

# Pengaruh *Environmental Social Governance (ESG)* dan *Gender Diversity* terhadap Kinerja Perusahaan dengan Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Moderasi

Oleh:

**Erinda Wahyuning Tyas**  
**Sarwenda Biduri**

Program Studi Akuntansi  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
Mei, 2026

# Pendahuluan

Kinerja perusahaan merupakan tolok ukur penting dalam menilai keberhasilan perusahaan dan menjadi dasar utama bagi investor dalam pengambilan keputusan, namun saat ini kinerja perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor keuangan, melainkan juga faktor non-keuangan seperti aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola. Meningkatnya perhatian terhadap isu keberlanjutan mendorong perusahaan untuk mengintegrasikan Environmental, Social, and Governance (ESG) dalam pelaporan, sejalan dengan kewajiban penyusunan laporan keberlanjutan berdasarkan POJK No. 51 tahun 2017, meskipun implementasinya di Indonesia masih belum merata dan peringkat ESG Indonesia di pasar global relatif rendah.

Di sisi lain, fenomena keberagaman gender dalam jajaran dewan direksi juga semakin berkembang, namun hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh ESG dan gender diversity terhadap kinerja perusahaan masih menunjukkan temuan yang tidak konsisten. Selain itu, ukuran perusahaan dipandang berperan penting karena perusahaan berskala besar menghadapi tekanan stakeholder yang lebih tinggi dalam penerapan praktik ESG. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan pada perusahaan sektor consumer based yang berinteraksi langsung dengan konsumen untuk menganalisis pengaruh ESG dan gender diversity terhadap kinerja perusahaan dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi.

# Teori

## 1. Stakeholder Theory

Teori ini menyatakan bahwa perusahaan bertanggung jawab tidak hanya kepada pemegang saham, tetapi juga kepada seluruh pemangku kepentingan, seperti karyawan, masyarakat, pemerintah, dan lingkungan. Oleh karena itu, penerapan ESG merupakan bentuk pemenuhan kepentingan stakeholder yang dapat meningkatkan reputasi perusahaan, sehingga berpotensi meningkatkan kinerja perusahaan.

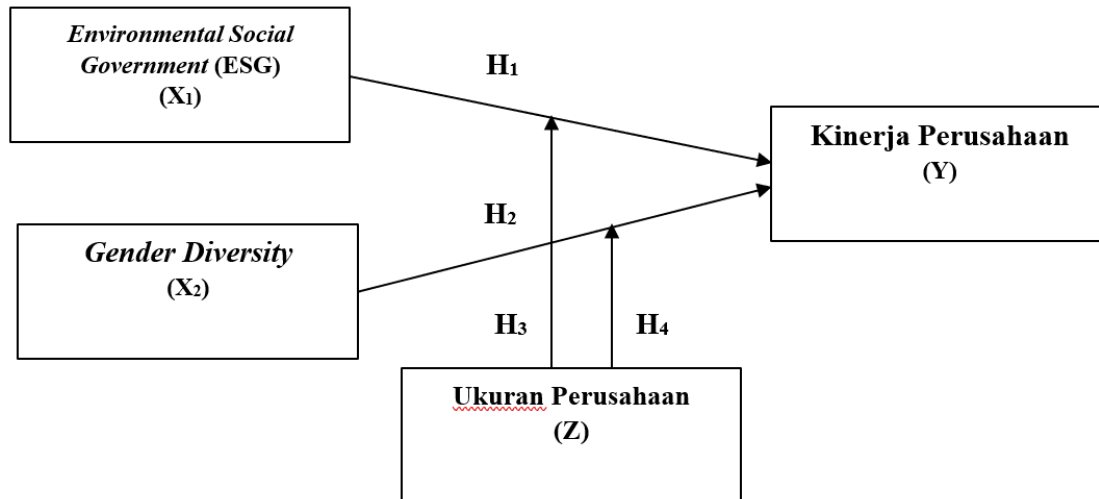
## 2. Upper Echelon Theory

Teori ini menyatakan bahwa strategi dan kinerja perusahaan merupakan cerminan dari karakteristik manajemen puncak. Dalam konteks ini, gender diversity pada dewan direksi mencerminkan perbedaan perspektif dan gaya pengambilan keputusan yang dapat meningkatkan kualitas pengawasan dan keputusan strategis, sehingga berdampak pada kinerja perusahaan.

# Tujuan Penelitian dan Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh ESG dan *Gender Diversity* terhadap kinerja Perusahaan yang dimoderasi oleh ukuran Perusahaan.

## Kerangka Konseptual



## Pengembangan Hipotesis

- H1:** ESG berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan
- H2:** *Gender Diversity* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan
- H3:** Ukuran Perusahaan memoderasi pengaruh ESG terhadap kinerja perusahaan
- H4:** Ukuran Perusahaan memoderasi pengaruh *Gender Diversity* terhadap kinerja perusahaan

# Metode Penelitian

## Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif

## Sumber Data

Sumber data menggunakan data sekunder yaitu berupa *Annual report* Perusahaan melalui situs resmi BEI [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) dan Skor ESG *Bloomberg*

## Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu Perusahaan *Consumer Based* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2020 – 2024.

## Sampel

Teknik pemilihan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Total sampel yang dihasilkan sebanyak 123 sampel

## Kriteria Sampel

Kriteria pengambilan sampel yang digunakan:

1. Perusahaan yang memiliki skor ESG di Bloomberg
2. Perusahaan yang menerbitkan *annual report* secara lengkap
3. Perusahaan yang menggunakan mata uang rupiah

# Metode Penelitian

## Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	ESG (X1)	ESG = <i>Blomberg ESG Score</i>	Nominal
2.	Gender Diversity (X2)	Gender Diversity = $\frac{\text{Jumlah Direktur Wanita}}{\text{Jumlah Direktur}}$	Rasio
3.	Kinerja Perusahaan (Y)	Tobin's Q = $\frac{MVE+Debt}{Total Asset}$	Rasio
4.	Ukuran Perusahaan (Z)	UP = $LN (Total Asset)$	Rasio

## Teknik Analisis

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS dengan analisis regresi linier berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Proses analisis meliputi uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, dan uji t. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan serangkaian Uji Asumsi Klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

## Uji Hipotesis

Apabila nilai signifikansi  $t < 0,05$ , maka hipotesis diterima  
Apabila nilai signifikansi  $t > 0,05$ , maka hipotesis ditolak

# Hasil Penelitian

## Hasil Uji Statistik Deskriptif

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ESG	123	25.73	62.63	44.3659	9.79362
<i>Gender Diversity</i>	123	.00	.50	.1202	.14647
<u>Ukuran Perusahaan</u>	123	28.20	32.94	30.3675	1.13106
Kinerja Perusahaan	123	.53	1.38	1.0086	.18068

## Hasil Uji Hipotesis MRA (sig < 0,05)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.999		-2.390	.018
	ESG	1.070	.302	1.364	.001
	<i>Gender Diversity</i>	-.681	.219	-.945	.002
	Z1	-.001	.000	-1.258	.001
	Z2	.040	.013	.965	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

# Pembahasan

1. ESG berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Artinya semakin tinggi peningkatan penerapan ESG dalam Perusahaan, maka kinerja Perusahaan cenderung mengalami peningkatan. Implementasi ESG mampu meningkatkan kepercayaan investor dan *stakeholder*, serta menciptakan keberlanjutan usaha yang berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.
2. *Gender Diversity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Artinya semakin tinggi keberagaman gender dalam dewan, maka kinerja perusahaan cenderung mengalami penurunan. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan perspektif yang belum terkelola secara optimal sehingga mempengaruhi efektivitas pengambilan keputusan.
3. Ukuran Perusahaan mampu memoderasi pengaruh ESG terhadap kinerja Perusahaan namun dengan arah negatif. Artinya semakin besar ukuran perusahaan, maka pengaruh ESG terhadap kinerja perusahaan cenderung melemah. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas organisasi dan tingginya biaya implementasi ESG pada perusahaan besar, sehingga efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja menjadi kurang optimal dibandingkan perusahaan yang lebih kecil
4. Ukuran Perusahaan mampu memoderasi pengaruh *Gender Diversity* terhadap kinerja Perusahaan dengan arah positif. Artinya semakin besar ukuran perusahaan, maka pengaruh *Gender Diversity* terhadap kinerja perusahaan cenderung memperkuat. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan besar cenderung lebih mampu mengelola keberagaman gender secara efektif, sehingga kontribusinya dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

# Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang akuntansi, manajemen, dan tata kelola perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh *Environmental, Social, and Governance* (ESG) serta *gender diversity* terhadap kinerja perusahaan. Dengan menggunakan sampel perusahaan, penelitian ini memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana penerapan keberlanjutan dan keberagaman dalam dewan dapat memengaruhi kinerja perusahaan.
2. Penelitian ini juga menekankan peran ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi yang memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai bagaimana besar kecilnya perusahaan mampu memperkuat maupun memperlemah pengaruh ESG dan gender diversity terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam mengoptimalkan penerapan ESG, meningkatkan efektivitas pengelolaan keberagaman, serta mendorong peningkatan kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

# Referensi

- [1] H. Mulzaki and E. Yulianti, “Pengaruh Environmental Social Governance (ESG) Terhadap Kinerja Keuangan (ROA) Dengan Gender Diversity Sebagai Variabel Moderating Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Indeks ESG Leaders Periode 2020-2022,” *Oikos J. Kaji. Pendidik. Ekon. dan Ilmu Ekon.*, vol. 4, no. 02, pp. 7823–7830, 2024.
- [2] V. Nuriza, S. Biduri, E. Maryanti, and W. Hariyanto, “Women on Boards as Moderator of ESG Disclosure, Profitability Toward Company Performance,” vol. 30, no. 02, pp. 314–334, 2025.
- [3] D. Widyaningrum and A. Rohman, “Pengaruh Pengungkapan Environmental, Social, And Governance (ESG) Terhadap Kinerja Perusahaan,” vol. 13, pp. 1–15, 2024.
- [4] I. I. Febry Antonius, “Pengaruh Environmental, Social, Governance (ESG) Dan Intellectual Capital Terhadap Kinerja Perusahaan,” *J. EKOBIS Ekon. BISNIS dan Manaj.*, vol. 13, pp. 126–138, 2023.
- [5] A. Sofiana, A. Fauzi, T. Lie, B. Haryono, and Z. N. Jannah, “The Effect of Gender Diversity on Company Performance (Study of Companies Listed on the IDX),” vol. 5, no. 2, pp. 765–773, 2024.
- [6] S. H. Sormin, I. S. Miharja, and W. Wisudanto, “Analisis Gender Diversity Terhadap Kinerja Keuangan Dan Nilai Perusahaan Dengan Environmental, Social, Governance (ESG) Sebagai Variabel Moderating,” *Sebatik*, vol. 27, no. 2, pp. 499–508, 2023, doi: 10.46984/sebatik.v27i2.2380.
- [7] R. Yuniarti, A. Sumarlan, A. Junaidi, and P. Riswandi, “Peran Kinerja Lingkungan pada Pengaruh Gender Diversity terhadap Kinerja Keuangan,” *EKOMBIS Rev. J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 713–722, 2023, doi: 10.37676/ekombis.v11i1.3405.
- [8] C. Caraiani, C. I. Lungu, and M. Pompei, “Environmental, Social and Governance Disclosure Associated with the Firm Value: Evidence from Energy Industry,” *J. Account. Manag. Inf. Syst.*, no. 1, 2021, doi: 10.24818/jamis.2021.01003.
- [9] A. Silaban, “The Influence of Environmental, Social, and Governance (ESG) on Company Performance,” *EKOMBIS Rev. J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 13, no. 1, pp. 725–736, 2025, doi: 10.37676/ekombis.v13i1.6957.
- [10] G. Ningwati, R. Septiyanti, and N. Desriani, “Pengaruh Environment, Social and Governance Disclosure terhadap Kinerja Perusahaan (The Effect of Environmental, Social and Governance Disclosure on Corporate Performance),” vol. 1, no. 1, pp. 67–78, 2022.

