

Pengaruh Keberagaman Gender terhadap Kinerja Perusahaan dengan Corporate Sosial Responsibility sebagai Variabel Mediasi

Meysa Fanesha^{1*}, Nurzi Sebrina²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang, Padang

*Korespondensi: meysafanesha76@gmail.com

Tanggal Masuk:

29 Mei 2024

Tanggal Revisi:

11 Juli 2024

Tanggal Diterima:

16 Juli 2024

Keywords: Gender

Diversity; Firm

Performance; Corporate

Social Responsibility.

How to cite (APA 6th style)

Fanesha, M., & Sebrina, N. (2024). Pengaruh Keberagaman Gender terhadap Kinerja Perusahaan dengan Corporate Sosial Responsibility sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 6 (3), 1066-1084.

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jea.v6i3.1717>

Abstract

This study aims to analyze the effect of gender diversity on firm performance with corporate social responsibility as an intervening variable. Gender diversity is measured by the ratio of the presence of women on the board of directors and commissioners to the total number of members of the board of directors and commissioners. Firm performance is assessed using three proxies: Return on Assets (ROA), Return on Equity (ROE), and Tobin's Q. CSR is evaluated using the CSR disclosure index, which Garanina and Kim developed in 2023. The data used are annual reports and sustainability reports of consumer non-cyclicals companies listed on the Indonesia Stock Exchange from 2018-2022. Consumer non-cyclicals companies produce goods or services to meet primary needs. Samples were taken using purposive sampling, totaling 64 companies. The analysis used the Partial Least Square (PLS) method. The results show that gender diversity does not affect firm performance with ROA and ROE proxies but does affect performance with the Tobin's Q proxy. Additionally, gender diversity negatively affects CSR, and CSR has a significant positive effect on performance with the ROA proxy but no effect on ROE and Tobin's Q proxies. CSR mediates the effect of gender diversity on firm performance with the ROA proxy but does not mediate the effect on performance with the ROE and Tobin's Q proxies.



This is an open access article distributed under the [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Berkembangnya teknologi yang pesat di era globalisasi kini menciptakan lingkungan persaingan bisnis yang lebih ketat. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mempertahankan eksistensinya melalui peningkatan kinerja agar dapat bertahan ditengah ketatnya persaingan bisnis. Kinerja perusahaan adalah nilai total yang diciptakan dari operasi perusahaan yang merupakan jumlah utilitas yang diberikan kepada setiap pemangku kepentingan (Freeman, 2015). Dilansir dari laman Kementerian Perindustrian (2019), industri manufaktur memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi negara. Namun Indeks Kepercayaan

Industri (IKI) yang merupakan indikator kinerja industri manufaktur menunjukkan tren perlambatan, dimana IKI pada agustus 2023 adalah sebesar 53,22 poin dimana poin ini menurun dari bulan juni 2023 yang sebesar 53,93 poin (Judith, 2023). Menurunnya Indeks Kepercayaan Industri (IKI) ini menunjukkan menurunnya kepercayaan diri para pelaku bisnis terhadap prospek bisnis dimasa mendatang. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga kinerjanya dimasa depan.

Untuk mendukung peningkatan kinerja perusahaan, diperlukan penerapan tata kelola perusahaan (Utama et al., 2023). Tata kelola perusahaan mengacu pada berbagai sistem, mekanisme, proses, dan struktur yang mengatur dan memandu perusahaan (Jensen & Meckling, 1976). Keberagaman gender merupakan salah satu elemen tata kelola perusahaan. Keberagaman gender merujuk pada variasi atau perbedaan dalam jenis kelamin didalam suatu kelompok, organisasi atau masyarakat (Mamentu et al., 2022). Skandal besar yang terjadi pada perusahaan Enron dan WorldCom di Amerika Serikat serta Parmalat di Eropa mengakibatkan seruan yang lebih besar terhadap keberagaman gender di dewan oleh banyak praktisi (Randoy et al., 2006). Selain itu, beberapa tahun terakhir perkembangan mengenai representasi wanita di dewan juga telah menjadi perhatian oleh para peneliti, regulator, dan masyarakat umum (Zhang, 2020). Menurut *resource dependence theory*, perusahaan memperoleh manfaat dari dewan melalui tiga cara yang berbeda, yaitu akses ke sumber daya dan saluran komunikasi, legitimasi dan nasihat, serta saran (Hillman et al., 2009). Sehingga dengan adanya keberagaman gender dalam dewan akan meminimalkan kemungkinan pengendalian perusahaan serta proses pengambilan keputusan hanya dari satu orang atau sekelompok kecil orang. Menurut Rao & Tilt (2016) dewan wanita sering kali membawa sudut pandang yang berbeda dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi berbagai hasil ditingkat dewan termasuk dalam hal pengambilan keputusan. Radu et al. (2017) juga menyatakan wanita dapat memberikan hasil yang luar biasa dalam kepemimpinan dengan fokus kuat pada pencapaian tujuan dan memotivasi tim mereka untuk berprestasi, sementara, pria sering kali menunjukkan keunggulan dalam merencanakan strategi jangka panjang dan memahami visi keseluruhan perusahaan, sehingga dengan adanya keberagaman gender dalam dewan akan memberikan keuntungan dan manfaat beragam kepada perusahaan serta akan membantu mengoptimalkan kinerja perusahaan. Hillman et al. (2000) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dewan yang lebih beragam dapat menjamin sumber daya yang berharga dan dapat meningkatkan kinerja ekonomi perusahaan.

Feminist care ethics theory menyatakan dalam menghadapi pilihan moral, perbedaan gender dapat membuat orang memiliki sikap yang berbeda, dengan wanita menunjukkan kepedulian dan kecenderungan altruistik ketika membuat keputusan moral (Gilligan, 1982). Dengan adanya keberagaman gender dalam dewan dapat meningkatkan tanggung jawab sosial perusahaan karena hadirnya kemampuan tambahan dalam proses pengambilan keputusan tanggung jawab sosial perusahaan oleh dewan. Menurut Eagly & Karau (1991) wanita memiliki emosi yang lebih kompleks, peka secara sosial, pandai berbicara, dan fokus pada hubungan dibandingkan pria karena perbedaan orientasi sosial dan orientasi diri mereka. Sebagai hasilnya, wanita lebih mungkin untuk mengekspresikan kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain dan bertindak sebagai agen perubahan dalam masyarakat. Menurut teori *stakeholder*, keberagaman gender dapat meningkatkan hubungan perusahaan dengan pemangku kepentingan melalui peningkatan tanggung jawab sosial perusahaan (Michelon & Parbonetti, 2012).

Dalam membuat keputusan investasi, kini investor turut menekankan pada informasi non-keuangan selain informasi keuangan (Latifah, 2021). Dalam bukunya yang berjudul "*Cannibals With Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*", Elkington (1997) mengemukakan pandangannya bahwa perusahaan perlu menerapkan konsep *triple bottom line*, yaitu *profit*, *planet*, dan *people*. Prinsip utama dari pendekatan ini adalah bahwa

perusahaan seharusnya tidak mencari keuntungan finansial semata (*profit*), tetapi juga harus memprioritaskan keberlanjutan lingkungan (*planet*) dan kesejahteraan masyarakat (*people*). Setiap industri, selama proses produksinya menghasilkan limbah atau produk sisa (Hidayat, 2018). Sebagai akibat dari meningkatnya kerusakan lingkungan yang disebabkan oleh operasi bisnis, masyarakat kini semakin sadar akan isu-isu lingkungan. Akibatnya, perusahaan-perusahaan terdorong untuk lebih berhati-hati dalam menjalankan bisnis mereka (Hidayat, 2018). Selain itu, akibat kesadaran masyarakat akan kerusakan lingkungan yang terjadi, masyarakat semakin menunjukkan ketertarikan yang lebih besar terhadap informasi yang menyoroti sejauh mana suatu perusahaan bertanggung jawab terkait kerusakan tersebut (Farida, 2019).

Persepsi para pemangku kepentingan tentang tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) telah meningkat dalam beberapa decade terakhir (Firdaus, 2024). CSR dianggap penting tidak hanya bagi perusahaan-perusahaan besar, tetapi bagi semua perusahaan. CSR adalah wujud kontribusi perusahaan melalui praktik bisnis beretika yang berupaya meningkatkan standar hidup para pekerja, lingkungan sekitar perusahaan beroperasi, dan masyarakat luas (Lindawati & Puspita 2015). CSR menggambarkan perusahaan bertanggung jawab dan bertindak secara bermoral terhadap para pemangku kepentingan. Ketika perusahaan bertanggung jawab kepada pemangku kepentingan, salah satu contohnya adalah karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan efektivitas perusahaan (Singh & Chakraborty, 2021). Menurut Freeman (1984) CSR juga memberi citra dan reputasi yang baik sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi peran tanggung jawab sosial perusahaan sebagai mediator dalam pengaruh keberagaman gender terhadap kinerja perusahaan. Peran CSR sebagai mediasi dimasukkan dalam penelitian ini dikarenakan adanya indikasi kuat akan pengaruh antara variabel keberagaman gender (X) terhadap tanggung jawab sosial perusahaan (Z). Terdapat berbagai cara di mana tanggung jawab sosial perusahaan dapat berfungsi sebagai perantara antara keberagaman gender dan kinerja perusahaan. CSR memiliki potensi untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan, yang pada gilirannya dapat membangun kepercayaan dan reputasi perusahaan dan pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan. Dengan melaksanakan kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan, perusahaan dapat menunjukkan bahwa perusahaan berdedikasi pada praktik bisnis yang beretika.

REVIU LITERATUR DAN HIPOTESIS

Teori *Stakeholder*

Freeman pertama kali memperkenalkan teori *stakeholder* pada 1984. Menurut Freeman, pemangku kepentingan didefinisikan sebagai individu atau kelompok yang memiliki kapasitas untuk memberikan pengaruh atau menerima dampak atas pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut teori *stakeholders*, organisasi diharapkan memenuhi ekspektasi dan memperhatikan kekhawatiran para pemangku kepentingan guna mempertahankan legitimasinya (Akhter & Hassan, 2023). Manajemen organisasi diharapkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang dianggap signifikan oleh pihak-pihak yang berkepentingan terkait, dengan kata lain kemampuan perusahaan untuk berhasil sangat bergantung pada dukungan para pemangku kepentingannya. Teori *stakeholder* menyoroti urgensi untuk mempertimbangkan kepentingan para *stakeholder* (Akhter & Hassan, 2023). Dengan kata lain, kesuksesan suatu perusahaan sangat bergantung pada dukungan dari para pemangku kepentingannya. Dukungan pemangku kepentingan sangat penting bagi kelangsungan perusahaan, dan merupakan tanggung jawab perusahaan untuk mendapatkan dukungan ini.

Teori Ketergantungan Sumber Daya

Resource Dependence Theory pertama kali diperkenalkan oleh Pfeffer dan Salancik pada tahun 1978. Teori ini menyatakan bahwa sumber daya yang vital dapat mengurangi ketidakpastian dalam hubungan organisasi dan dapat meningkatkan keunggulan perusahaan (Pfeffer & Salancik, 1978). *Resource Dependence Theory* berpendapat bahwa sumber daya yang digunakan dalam menjalankan organisasi baik secara efektif dan efisien yaitu meliputi asset, manusia, kemampuan, proses organisasi, atribut perusahaan, informasi dan pengetahuan yang dikendalikan perusahaan (Gudono, 2014)

Feminist Care Ethics Theory

Feminist care ethics theory pertama kali dikemukakan oleh Gilligan (1982) dimana teori ini menyatakan bahwa dalam menghadapi pilihan moral, perbedaan gender dapat membuat orang memiliki sikap yang berbeda, dengan wanita menunjukkan kepedulian dan kecenderungan altruistik ketika membuat keputusan moral. Altruistik adalah tindakan atau perilaku berupa kepedulian terhadap orang lain secara murni dan tulus. Menurut Wu et al. (2019) dalam hal mengambil keputusan, wanita lebih cenderung melihat moralitas sebagai sarana untuk melindungi orang lain dari bahaya serta sarana untuk merawat diri sendiri dan orang lain atau mempertimbangkan faktor situasional dan emosional sedangkan pria mendasarkan pertimbangan etis mereka pada logika.

Keberagaman Gender

Ernawati et al. (2022) dalam penelitiannya, menyatakan bahwa gender adalah pembeda antara pria dan wanita sebagai hasil dari struktur masyarakat dan norma-norma budaya yang didasarkan pada sifat, kedudukan, dan peran sosial. Penelitian ini menggunakan proksi persentase kehadiran wanita dalam dewan direksi dan dewan komisaris untuk mengukur variabel keberagaman gender. Effendi (2009) menyatakan bahwa dewan komisaris merupakan pihak dengan tanggung jawab pengawasan atas perusahaan, sementara dewan direksi adalah pihak yang mengelolanya.

Kinerja Perusahaan

Kinerja didefinisikan oleh Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Kinerja perusahaan merupakan parameter yang digunakan untuk menilai tingkat kesuksesan suatu entitas bisnis dalam menghasilkan laba (Solikhin & Lubis, 2019). Kinerja perusahaan diartikan sebagai indikator keberhasilan manajemen dalam mengelola dan mengembangkan perusahaan guna memberikan nilai bagi para pemegang saham dan *stakeholders* (Simbolon, 2015). Menurut Simbolon (2015) kinerja keuangan dapat diterapkan untuk mengukur kinerja perusahaan. Pengukuran kinerja menunjukkan seberapa efektif dan efisien sebuah organisasi dalam menjalankan operasinya. bagaimana bisnis berjalan secara keuangan (Sari, 2021). Menurut Fahmi (2012) kinerja keuangan yaitu investigasi yang dilaksanakan untuk menentukan seberapa baik sebuah bisnis telah mengikuti pedoman pelaksanaan keuangan.

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Menurut ISO 26000, CSR adalah kewajiban perusahaan untuk mempertanggungjawabkan bagaimana pilihan dan tindakan mereka mempengaruhi masyarakat dan lingkungan dengan bertindak secara terbuka dan bermoral yang : (a) Konsisten dengan pembangunan berkelanjutan dan berupaya untuk mencapai kesejahteraan masyarakat; (b) Memenuhi harapan dan ekspektasi pihak-pihak pemangku kepentingan; (c) Mematuhi semua hukum yang berlaku dan standar perilaku internasional; (d) Dimasukkan

dalam setiap aspek organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Perusahaan

Resource dependence theory menilai dewan sebagai salah satu sumber daya perusahaan akibat peran serta fungsi yang dimilikinya. Dengan adanya keseimbangan dalam dewan, dalam hal ini jenis kelamin yang berbeda maka akan mencegah dominasi dari sekelompok pihak dalam proses pengambilan keputusan. Radu et al. (2017) menyatakan wanita umumnya energik, antusias dalam memotivasi, berkomunikasi efektif, memberikan umpan balik teratur, menetapkan tujuan ambisius, dan unggul dalam membangun hubungan baik. Pria cenderung kuat dalam mempertahankan tradisi, membangun pengetahuan dari pengalaman masa lalu, lebih inovatif dan berani mengambil risiko, serta terampil merencanakan strategi besar dan memahami visi keseluruhan perusahaan. sehingga dengan adanya keberagaman dalam komposisi dewan akan membawa pengetahuan, keterampilan dan perspektif yang berbeda ke dalam proses pengambilan keputusan dan akan berdampak serta berkontribusi pada keberhasilan dan kinerja perusahaan. Miller & Triana (2009) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa keberagaman gender didewan dapat meningkatkan reputasi perusahaan, dikarenakan dengan keberagaman gender pada dewan memberi sinyal informasional yang digunakan untuk membandingkan perusahaan, dimana keberagaman gender dianggap sinyal bahwa perusahaan mampu memahami lingkungan bisnis dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Akhter & Hassan (2023), Alodat et al. (2023), Brahma et al. (2021), Duppati et al. (2020), Sial et al. (2018) dan Galbreath (2018) memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa keberagaman gender pada dewan berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa perusahaan. Keberagaman gender adalah sumber daya strategis yang berharga yang memberikan keunggulan bagi perusahaan dari para pesaingnya dan menambah nilai bagi perusahaan.

H₁: Keberagaman gender berpengaruh positif terhadap kinerja Perusahaan.

Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Teori pemangku kepentingan (*stakeholder*) mengemukakan perusahaan memiliki tanggung jawab bukan hanya pada pemegang saham, melainkan juga terhadap berbagai kelompok pihak yang berkepentingan lainnya seperti karyawan, konsumen dan masyarakat umum. Menurut Lindawati & Puspita (2015), tanggung jawab sosial perusahaan merupakan suatu wujud kontribusi perusahaan melalui praktik bisnis beretika yang memiliki tujuan untuk meningkatkan standar hidup para pekerja, lingkungan sekitar perusahaan beroperasi dan masyarakat luas. Menurut *feminist care ethics theory*, dalam menghadapi pilihan moral, perbedaan gender dapat membuat orang memiliki sikap yang berbeda, dengan wanita menunjukkan kepedulian dan kecenderungan memperhatikan kesejahteraan orang lain ketika membuat keputusan moral. Hal tersebut sejalan dengan tinjauan literatur psikologi, wanita lebih sensitif terhadap lingkungan dibandingkan dengan pria (Farida, 2019). Wanita dianggap lebih peka terhadap isu lingkungan saat berada dalam posisi kepemimpinan, sehingga dapat membawa munculnya perspektif untuk memperkaya dalam pengambilan keputusan terkait pelaksanaan CSR. Penelitian yang dilakukan Akhter & Hassan (2023), Peng et al. (2021), Khan et al. (2019) dan Galbreath (2018) menunjukkan keberagaman gender adalah sumber daya perusahaan yang berharga dan memiliki potensi untuk mendorong tanggung jawab sosial perusahaan. Ini menunjukkan adanya pengaruh positif keberagaman gender terhadap tanggung jawab sosial perusahaan.

H₂: Keberagaman gender berpengaruh positif terhadap tanggung jawab sosial Perusahaan.

Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan

Teori *stakeholder* menyatakan bahwa perusahaan perlu mengelola hubungan mereka

dengan para pemangku kepentingan. Dengan menggabungkan tujuan sosial dan komersial, tanggung jawab sosial perusahaan adalah alat strategis yang membantu bisnis mencapai tujuan finansial mereka. Tanggung jawab sosial perusahaan menggambarkan perusahaan bertanggung jawab dan bertindak secara bermoral terhadap para pemangku kepentingan, oleh sebab itu, tanggung jawab sosial perusahaan dianggap sebagai bentuk keberpihakan perusahaan kepada masyarakat sehingga masyarakat mampu menilai produk dan perusahaan berdasarkan kualitas dan tanggung jawab perusahaan. Penilaian yang baik oleh masyarakat akan meningkatkan loyalitas dan akan dapat menaikkan citra perusahaan yang dapat direfleksikan melalui meningkatnya kinerja perusahaan. Penelitian Singh & Chakraborty (2021) dan Sial et al. (2018) memperoleh hasil yang menyatakan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

H3: Tanggung jawab sosial perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja Perusahaan.

Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Perusahaan melalui Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Teori *stakeholder* berpandangan bahwa perusahaan yang menjalin hubungan baik dengan para *stakeholder* memiliki dukungan yang lebih besar dari pihak terkait. tanggung jawab sosial perusahaan merupakan alat yang dapat dijadikan strategi perusahaan untuk membangun hubungan positif dengan *stakeholder* (Fahad & Busru, 2020). Selain itu, keberagaman gender sebagai salah satu elemen tata kelola perusahaan dinilai dapat membantu meyelaraskan dengan kepentingan para pemegang saham (E-Vahdati et al., 2018). Keberagaman gender di dalam perusahaan dipandang sebagai faktor kritis untuk mencapai tujuan sosial dan komersial, seiring dengan tanggung jawab sosial perusahaan sebagai alat strategis untuk memenuhi harapan dan kebutuhan berbagai pihak. Maka masuk akal bahwa pengaruh wanita dalam dewan terhadap kinerja keuangan di mediasi oleh tanggung jawab sosial perusahaan yang digunakan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan para pemangku kepentingan. Penelitian yang dilakukan Akhter & Hassan (2023), Sial et al. (2018), E-Vahdati et al. (2018) dan Galbreath (2018) memperoleh hasil yang menyatakan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan memediasi hubungan diantara keberagaman gender dan kinerja perusahaan.

H4: Tanggung jawab sosial perusahaan memediasi pengaruh keberagaman gender terhadap kinerja Perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif untuk melakukan penelitian kausal komparatif. Menemukan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih merupakan tujuan dari penelitian kausal komparatif (Jogiyanto, 2011). Data sekunder adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Informasi diperoleh dari laporan tahunan dan laporan keberlanjutan perusahaan yang diperoleh melalui situs resmi www.idx.co.id dan website resmi masing-masing perusahaan. Teknik Pengumpulan data menggunakan teknik dokumentasi, dengan mempelajari, mengelompokkan dan menganalisis laporan tahunan dan keberlanjutan perusahaan sektor *consumer non-cyclicals* yang terdaftar di BEI pada tahun 2018-2022.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini terdiri dari perusahaan-perusahaan sektor *consumer non-cyclicals* yang terdaftar di BEI antara tahun 2018 dan 2022 dengan total 67 perusahaan dalam pengamatan 5 tahun. Metode *purposive sampling* diterapkan pada penelitian ini guna memilih

sampel dari kelompok sasaran tertentu untuk mendapatkan informasi, hal ini mengingat tidak semua bagian dalam populasi memenuhi kriteria penelitian. Diperoleh 64 perusahaan yang dijadikan sampel pada penelitian ini dengan perincian berikut:

Tabel 1
Kriteria Pemilihan Sampel

No	Kriteria	Jumlah
1	Perusahaan <i>Consumer Non- Cyclicals</i> yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama rentang tahun 2018-2022	67
2	Perusahaan <i>Consumer Non -Cyclicals</i> yang menerbitkan laporan keuangan dalam satuan selain rupiah	(3)
3	Perusahaan <i>Consumer Non -Cyclicals</i> yang menjadi sampel penelitian	64
4	Jumlah sampel penelitian (64 x 5 tahun)	320

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Dependen

Kinerja Perusahaan

Return On Assets (ROA), *Return On Equity* (ROE) dan Tobin's Q digunakan sebagai proksi untuk mengukur kinerja perusahaan pada penelitian ini.

Return On Assets (ROA)

Rasio yang dikenal *Return On Assets* (ROA) ialah rasio yang digunakan untuk menghitung laba bersih yang dapat diciptakan oleh perusahaan dari pengelolaan assetnya (Seto et al., 2022). Rasio ROA diperoleh dengan rumus:

$$ROA = \frac{\text{Net Income}}{\text{Total Asset}}$$

Return On Equity (ROE)

Return On Equity (ROE) adalah rasio yang mencerminkan pengembalian investasi yang diperoleh oleh pemegang saham (Murhadi, 2015). Rasio ROE diperoleh dengan rumus:

$$ROE = \frac{\text{Net Income}}{\text{Total Equity}}$$

Tobin's Q

Rasio Tobin's Q merupakan rasio untuk melihat kinerja perusahaan dengan basis pasar, hal dikarenakan Tobin's Q merefleksikan ekspektasi pasar dan oleh karena itu relatif bebas dari potensi manipulasi oleh manajemen perusahaan. Tobin's Q diperoleh dengan rumus:

$$Tobin's\ Q = \frac{MVS + Debt}{TA}$$

Variabel Independen

Keberagaman Gender

Studi ini mengukur keberagaman gender dengan melihat perbandingan proporsi

komisaris dan anggota dewan komisaris wanita dengan total dewan komisaris dan direksi. Rumus untuk keragaman gender adalah sebagai berikut:

$$\text{Keberagaman Gender} = \frac{\text{Jumlah Wanita dalam dewan komisaris/direksi}}{\text{Total dewan komisaris/direksi}}$$

Variabel Intervening

Corporate Sosial Reponsibility (CSR)

Variabel CSR pada penelitian ini diukur dengan indeks pengungkapan CSR yang dikembangkan oleh Garanina & Kim (2023) yang terdiri dari 22 item. CSR menggunakan rumus berikut:

$$\text{CSRD} = \frac{\sum X_{it}}{n_i}$$

Keterangan:

CSR : Indeks pengungkapan pelaksanaan CSR pada perusahaan i pada tahun t

$\sum X_{it}$: Jumlah total item yang diungkapkan oleh perusahaan i pada tahun t

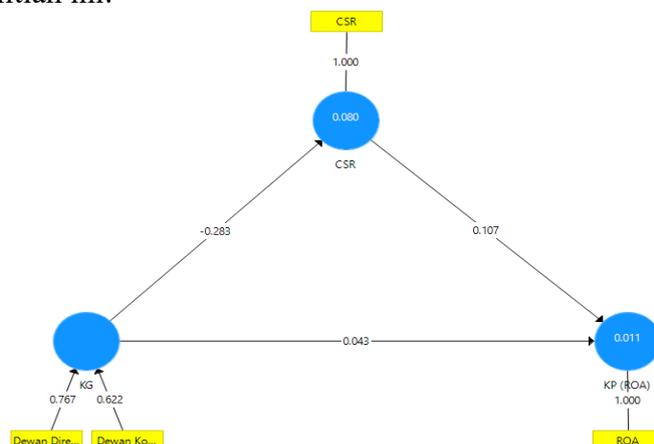
n_i : Jumlah item CSR

Metode Analisis Data

Pada penelitian diterapkan metode *Structural Equation Modeling (SEM)* menggunakan *Partial Least Square Path Modeling (PLS-SEM)*, melibatkan alat analisis SmartPLS ver 3.0.

Analisis Data *Partial Least Square (PLS)*

Pendekatan kuantitatif diterapkan pada penelitian ini dengan alat analisis data berupa SmartPLS ver 3.0. SEM (*Structural Equation Model*) berbasis varians yaitu PLS (*Partial Least Square*) digunakan dalam proses analisis data. Untuk memprediksi hubungan antar variabel dengan melihat apakah terdapat pengaruh antar variabel independen dan dependen digunakan PLS (Yulimtinan & Atiningsih, 2021). Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*) merupakan dua model pengujian yang digunakan dalam analisis PLS. Karena penelitian ini menggunakan data sekunder, maka penelitian ini hanya melibatkan tahap pengujian model struktural (*inner model*). Berikut adalah model penelitian pada penelitian ini:



Gambar 1

Pengujian Koefisien Determinasi Model Persamaan Struktural

Kemampuan variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ditentukan dengan melihat nilai koefisien determinasi.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung, dilakukan uji hipotesis dengan menerapkan prosedur bootstrapping pada perangkat lunak SmartPLS 3.0. Menurut Ghozali & Latan (2015), ketentuan berlaku jika:

- 1) Jika nilai p-value < 0,05 dan nilai t-statistik > 1,64, maka hipotesis yang mengungkapkan bahwa variable independen secara signifikan mempengaruhi variable dependen diterima.
- 2) Jika nilai p-value > 0,05 dan nilai t-statistik < 1,64, maka hipotesis yang mengungkapkan bahwa variable independen secara signifikan mempengaruhi variable dependen ditolak.
- 3) Jika nilai p-value < 0,05 dan nilai t-statistik > 1,64 pada uji pengaruh tidak langsung maka hipotesis yang mengungkapkan variable mediasi dapat memediasi pengaruh antara variable independen terhadap variable dependen diterima, begitu pun sebaliknya.
- 4) Besarnya nilai *original sample* menggambarkan arah hubungan setiap pengaruh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan arah positif jika *original sample* bernilai positif, sebaliknya apabila *original sample* bernilai negatif maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan arah negatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2
Hasil Statistik Deskriptif

	Mean	Min	Max	Std. Dev
Dewan Komisaris	0,14	0,00	0,67	0,20
Dewan Direksi	0,13	0,00	0,75	0,18
CSR	0,48	0,05	0,82	0,18
ROA	0,04	-0,58	0,49	0,11
ROE	0,02	-2,59	2,55	0,42
Tobin's Q	1,78	0,43	12,34	1,57

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0, 2024

Analisis Data PLS

Tabel berikut ini menampilkan hasil uji hipotesis dan uji koefisien determinasi berdasarkan hasil analisis data yang telah dilaksanakan:

Tabel 3
Hasil Analisis Data

Pengaruh Langsung	Model 1 y = ROA			Model 2 y = ROE			Model 3 y = Tobin's Q		
	Original Sample	t-statistics	P Value	Original Sample	t-statistics	P Value	Original Sample	t-statistics	P Value
1. KG - KP	0.043	0.650	0.258	-0.020	0.282	0.389	0.143	2.080	0.019
2. KG - CSR	-0.283	5.853	0.000	-0.283	6.109	0.000	-0.277	5.293	0.000
3. CSR - KP	0.107	2.071	0.019	-0.037	0.675	0.250	-0.069	1.456	0.073
Pengaruh Tidak Langsung									
1. KG - CSR - KP	-0.030	1.964	0.025	0.011	0.644	0.260	0.019	1.314	0.095
R-Square		0.011			0.001			0.030	
Adj R Square		0.004			-0.005			0.024	
R-Square (CSR) = 0.080									
Adj R Square (CSR) = 0.077									

Sumber: Data Sekunder diolah, 2024

Pengujian Koefisien Determinasi (R-Square)

Berdasarkan hasil pengujian, terdapat 92% peluang bagi variabel lain untuk menjelaskan tanggung jawab sosial perusahaan daripada variabel keragaman gender, yang memiliki kemampuan sebesar 0,080, atau 8%, untuk melakukannya. Sedangkan kemampuan variabel keberagaman gender dalam menjelaskan kinerja perusahaan dengan proksi ROA dan ROE adalah sebesar 0,011 dan 0,001 atau 1% dan 0,1% yang artinya terdapat peluang 99% dan 99,9% dari variabel lain dalam menjelaskan variabel kinerja perusahaan serta sebesar 0,030 atau 3% kemampuan keberagaman gender dalam menjelaskan kinerja perusahaan dengan proksi Tobin's Q sehingga terdapat 97% dari variabel lain untuk menjelaskan kinerja perusahaan dengan proksi Tobin's Q.

Pengujian Secara Langsung

Berdasarkan pengujian hipotesis, maka berikut adalah analisa temuan pengujian mengenai pengaruh langsung:

- 1) Pada tabel, nilai t-statistik sebesar $0,650 < 1,64$ dan p-value bernilai $0,258 > 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yang mengemukakan "keberagaman gender berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan" **ditolak**
- 2) Pada tabel, nilai t-statistik sebesar $5,853 > 1,64$ dan p-value sebesar $0,00 < 0,05$ namun nilai *original sample* $-0,283$ menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yang mengemukakan "keberagaman gender berpengaruh positif terhadap tanggung jawab sosial perusahaan" **ditolak**
- 3) Pada tabel, nilai t-statistik sebesar $2,07 > 1,64$ dan p-value sebesar $0,019 < 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang mengemukakan "tanggung jawab sosial perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan" **tidak dapat ditolak**

Pengujian Secara Tidak Langsung

Dari hasil uji hipotesis, analisa hasil uji atas hubungan tidak langsung memperoleh nilai t-statistik sebesar $1,964 > 1,64$ dan nilai P-value sebesar $0,025 < 0,05$ mengindikasikan hipotesis keempat dalam penelitian yang mengemukakan "tanggung jawab sosial perusahaan mampu memediasi pengaruh keberagaman gender terhadap kinerja perusahaan" **tidak dapat ditolak**.

Robustness Test

Uji kekokohan (*robustness test*) dirancang untuk menguji konsistensi temuan penelitian dan berlaku pada proksi ukuran yang berbeda. Uji kekokohan pada penelitian ini dilakukan dengan mengganti proksi kinerja perusahaan dengan ROE dan Tobin's Q.

Return On Equity (ROE)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terhadap hubungan langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut:

- 1) Pada tabel, nilai t-statistik bernilai $0,282 < 1,64$ dan p-value bernilai $0,389 > 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini yang mengemukakan "keberagaman gender berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan" **ditolak**. Hasil ini konsisten dengan uji sebelumnya sehingga hasilnya **robust**.
- 2) Pada tabel, nilai t-statistik sebesar $6,109 > 1,64$ dan p-value sebesar $0,00 < 0,05$ dengan nilai *original sample* $-0,283$ menunjukkan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini yang mengemukakan "keberagaman gender berpengaruh positif terhadap tanggung jawab sosial perusahaan" **ditolak**. Hasil ini konsisten dengan uji sebelumnya sehingga hasilnya **robust**.

- 3) Pada tabel, nilai t-statistik sebesar $0,675 < 1,64$ dan p-value sebesar $0,250 > 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang mengemukakan “tanggung jawab sosial perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan” **ditolak**. Hasil ini tidak konsisten dengan uji sebelumnya sehingga hasilnya **tidak robust**.
- 4) Pada tabel, nilai t-statistik sebesar $0,644 < 1,64$ dan p-value sebesar $0,260 > 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini yang mengemukakan “tanggung jawab sosial perusahaan mampu memediasi pengaruh keberagaman gender terhadap kinerja perusahaan” **ditolak**. Hasil ini tidak konsisten dengan uji sebelumnya sehingga hasilnya **tidak robust**.

Tobin's Q

Berdasarkan pengujian hipotesis, analisa hasil pengujian atas hubungan langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut:

- 1) Pada tabel, nilai t-statistik sebesar $2,08 > 1,64$ dan p-value sebesar $0,019 < 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang mengemukakan “keberagaman gender berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan” **tidak dapat ditolak**. Hasil ini tidak konsisten dengan uji sebelumnya sehingga hasilnya **tidak robust**.
- 2) Pada tabel, nilai t-statistik sebesar $5,923 > 1,64$ dan p-value sebesar $0,00 < 0,05$ dengan nilai *original sample* $-0,277$ menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang mengemukakan “keberagaman gender berpengaruh positif terhadap tanggung jawab sosial perusahaan” **ditolak**. Hasil ini konsisten dengan uji sebelumnya sehingga hasilnya **robust**.
- 3) Pada tabel, nilai t-statistik sebesar $1,456 < 1,64$ dan p-value sebesar $0,073 > 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang mengemukakan “tanggung jawab sosial perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan” **ditolak**. Hasil ini tidak konsisten dengan hasil uji sebelumnya sehingga hasilnya **tidak robust**.
- 4) Pada tabel, nilai t-statistik sebesar $1,314 < 1,64$ dan p-value sebesar $0,095 > 0,05$ mengindikasikan bahwa hipotesis keempat pada penelitian ini yang mengemukakan “tanggung jawab sosial perusahaan mampu memediasi pengaruh keberagaman gender terhadap kinerja perusahaan” **ditolak**. Hasil ini tidak konsisten dengan hasil uji ROA sebelumnya sehingga hasilnya **tidak robust**.

Pembahasan

Tabel 4
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

	M1 y = ROA	M2 y = ROE	M3 y = Tobin's Q
Pengaruh Langsung			
1. KG - KP	Ditolak	Ditolak	Tidak Dapat Ditolak
2. KG - CSR	Ditolak	Ditolak	Ditolak
3. CSR - KP	Tidak Dapat Ditolak	Ditolak	Ditolak
Pengaruh Tidak Langsung			
1. KG - CSR - KP	Tidak Dapat Ditolak	Ditolak	Ditolak

Keberagaman Gender terhadap Kinerja Perusahaan

Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah keberagaman gender berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan sektor *consumer non-cyclicals* yang terdaftar di BEI tahun 2018-2022. Hipotesis pertama mengindikasikan kinerja perusahaan akan semakin baik apabila perusahaan menerapkan keberagaman gender dalam jajaran dewan. Variabel keberagaman gender pada penelitian ini diukur dengan perbandingan kehadiran dewan wanita dalam jajaran dewan komisaris dan dewan direksi dengan jumlah dewan komisaris dan dewan direksi.

Hasil uji hipotesis membuktikan keberagaman gender tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan proksi ROA dan ROE. Hasil uji ini berbeda dengan hasil yang diperoleh oleh Alodat et al. (2023) yang menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam dewan akan memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan proksi ROA dan ROE dengan menyumbangkan ide untuk diskusi dewan dan menggunakan strategi untuk mempertahankan keunggulan. Akan tetapi, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Marquez-Cardenas et al. (2022), Tania & Hesniati (2022), Satria et al. (2020) dan Thoomaszen & Hidayat (2020) yang juga memperoleh hasil bahwa keberagaman gender tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan proksi ROA dan ROE. Tidak adanya pengaruh keberagaman gender terhadap kinerja perusahaan dapat disebabkan oleh sejumlah faktor. Salah satu faktornya adalah rendahnya variabilitas dalam persentase kehadiran wanita di dewan perusahaan yang mengakibatkan ketidakseimbangan jumlah wanita dalam posisi dewan.

Sedangkan pengaruh keberagaman gender terhadap kinerja perusahaan dengan proksi Tobin's Q memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa keberagaman gender berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan dengan proksi Tobin's Q. Hasil uji tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariadi et al. (2024), Ferrary & Déo (2023), Pramesti & Nita (2022), Brahma et al. (2021), Duppati et al. (2020). Hasil ini mengindikasikan dengan adanya kehadiran wanita dalam dewan berpotensi mempengaruhi perspektif investor dipasar dalam menilai perusahaan.

Keberagaman Gender terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Hipotesis kedua dari penelitian ini mengemukakan keberagaman gender berpengaruh positif terhadap tanggung jawab sosial pada perusahaan *consumer non-cyclicals* yang terdaftar di BEI tahun 2018-2022. Hipotesis kedua mengindikasikan dengan diterapkannya keberagaman gender di dewan maka perusahaan akan semakin mendorong terlaksananya tanggung jawab sosial perusahaan. Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa keberagaman gender berpengaruh negatif terhadap tanggung jawab sosial perusahaan, sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akhter & Hassan (2023) dan Peng et al (2021) yang memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa wanita lebih menaruh perhatian pada pelaksanaan CSR dan dapat mengubah pengambilan keputusan. Sehingga dengan adanya keberagaman gender dalam dewan akan mendorong pelaksanaan CSR pada perusahaan. Namun, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Utami Putri et al. (2023), Fahad & Rahman (2020) dan Pajaria et al. (2016) yang memperoleh hasil bahwa keberagaman gender berpengaruh negatif signifikan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan. Hasil ini menggambarkan bahwa semakin banyak kehadiran wanita dalam jajaran dewan maka akan memberi dampak yang kurang baik terhadap CSR perusahaan.

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan

Hipotesis ketiga mengemukakan bahwa tanggung jawab sosial yang dilakukan oleh perusahaan *consumer non-cyclicals* yang terdaftar di BEI tahun 2018-2022 berpengaruh positif

terhadap kinerja perusahaan. Hipotesis ketiga mengindikasikan dengan dilaksanakannya tanggung jawab sosial perusahaan maka akan mendorong kinerja perusahaan. Hasil temuan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Singh & Chakraborty (2021), Buallay et al. (2020) dan Sial et al. (2018) yang memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan dengan proksi ROE dan Tobin's Q. Namun, hasil ini sejalan dengan Benali et al. (2021), El Yaagoubi (2020), D.P.S.W & Novianty (2019), Rizki (2019) dan Kamatra & Kartikaningdyah (2015) yang juga memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan proksi ROA tetapi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan proksi ROE.

Tanggung jawab sosial perusahaan yang berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan dengan proksi ROA, menunjukkan peningkatan citra perusahaan. Citra yang baik dapat meningkatkan penjualan dan laba. Namun, pengaruhnya terhadap ROE mungkin tidak signifikan karena ROE dipengaruhi oleh faktor lain seperti struktur modal. Jadi, meskipun tanggung jawab sosial perusahaan dapat meningkatkan kinerja operasional, dampaknya mungkin tidak selalu terlihat pada pengembalian investasi pemegang saham. Sedangkan untuk kinerja perusahaan dengan proksi Tobin's Q, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Shaumi & Srimindarti (2022), Afifa & Efendi (2021), Rahman & Asyik (2021), Alkhairani et al. (2020) dan Luthan et al. (2018) yang juga memperoleh hasil tanggung jawab sosial perusahaan tidak memiliki pengaruh Tobin's Q. Kinerja perusahaan dengan proksi Tobin's Q tidak dipengaruhi oleh tanggung jawab sosial perusahaan menunjukkan bahwa investor di pasar saham tidak melihat nilai tambah yang signifikan dari tanggung jawab sosial perusahaan serta dilihat dari nilai *original sample* yang bernilai negatif dapat menggambarkan bahwa investor dipasar modal memandang pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan sebagai biaya tambahan karena sifatnya sebagai pengurang yang dapat mengurangi profit perusahaan sehingga mengurangi *return* yang akan diperoleh pemegang saham.

Keberagaman Gender terhadap Kinerja Perusahaan dengan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan sebagai Variabel Mediasi

Hipotesis keempat menyatakan bahwa pada perusahaan *consumer non-cyclicals* yang terdaftar di BEI antara tahun 2018 dan 2022, pengaruh antara keberagaman gender dan kinerja perusahaan dimediasi oleh tanggung jawab sosial perusahaan. Menurut teori *stakeholder*, perusahaan mendapat manfaat dari memiliki hubungan positif dengan para pemangku kepentingannya, dan tanggung jawab sosial perusahaan dapat menjadi sarana untuk membina hubungan ini. Memiliki keberagaman gender yang beragam di dewan dapat mendorong implementasi tanggung jawab sosial perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa meskipun tanggung jawab sosial perusahaan dapat memediasi hubungan antara keberagaman gender dan proksi ROA, namun tidak memediasi pengaruh keberagaman gender terhadap kinerja perusahaan dengan proksi ROE serta Tobin's Q.

Temuan ini berbeda dengan penelitian Sial dkk. (2018), E-Vahdati dkk. (2018) dan Galbreath (2018) yang menemukan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan dapat memediasi pengaruh antara keberagaman gender dan kinerja perusahaan dengan proksi ROE dan Tobin's Q. Meskipun demikian, temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Pratiwi (2023), yang juga menemukan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara keberagaman gender dan kinerja perusahaan yang diukur dengan proksi ROE dan Tobin's Q. Hasil uji yang menunjukkan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan memediasi pengaruh keberagaman gender terhadap kinerja perusahaan dalam konteks kinerja perusahaan dengan proksi ROA dapat dijelaskan dengan

kenyataan bahwa memiliki gender yang beragam dalam dewan akan mempengaruhi bagaimana tanggung jawab sosial perusahaan diimplementasikan, yang akan mendorong kinerja perusahaan yang diukur dengan proksi ROA.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan dari penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan selama lima tahun pengamatan adalah sebagai berikut: (1) Keberagaman gender (X) berpengaruh positif terhadap kinerja yang diukur dengan Tobin's Q pada perusahaan sektor *consumer non-cyclicals* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2022, namun tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Y) yang diukur dengan ROA dan ROE. (2) Tanggung jawab sosial perusahaan (Z) pada perusahaan sektor *consumer non-cyclicals* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2022 dipengaruhi secara negatif oleh keberagaman gender (X). (3) Kinerja perusahaan (Y) yang diukur dengan ROA dipengaruhi oleh tanggung jawab sosial perusahaan (Z), namun kinerja yang diukur dengan ROE dan Tobin's Q tidak terpengaruh pada perusahaan sektor *consumer non-cyclicals* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2018-2022. (4) Pada perusahaan sektor *consumer non-cyclicals* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2018-2022, tanggung jawab sosial perusahaan mampu memediasi pengaruh keberagaman gender (X) terhadap kinerja perusahaan (Y) yang diukur dengan ROA, namun tidak mampu memediasi pengaruh keberagaman gender (X) terhadap kinerja (Y) yang diukur dengan ROE dan Tobin's Q.

Saran

Penelitian di masa mendatang diharapkan dapat meneliti industri lain yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan menambahkan periode penelitian hingga 2023, mengingat sejumlah perusahaan telah merilis laporan tahunan 2023. Penelitian dimasa mendatang juga perlu mempertimbangkan untuk memasukkan elemen tata kelola perusahaan lain sebagai variabel yang diperkirakan berdampak pada kinerja perusahaan. Selain itu, penelitian selanjutnya hendaknya mempertimbangkan untuk meneliti mengenai proporsi ideal antara wanita dan pria dalam jajaran dewan untuk mencapai kinerja optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifa, H., & Efendi, D. (2021). Pengaruh Good Governance dengan Pengungkapan CSR Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10, 1–19.
- Akhter, W., & Hassan, A. (2023). Does corporate social responsibility mediate the relationship between corporate governance and firm performance? Empirical evidence from BRICS countries. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, July, 1–13. <https://doi.org/10.1002/csr.2586>
- Alkhairani, Kamaliah, & Rokhmawati, A. (2020). Analisis Pengaruh Good Corporate Governance (GCG) dan Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(1), 10–25. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>
- Alodat, A. Y., Salleh, Z., Nobanee, H., & Hashim, H. A. (2023). Board gender diversity and firm performance: The mediating role of sustainability disclosure. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 30(4), 2053–2065. <https://doi.org/10.1002/csr.2473>

- Ariadi, D., Serly, & Susanto, A. (2024). Does Gender Diversity among the Board of Directors Significantly Affect a Company's Financial Performance? *Jurnal Manajemen*, 15(1), 14–29. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v15i1.15271>
- Benali, M., El Yaagoubi, J., & Moufdi, G. (2021). Impact of corporate social responsibility on financial performance of listed Moroccan companies. *International Journal of Financial Accountability, Economics, Management, and Auditing (IJFAEMA)*, 3(3), 132–144. <https://doi.org/10.52502/ijfaema.v3i3.58>
- Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2021). Board gender diversity and firm performance: The UK evidence. *International Journal of Finance and Economics*, 26(4), 5704–5719. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2089>
- Buallay, A., Kukreja, G., Aldhaen, E., Al Mubarak, M., & Hamdan, A. M. (2020). Corporate social responsibility disclosure and firms' performance in Mediterranean countries: a stakeholders' perspective. *EuroMed Journal of Business*, 15(3), 361–375. <https://doi.org/10.1108/EMJB-05-2019-0066>
- D.P.S.W, M. R., & Novianty, I. (2019). Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility Terhadap Profitabilitas Perusahaan (Studi Terhadap Perusahaan Food and Beverage yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2017). *IRWNS (Industrial Research Workshop and National Seminar)*, 10(1), 1124–1134.
- Duppatti, G., Rao, N. V., Matlani, N., Scrimgeour, F., & Patnaik, D. (2020). Gender diversity and firm performance: evidence from India and Singapore. *Applied Economics*, 52(14), 1553–1565. <https://doi.org/10.1080/00036846.2019.1676872>
- E-Vahdati, S., Zulkifli, N., & Zakaria, Z. (2018). A moderated mediation model for board diversity and corporate performance in ASEAN countries. *Sustainability (Switzerland)*, 10(2). <https://doi.org/10.3390/su10020556>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (1991). Gender and the Emergence of Leaders: A Meta-Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(5), 685–710. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.5.685>
- Effendi, M. A. (2009). *The Power of Good Corporate Governance: Teori dan Implementasi* (Krista (Ed.)). Salemba Empat.
- El Yaagoubi, J. (2020). Impact of CSR on financial performance of Casablanca Stock Exchange companies: A longitudinal study. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 29(4), 1142–1152.
- Elkington, J. (1997). *Cannibals With Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. New Society Publishers.
- Ernawati, E., Febrian, V. R., Fazis, M., & Syam, H. Y. (2022). Analysis Of Women's Leadership Role in Gender Perspective in Work Training Centers (Blk) Batusangkar. *AGENDA: Jurnal Analisis Gender Dan Agama*, 4(2), 200–212.
- Fahad, P., & Busru, S. A. (2020). CSR disclosure and firm performance: evidence from an emerging market. *Corporate Governance (Bingley)*, 21(4), 553–568. <https://doi.org/10.1108/CG-05-2020-0201>
- Fahad, P., & Rahman, P. M. (2020). Impact of corporate governance on CSR disclosure. *International Journal of Disclosure and Governance*, 17(2–3), 155–167. <https://doi.org/10.1057/s41310-020-00082-1>
- Fahmi, I. (2012). *Analisis Kinerja Keuangan* (Kesatu). Alfabeta.
- Farida, D. N. (2019). Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Pengungkapan Sustainability Development Goals. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 8(2), 89. <https://doi.org/10.30659/jai.8.2.89-107>
- Ferrary, M., & Déo, S. (2023). Gender diversity and firm performance: when diversity at middle management and staff levels matter. *International Journal of Human Resource Management*, 34(14), 2797–2831. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2093121>

- Firdaus, D. N. (2024). *PELAPORAN CSR DI INDONESIA : DARI KEWAJIBAN HUKUM MENJADI*. January.
- Freeman, R. E. (1984). *STRATEGIC MANAGEMENT: A Stakeholder Approach*. In *Reflecting on School Management*. Pitman Publishing Inc. <https://doi.org/10.4324/9780203982211-18>
- Freeman, R. E. (2015). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Cambridge University Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.1017/CB09781139192675>
- Galbreath, J. (2018). Is Board Gender Diversity Linked to Financial Performance? The Mediating Mechanism of CSR. *Business and Society*, 57(5), 863–889. <https://doi.org/10.1177/0007650316647967>
- Garanina, T., & Kim, O. (2023). The relationship between CSR disclosure and accounting conservatism: The role of state ownership. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 50, 100522. <https://doi.org/10.1016/j.intaccaudtax.2023.100522>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilligan, C. (1982). *In A Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. September.
- Gudono. (2014). *Teori Organisasi* (Mutya (Ed.); 4th ed.). Andi Offset.
- Hidayat, A. A. (2018). Dampak Industri Terhadap Kerusakan Lingkungan. *Open Science Framework, July*. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/YXMV7>
- Hillman, A. J., Cannella, A. A., & Paetzold, R. L. (2000). The resource dependence role of corporate directors: Strategic adaptation of board composition in response to environmental change. *Journal of Management Studies*, 37(2), 235–256. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00179>
- Hillman, A. J., Withers, M. C., & Collins, B. J. (2009). Resource dependence theory: A review. *Journal of Management*, 35(6), 1404–1427. <https://doi.org/10.1177/0149206309343469>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of The Firm : Managerial Behaviour, Agency Costs and Ownership Structure. *Human Relations*. <https://doi.org/10.1177/0018726718812602>
- Jogiyanto. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Judith, M. P. (2023). *Kinerja Industri Manufaktur Melambat*. Kompas.Id. <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2023/08/31/lesunya-china-dan-daya-beli-ri-dapat-gerus-kinerja-industri>
- Kamatra, N., & Kartikaningdyah, E. (2015). Effect corporate social responsibility on financial performance. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5(2013), 157–164.
- Khan, I., Khan, I., & Senturk, I. (2019). Board diversity and quality of CSR disclosure: evidence from Pakistan. *Corporate Governance (Bingley)*, 19(6), 1187–1203. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2018-0371>
- Kontribusi Manufaktur Nasional Capai 20 Persen, RI Duduki Posisi Ke-5 Dunia*. (2019). Kementerian Perindustrian. <https://kemenperin.go.id/artikel/20579/Kontribusi-Manufaktur-Nasional-Capai-20-Persen,-RI-Duduki-Posisi-Ke-5-Dunia>
- Latifah, S. W. (2021). Triple Bottom Line Terhadap Nilai Perusahaan, Gross Profit Margin Sebagai Indikator Ekonomi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(4), 544–563. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i4.4249>

- Lindawati, A. S. L., & Puspita, M. E. (2015). Corporate Social Responsibility: Implikasi Stakeholder dan Legitimacy Gap dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 157–174. <https://doi.org/10.18202/jamal.2015.04.6013>
- Luthan, E., Rizki, S. A., & Edmawati, S. D. (2018). Pengaruh Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 1(2), 204–219. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2017.v1.i2.2754>
- Mamentu, R. A., Karamoy, O. H. S., & ... (2022). Variasi Bahasa Berdasarkan Gender Di Perumahan Watutumou Permai. *Jurnal Elektronik* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jefs/article/view/40745%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jefs/article/viewFile/40745/36451>
- Marquez-Cardenas, V., Gonzalez-Ruiz, J. D., & Duque-Grisales, E. (2022). Board gender diversity and firm performance: evidence from Latin America. *Journal of Sustainable Finance and Investment*, 12(3), 785–808. <https://doi.org/10.1080/20430795.2021.2017256>
- Michelon, G., & Parbonetti, A. (2012). The effect of corporate governance on sustainability disclosure. *Journal of Management and Governance*, 16(3), 477–509. <https://doi.org/10.1007/s10997-010-9160-3>
- Miller, T., & Triana, M. del C. (2009). Demographic Diversity in the Boardroom : Mediators of the Board Diversity – Firm Performance Relationship. *Journal of Management Studies*, 46:5(July).
- Murhadi, W. R. (2015). *Analisis Laporan Keuangan Proyeksi dan Valuasi Saham* (A. Rasyid (Ed.)). Salemba Empat.
- Pajaria, Y., Meutia, I., & Widiyanti, M. (2016). Corporate Social Responsibility Perusahaan. *AKUNTABILITAS: JURNAL PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN AKUNTANSI Vol. 10 No. 2 Juli 2016*, 10(2), 177–200. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/353742/corporate-social-responsibility-perusahaan>
- Peng, X., Yang, Z., Shao, J., & Li, X. (2021). Board diversity and corporate social responsibility disclosure of multinational corporations. *Applied Economics*, 53(42), 4884–4898. <https://doi.org/10.1080/00036846.2021.1910620>
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). The external control of organizations: A resource dependence approach. In *NY: Harper and Row Publishers* (p. 300).
- 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>
- Radu, C., Deaconu, A., & Frasineanu, C. (2017). Leadership and Gender Difference- Are Men and Women Leading in the Same Way? In A. Alvinus (Ed.), *Contemporary Leadership Challenges* (p. 63). InTech.
- Rahman, A., & Asyik, N. F. (2021). Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Good Corporate Governance terhadap Nilai Perusahaan Melalui Kinerja Keuangan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(8), 2–26.
- Randoy, T., Oxelheim, L., & Thomsen, S. (2006). A Nordic Perspective on Corporate Board Diversity. *Nordic Innovation Centre, November*, 1–34.
- Rao, K., & Tilt, C. (2016). Board Composition and Corporate Social Responsibility: The Role of Diversity, Gender, Strategy and Decision Making. *Journal of Business Ethics*, 138(2), 327–347. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2613-5>
- Rizki, E. R. (2019). *Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI)*. https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2019/01/2019.01.23_PLAN-NACIONAL-DE-CANCER_web.pdf

- Sari, W. (2021). *Kinerja Keuangan* (N. U. Rahmi (Ed.)). UNPRI PRESS.
- Satria, Y., Mahadwartha, P. A., & Ernawati, E. (2020). *The Effect of Gender Diversity on Company Financial Performance*. *115(Insyma)*, 470–475. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200127.094>
- Seto, A. A., Yulianti, M. L., Nurchayati, Kusumastuti, R., Astuti, N., Febrianto, H. G., Sukma, P., Fitriana, A. I., Parju, Satrio, A. B., Hanani, T., Hakim, M. Z., Jumiati, E., & Fauzan, R. (2022). *Analisis Laporan Keuangan* (R. Ristiyana (Ed.)). PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Shaumi, R. P., & Srimindarti, C. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Good Corporate Governance Dan Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Tahun 2018-2020. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, *13*, 1246–1256.
- Sial, M. S., Zheng, C., Cherian, J., Gulzar, M. A., Thu, P. A., Khan, T., & Khuong, N. V. (2018). Does corporate social responsibility mediate the relation between boardroom gender diversity and firm performance of Chinese listed companies? *Sustainability (Switzerland)*, *10*(10). <https://doi.org/10.3390/su10103591>
- Simbolon, F. (2015). Perbandingan Sistem Pengukuran Kinerja Perusahaan. *Binus Business Review*, *6*(1), 91. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.991>
- Singh, A., & Chakraborty, M. (2021). Does CSR disclosure influence financial performance of firms? Evidence from an emerging economy. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, *12*(4), 788–810. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-02-2018-0042>
- Solikhin, A., & Lubis, T. A. (2019). *Kinerja Perusahaan Tinjauan Reputasi Perusahaan dan CSR* (M. Rinaldy (Ed.)). Salim Media Indonesia.
- Tania, K. S., & Hesniati, H. (2022). The effect of gender diversity on firm performance in Indonesia. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, *5*(2), 267–284. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v5i2.667>
- Thoomaszen, S. P., & Hidayat, W. (2020). Widi Hidayat 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, *Vol 2 No.*, 2040–2052.
- Utama, B. P., Sastodiharjo, I., & Mukti, A. H. (2023). Pengaruh Mekanisme Tata Kelola Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan: Studi Empiris pada Perusahaan Non Consumer Cyclical yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2019-2021. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, *4*(4), 249–261. <https://doi.org/10.35912/jakman.v4i4.2305>
- Utami Putri, M., Suharman, H., & Handoyo, S. (2023). The Influences of Slack Resources, Board Gender Diversity on the Quality of Corporate Social Responsibility Disclosure. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, *3*(4), 684–695. <https://doi.org/10.35877/454ri.daengku1933>
- Wu, C., Guang, H., Xu, J., & Wang, S. (2019). The effects of female executives on corporate philanthropy in China. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *26*(3), 628–643. <https://doi.org/10.1002/csr.1708>
- Yulimtinan, Z., & Atiningsih, S. (2021). Leverage Ukuran Perusahaan Pertumbuhan Penjualan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Mediasi. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, *6*(1), 69. <https://doi.org/10.32502/jab.v6i1.3422>
- Zhang, L. (2020). An institutional approach to gender diversity and firm performance. *Organization Science*, *31*(2), 439–457. <https://doi.org/10.1287/orsc.2019.1297>