 1–27. <https://doi.org/10.1287/orsc.2022.17098>
- Davis, S. (2022). *Diversity, Equity & Inclusion For Dummies* (1st ed.). Wiley.
- Dwaikat, N., Qubbaj, I. S., & Queiri, A. (2021). Gender diversity on the board of directors and its impact on the Palestinian financial performance of the firm. *Cogent Economics and Finance*, 9(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/23322039.2021.1948659>
- Dwiastuti, D. S., & Dillak, V. J. (2019). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Kebijakan Hutang, dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 11(1), 137–146. <https://doi.org/10.17509/jaset.v11i1.16841>
- EY. (2025). *EY report highlights critical role of DEI in UK business*. EY Global. https://www.ey.com/en_uk/newsroom/2025/01/ey-report-highlights-critical-role-of-dei-in-uk-business
- Fahlevi, A. R., Sedovandara, D. F., Daffa, M. A., Dzikri, M. A. A., & Faizi, M. F. N. (2023). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Sales Growth, dan Gender Diversity Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 11(1), 49–58. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v11i1.1598>
- Fahmi, I. (2015). *Pengantar Manajemen Keuangan: Teori dan Soal Jawab*. Alfabeta.
- Fajar, A. (2024). Membangun Budaya Inklusif: Pengaruh Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Terhadap Kinerja Organisasi. *Kabillah: Journal of Social Community*, 9(1), 81–93.
- Farhani, H. (2024). Pengaruh Diversitas Dan Inklusi Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Tim : Perspektif Manajemen SDM. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(2), 5673–5678. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
- Farid, D. M., & Akhmadi, A. (2023). Peran Mediasi Profitabilitas: Aktivitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Leverage Sebagai Variabel Kontrol Pada Perusahaan Idx Bumn 20 Periode 2018-2021. *Keunis*, 11(2), 118. <https://doi.org/10.32497/keunis.v11i2.4442>
- Hamad, N. M. Al, Unachukwu, C. C., Osawaru, B., Adewusi, O. E., & Daraojimba, A. I. (2024). Integrating career counseling into corporate social responsibility for workplace inclusion. *International Journal of Science and Research Archive*, 11(1), 695–701. <https://doi.org/10.30574/ijrsra.2024.11.1.0110>
- Handayani, N., Asyikin, J., Ernawati, S., & Boedi, S. (2023). Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Perbankan Indonesia. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 20(2), 233–242. <https://doi.org/10.30872/jkin.v20i2.2514>
- Hidayat, M. W., & Triyonowati. (2020). Pengaruh Kebijakan Dividen, Kebijakan Hutang Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur di BEI Periode 2014-2018. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(4), 1–16.
- Italy, U. G. C. N. (2021). *Guidelines on Diversity & Inclusion in the Workplace: UN Global Compact Network Italy Observatory's Experience*. UN Global Compact Network Italy. https://globalcompactnetwork.org/files/pubblicazioni_stampa/pubblicazioni_network_italia/Paper-D-e-I.pdf
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory Of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360. <https://doi.org/10.1016/0304->

405X(76)90026-X

- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan*. Raja Grafindo Persada.
- Krisyadi, R., Hendi, H., & Meilisa, J. (2024). Keragaman Gender Dan Nilai Perusahaan Di Indonesia Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi. *Keunis*, 12(1), 100–110. <https://doi.org/10.32497/keunis.v12i1.5358>
- Lestari, T., & Mutmainah, K. (2020). Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Industri Barang Konsumsi yang terdaftar di BEI Periode 2015 sampai 2018). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 34–41.
- Mahayasa, I. G. A., Putra, I. G. N. A., & Oktarini, L. N. (2023). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (Studi Pada Green Terrace Tegallalang, Gianyar - Bali). *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 3(2), 16–28. <https://doi.org/10.38156/imka.v3i2.202>
- McKinsey, & Company. (2020). *Diversity Wins: How Inclusion Matters*. McKinsey & Company. McKinsey & Company.
- Miharja, I. S., Sormin, S. H., & Wisudanto, W. (2023). Analisis Gender Diversity Terhadap Kinerja Keuangan Dan Nilai Perusahaan Dengan Environmental, Social, Governance (Esg) Sebagai Variabel Moderating. *Sebatik*, 27(2), 499–508. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v27i2.2380>
- Mubyarto, N. (2020). The Influence of Profitability on Firm Value with Capital Structure as The Mediator. *Jurnal Economia*, 16(2), 184–199. <https://doi.org/10.21831/economia.v16i2.30405>
- Mulyanti, R., Rony, Z. T., & Ali, H. (2024). The Impact of Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) Initiatives on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management (DIJDBM)*, 5(4), 828–838. <https://doi.org/10.38035/dijdbm.v5i4>
- Mustari, V. H., Hasan, S. Z., Sulaeman, M. M., Lubis, F. M., & Suyatno, A. (2024). Pengaruh Diversitas dan Inklusi Terhadap Kinerja Organisasi. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), 3199–3204. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.8127>
- Ningrum, E. P. (2021). *Nilai Perusahaan (Konsep dan Aplikasi)*. Penerbit Adab.
- Novrianti, M., & Isyuardhana, D. (2025). Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan : Studi Kasus Pada Perusahaan Sektor Property & Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Revenue : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(2), 1314–1323. <https://doi.org/10.46306/rev.v5i2.600>
- Pamastutiningtyas, T. S., Penatari, R. I., Pujiatmoko, E., & Harwiatmojo, L. B. (2024). Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 1126–1134. <https://doi.org/10.55338/jeama.v2i1.57>
- Pramesti, A. A., & Nita, R. A. (2022). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan (JIAKu)*, 1(2), 188–198. <https://doi.org/10.24034/jiaku.v1i2.5369>
- Putri, I. D. R., Waharini, F. M., & Purwantini, A. H. (2021). Pengaruh Gender, Usia, dan Kebangsaan Asing terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *ACE: Accounting Research Journal*, 1(1), 17–30.
- Ranto, D. W. P., Arifin, N., & Murdapa, P. A. (2024). Job Satisfaction and Organizational Commitment Mediating Workplace Spirituality on Job Performance. *Ekuitas : Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 8(3), 506–520. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2024.v8.i3.6632>
- Review, H. B. (2018). *The Business Case for Diversity in the Workplace*. Harvard Business School Publishing.
- Serang, S., A. D. D. P., Siadi, & Kadir, A. (2024). Budaya Organisasi Inklusif: Meningkatkan Keragaman Dan Kesetaraan Dalam Tempat Kerja. *YUME : Journal of Management*, 7(2), 466–473. <https://doi.org/10.37531/yum.v7i2.6710>
- Siregar, M. R. S. (2021). *Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Makanan dan Minuman di Indonesia*. Universitas Islam Negeri SYarif Hidayatullah.
- Siswanto, E. (2021). *Buku Ajar Manajemen Keuangan Dasar*. Universitas Negeri Malang.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374. <https://doi.org/10.2307/1882010>
- Wijaya, H., & Memarista, G. (2024). Board Size and Firm Performance: The Moderating Role of Female Representation. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 26(1), 18–28. <https://doi.org/10.9744/jak.26.1.18-28>