

# *The Influence of Environmental Social Governance (ESG) and Gender Diversity on Company Performance with Firm Size as a Moderating Variable*

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

Erinda Wahyuning Tyas<sup>1)</sup>, Sarwenda Biduri<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: sarwendabiduri@umsida.ac.id

**Abstract.** *This study aims to analyze the effect of Environmental, Social, and Governance (ESG) and gender diversity on company performance with firm size as a moderating variable. This study uses a quantitative approach with secondary data obtained from annual reports and Bloomberg ESG Scores of consumer based sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange during 2020–2024. The sample was selected using purposive sampling and analyzed using Moderated Regression Analysis (MRA). The results show that ESG has a positive effect on company performance, while gender diversity has a negative effect on company performance. Furthermore, firm size is able to moderate the effect of ESG on company performance in a negative direction and moderate the effect of gender diversity on company performance in a positive direction. These findings indicate that sustainability practices and board characteristics play an important role in influencing company performance.*

**Keywords** – ESG; Gender Diversity; Firm Size; Company Performance.

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Environmental, Social, and Governance (ESG) dan gender diversity terhadap kinerja perusahaan dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data sekunder dari annual report dan Bloomberg ESG Score perusahaan sektor consumer based yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2020–2024. Sampel dipilih menggunakan purposive sampling dan dianalisis dengan Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ESG berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, sedangkan gender diversity berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, ukuran perusahaan mampu memoderasi pengaruh ESG terhadap kinerja perusahaan dengan arah negatif serta memoderasi pengaruh gender diversity terhadap kinerja perusahaan dengan arah positif. Temuan ini menunjukkan bahwa praktik keberlanjutan dan karakteristik dewan berperan dalam memengaruhi kinerja perusahaan.*

**Kata Kunci** – ESG; Gender Diversity; Ukuran Perusahaan; Kinerja Perusahaan.

## **I. PENDAHULUAN**

Kinerja perusahaan menjadi tolok ukur penting untuk menilai sejauh mana perusahaan berhasil mencapai targetnya dalam suatu periode. Secara umum, setiap perusahaan perlu menetapkan tujuan dan misi yang jelas sebagai arah dalam mencapai keberhasilan usahanya [1]. Kinerja yang maksimal hanya dapat dicapai melalui kerja sama dan peran aktif seluruh pihak di dalam perusahaan. Kolaborasi antara manajemen, jajaran dewan, pemegang saham, serta para pemangku kepentingan lainnya menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja perusahaan [2]. Perusahaan melakukan evaluasi kinerja untuk memastikan bahwa mereka mampu memenuhi target yang telah ditetapkan, sekaligus menyediakan informasi yang dibutuhkan investor dalam proses pengambilan keputusan [3]. Calon investor harus mencermati kinerja perusahaan karena aspek ini berperan besar dalam menilai kondisi finansial suatu entitas. Perusahaan perlu menjalankan strategi yang tepat serta melakukan evaluasi kinerja secara berkelanjutan untuk menjaga kualitas dan meningkatkan daya saing agar mampu bertahan dalam kompetisi bisnis. Secara umum, kinerja perusahaan dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor keuangan dan non-keuangan. Di luar aspek keuangan, dunia usaha memiliki kewajiban untuk mengelola akibat yang ditimbulkan terhadap lingkungan oleh kegiatan operasionalnya. Perhatian pada kinerja di bidang non-keuangan ini semakin mengemuka karena kalangan investor mulai memahami bahwa kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang tidak semata-mata ditopang oleh keuntungan finansial [4].

Dalam beberapa tahun terakhir, terjadi peningkatan signifikan dalam upaya menyajikan dan mengintegrasikan informasi non-keuangan ke dalam pelaporan perusahaan. Investor kini tidak hanya menilai dari sisi keuangan, tetapi juga memperhatikan kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai dan mendukung pembangunan berkelanjutan [5]. Masalah tentang lingkungan telah berkembang menjadi salah satu isu utama yang mendapat perhatian serius di berbagai belahan dunia [6]. Di Indonesia, permasalahan pencemaran lingkungan menjadi isu serius yang sejalan dengan pesatnya perkembangan dunia usaha. Sebagai upaya mengatasi hal tersebut, pemerintah melalui Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menerbitkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017 tentang penerapan keuangan berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik. Dalam peraturan ini, khususnya Pasal 10, Lembaga Jasa Keuangan (LJK), Emiten, dan Perusahaan Publik diwajibkan untuk menyusun laporan keberlanjutan (*sustainability report*), yang mulai diberlakukan sejak tahun 2019 [7]. Penerapan laporan keberlanjutan bertujuan untuk menjaga stabilitas serta meningkatkan inklusivitas perekonomian melalui penciptaan sinergi antara aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola.

*Environmental, social, governance (ESG)* adalah standar yang digunakan perusahaan dalam praktik investasi dengan cara mengintegrasikan serta menerapkan kebijakan yang selaras dengan prinsip lingkungan, sosial, dan tata kelola yang baik [8]. Penerapan konsep ESG di Indonesia terus mengalami perkembangan dan mendapat dorongan dari berbagai pihak. Namun, masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya mampu menerapkan prinsip keberlanjutan maupun menyusun laporan keberlanjutan sebagai bagian dari pengungkapan informasi terkait ESG [9]. Sejumlah perusahaan di berbagai negara telah menerapkan prinsip *Environmental, Social, and Governance (ESG)* dalam kegiatan operasionalnya. Namun, menurut survei yang dilakukan oleh *Indonesia Business Council for Sustainable Development (IBCS)* pada tahun 2021, peringkat indeks ESG Indonesia di pasar modal global masih berada pada posisi ke-36 dari 47 negara [10]. Di kawasan Asia Pasifik, implementasi pelaporan ESG telah mencapai 16% dari 650 perusahaan yang tercakup dalam studi. [11]. Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh *GlobeScan* dan *Global Reporting Initiative (GRI)* pada tahun 2020, terdapat kenaikan kepercayaan masyarakat sebesar 51% terhadap keterbukaan informasi yang disajikan dalam laporan keberlanjutan [12]. Fenomena ini menunjukkan tingginya kepedulian investor terhadap isu ESG ini mendorong semakin banyak perusahaan untuk menyusun dan mempublikasikan laporan terkait ESG. [13]. Meningkatnya fokus pada isu ESG telah menjadi pendorong utama bagi perusahaan untuk mengadopsi pelaporan keberlanjutan secara lebih proaktif. Hal ini terkonfirmasi oleh hasil survei PwC Singapore dan *Centre for Governance and Sustainability (CGS)* pada Mei 2022, yang menunjukkan adanya kemajuan signifikan dalam implementasi pelaporan ESG di kawasan Asia Pasifik [14]. Hasil penelitian mengenai pengungkapan ESG masih bervariasi, pada penelitian terdahulu [15] dan [16] menunjukkan bahwa ESG berpengaruh positif pada kinerja perusahaan. Penelitian tersebut tidak sejalan dengan [17] dan [18] yang menunjukkan bahwa ESG berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

Fenomena ini semakin menarik untuk dikaji seiring dengan perkembangan signifikan isu keragaman gender di lingkungan korporasi. Isu mengenai keberagaman gender di Indonesia menarik untuk diteliti, karena keterlibatan perempuan dalam dunia bisnis menunjukkan perkembangan. Hal ini terungkap dalam studi bertajuk *Women in Business and Management (WIBM): The Business Case for Change* yang dirilis *International Labor Organization (ILO)* pada Juni 2020 menunjukkan sebanyak 66% perusahaan melaporkan kenaikan profitabilitas, produktivitas dan kreativitas inovasi, serta keterbukaan yang lebih baik. Kemudian sebanyak 53% perusahaan mengaku mengalami peningkatan reputasi dan 46% menjadi lebih mampu dalam memenuhi kebutuhan pelanggan lewat implementasi keragaman gender [19]. Dewan perusahaan di Indonesia memiliki salah satu jumlah anggota perempuan tertinggi di kawasan ini. Misalnya, Tempo Scan Pacific Tbk memiliki sembilan anggota dewan perempuan. Terdapat sepuluh perusahaan yang masing-masing memiliki setidaknya empat perempuan dalam jajaran dewan mereka. Berdasarkan sektor, kesehatan menempati posisi tertinggi dengan proporsi perempuan sebesar 28,1%, diikuti oleh real estate (18%), keuangan (15%), barang konsumsi (12,2%), energi (10%), material/bahan (6,1%), bahan baku kawat (5,9%), industri (5,7%), jasa telekomunikasi (5,2%), sementara teknologi informasi dan utilitas masing-masing masih 0%. Dengan demikian, sektor kesehatan dan real estate merupakan dua bidang dengan representasi perempuan tertinggi dalam jajaran dewan perusahaan di Indonesia [20]. Temuan penelitian mengenai pengaruh *gender diversity* terhadap kinerja perusahaan masih menunjukkan hasil yang beragam, pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [21] dan [22] menunjukkan bahwa *gender Diversity* berpengaruh positif pada kinerja perusahaan. Penelitian tersebut tidak sejalan dengan [23] yang menunjukkan bahwa berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian ini menggunakan teori *Stakeholder Theory* dan *Upper Echelon Theory*. Menurut *Stakeholder Theory* menegaskan bahwa perusahaan wajib memperhatikan kepentingan seluruh pihak yang dipengaruhi oleh operasionalnya, bukan hanya pada kepentingan pemegang saham [24]. *Stakeholder Theory* juga menyatakan bahwa perusahaan juga perlu memperhatikan pihak-pihak yang terdampak oleh aktivitasnya, seperti karyawan, konsumen, dan masyarakat. Teori ini berpendapat bahwa dengan menjaga kepentingan para pemangku kepentingan tersebut, perusahaan akan mampu meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan dalam jangka panjang [25]. *Stakeholder Theory* menyatakan bahwa pengungkapan ESG berperan penting dalam meningkatkan nilai perusahaan bagi para

pemegang saham. Melalui laporan ESG, perusahaan menunjukkan komitmennya terhadap aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola yang baik. Dengan demikian, transparansi ini diharapkan dapat memperkuat kepercayaan pemangku kepentingan dan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan [26]. Selain itu, penelitian ini menggunakan *Upper Echelon Theory* yang menyatakan bahwa sebuah organisasi pada dasarnya mencerminkan karakter dan kualitas individu yang berada dalam jajaran manajemen puncaknya [27]. Menurut *Upper Echelon Theory*, terdapat dua tipe karakteristik yang memengaruhi pengambilan keputusan strategis oleh manajemen puncak, yaitu karakteristik psikologis dan karakteristik yang dapat diamati. Karena karakteristik psikologis sulit diukur, penilaian terhadap keputusan strategis dewan direksi lebih mudah dilakukan melalui karakteristik yang terlihat (observable) [28]. Oleh karena itu, *Upper Echelon Theory* menjelaskan bahwa pemahaman atas strategi yang dipilih manajemen puncak dapat diperoleh dengan melihat karakteristik observable, seperti jenis kelamin, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan. Sifat-sifat manajemen puncak ini tercermin melalui keputusan yang muncul dalam proses pemilihan direksi [29]. Dengan demikian, susunan manajemen puncak dalam suatu organisasi secara langsung menentukan potensi kinerja yang dapat dicapai. Dua perusahaan dengan karakteristik serupa dan beroperasi dalam kondisi pasar yang sama dapat menunjukkan kinerja yang berbeda karena perbedaan kualitas serta keunikan tim eksekutifnya [30].

Berdasarkan berbagai penelitian terkait ESG dan *gender diversity*, pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja perusahaan seringkali menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Ketidakkonsistenan ini mengindikasikan adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi kuat lemahnya hubungan antara ESG, *gender diversity*, dan kinerja perusahaan. Salah satu variabel yang dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah Ukuran Perusahaan sebagai variabel moderasi. Ukuran perusahaan dapat mempengaruhi sejauh mana implementasi prinsip ESG dan keberagaman gender dapat memengaruhi kinerja perusahaan, karena perusahaan dengan ukuran yang lebih besar cenderung memiliki sumber daya lebih banyak untuk menerapkan kebijakan ESG secara efektif dan lebih mudah untuk memanfaatkan keberagaman gender dalam pengambilan keputusan strategis [31]. Setiap perusahaan berupaya untuk memperbaiki kinerjanya agar mampu bersaing di pasar. Peningkatan kinerja tersebut diharapkan dapat mendorong pertumbuhan perusahaan sekaligus memperbesar ukuran atau skala perusahaan (*firm size*) [32]. Ukuran perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang dapat membantu perusahaan bersaing dalam pasar. Ukuran perusahaan merupakan skala ukuran yang didasarkan pada beberapa faktor yaitu ukuran pendapatan, total aktiva serta total ekuitas [33]. Pada dasarnya ukuran perusahaan dibagi menjadi tiga, yaitu *small size*, *medium size*, dan *large size* [34]. Perusahaan dengan ukuran yang besar umumnya memiliki jumlah aset yang tinggi. Kondisi ini membuat perusahaan tersebut lebih mudah mendapat perhatian dan penilaian dari masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan besar cenderung lebih berhati-hati dalam menyajikan laporan keuangannya. Dengan demikian, ukuran perusahaan dapat memengaruhi kinerja perusahaan, karena semakin besar ukuran perusahaan, semakin besar pula potensi peningkatan kinerja perusahaannya [35].

Kinerja perusahaan memiliki peranan penting dalam berjalannya sebuah perusahaan serta adanya beberapa faktor yang mempengaruhi dari jalannya kinerja perusahaan. Penelitian ini mengembangkan penelitian dari [6] yang berjudul "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". Adapun kebaruan pada penelitian ini terletak pada adanya penambahan *Gender Diversity* sebagai variabel independen, Ukuran Perusahaan sebagai variabel moderasi dan Kinerja Perusahaan yang di aproksikan dengan *Tobin's Q*. Penelitian ini menggunakan sampel pada perusahaan sektor *consumer based* karena karakteristiknya yang berinteraksi langsung dengan konsumen. Hal ini mengakibatkan tekanan eksternal untuk mengadopsi praktik ESG yang transparan menjadi lebih tinggi dibandingkan sektor lain [36]. Faktor-faktor seperti reputasi perusahaan, preferensi konsumen, dan dinamika persaingan industri juga menyebabkan ESG dan keberagaman gender memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, ketersediaan data ESG dan informasi struktur dewan di sektor ini lebih lengkap, sehingga mendukung ketepatan analisis. Oleh karena itu, sektor *consumer based* dipandang sebagai objek yang paling relevan untuk mengkaji pengaruh ESG dan keragaman gender terhadap kinerja perusahaan, dengan ukuran perusahaan sebagai variabel pemoderasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Environmental, Social, and Governance* (ESG) serta *Gender Diversity* terhadap kinerja perusahaan, dengan mempertimbangkan peran moderasi dari ukuran perusahaan (*firm size*). Penelitian ini memberikan bukti empiris guna memperkaya literatur mengenai peran ESG dan diversitas gender dalam mendorong kinerja perusahaan, terutama pada sektor konsumen yang bersifat dinamis dan rentan terhadap fluktuasi ekonomi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan praktis bagi manajemen dan investor dalam menilai pentingnya keberlanjutan dan keberagaman dalam struktur organisasi perusahaan sebagai faktor strategis untuk mencapai kinerja perusahaan yang lebih baik.

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS ESG dan Kinerja Perusahaan**

ESG adalah sebuah konsep yang mengarahkan perusahaan untuk menjalankan aktivitas bisnis dengan mempertimbangkan aspek lingkungan, sosial, serta tata kelola yang baik guna membangun bisnis yang berkelanjutan [37]. ESG memiliki peran penting dalam mengantisipasi risiko di luar aspek keuangan, termasuk perubahan regulasi dan tekanan dari konsumen, guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Saat ini, ESG juga diakui sebagai standar baru dalam menilai daya saing dan keberlanjutan perusahaan di tengah perubahan zaman [38]. Pengungkapan ESG pada periode berjalan dapat menjadi strategi perusahaan untuk memperkuat citra positif serta menjaga hubungan baik dengan seluruh pemangku kepentingan (*stakeholder*) [7]. Sesuai dengan teori *stakeholder*, keterbukaan informasi ESG memberikan kesempatan bagi investor dan pemangku kepentingan untuk menilai transparansi isu keberlanjutan, yang berperan penting dalam pengambilan keputusan strategis serta dapat berdampak positif terhadap kinerja perusahaan di masa depan [39]. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [15] dan [16] yang menunjukkan bahwa ESG berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Dari uraian di atas maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : ESG Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Perusahaan.**

### ***Gender Diversity* dan Kinerja Perusahaan**

Keragaman gender merupakan gambaran proporsi dewan komisaris dan dewan direksi. Keberagaman gender pada sebuah perusahaan merupakan aspek yang penting dalam mengembangkan perusahaan [40]. Keragaman gender mengacu pada representasi dewan wanita di perusahaan. Proporsi wanita yang lebih besar dalam pengelolaan perusahaan dapat memberikan perspektif baru sehingga membantu menghasilkan keputusan yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan [41]. Hal ini sejalan dengan *Upper Echelon Theory* yang menyatakan bahwa sebuah organisasi pada dasarnya mencerminkan karakter dan kualitas individu yang berada dalam jajaran manajemen puncaknya [27]. Perempuan pada level manajemen puncak juga dipandang lebih kuat karena mereka harus menghadapi berbagai tantangan dalam struktur yang didominasi oleh laki-laki [42]. Dalam membuat keputusan strategis, direktur perempuan cenderung lebih berhati-hati dibandingkan laki-laki. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [21] dan [43] yang menunjukkan bahwa *Gender Diversity* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Dari uraian di atas maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub> : *Gender Diversity* Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Perusahaan.**

### **ESG, Kinerja Perusahaan, dan Ukuran Perusahaan**

Ukuran perusahaan merupakan skala ukuran yang didasarkan pada beberapa faktor yaitu ukuran pendapatan, total aktiva serta total ekuitas [33]. Perusahaan dengan ukuran besar mencerminkan adanya komitmen yang kuat untuk terus meningkatkan kinerjanya. Hal ini membuat pasar lebih tertarik untuk berinvestasi pada saham perusahaan tersebut, karena diyakini mampu memberikan tingkat pengembalian yang lebih tinggi [44]. Hal ini sesuai dengan *Stakeholder Theory* yang menjelaskan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memenuhi harapan para pemangku kepentingan guna memperoleh dukungan dalam menjalankan usahanya [45]. Dalam hal ini, ukuran perusahaan menentukan sejauh mana tekanan dan ekspektasi *stakeholder* terhadap penerapan praktik ESG [46]. Perusahaan dengan ukuran besar cenderung memiliki lebih banyak pemangku kepentingan serta eksposur publik yang lebih tinggi, sehingga mereka menghadapi tekanan yang lebih kuat untuk bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan [47]. Tekanan ini mendorong perusahaan besar untuk lebih aktif menerapkan praktik ESG, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sebaliknya, perusahaan kecil menghadapi tekanan yang relatif rendah, sehingga dampak ESG terhadap kinerja perusahaan mungkin tidak sekuat pada perusahaan besar [31]. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [48] yang menunjukkan bahwa ukuran perusahaan mampu memoderasi hubungan anatar pengaruh ESG terhadap kinerja perusahaan. Dari uraian di atas maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub> : Ukuran Perusahaan Memoderasi Pengaruh ESG terhadap Kinerja Perusahaan.**

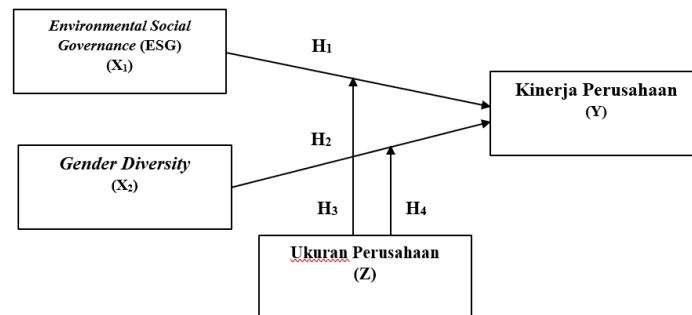
### ***Gender Diversity*, Kinerja Perusahaan, dan Ukuran Perusahaan**

Ukuran perusahaan merupakan indikator yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana skala operasi atau tingkat besar kecilnya suatu perusahaan [49]. Perusahaan berskala besar umumnya memiliki aktivitas yang lebih beragam dan kompleks, sehingga secara empiris berpotensi menghadapi tingkat risiko dan ketidakpastian yang lebih tinggi saat mengambil keputusan [50]. Hal ini sejalan dengan *Upper Echelon Theory*, yang menjelaskan karakteristik para pengambil keputusan puncak termasuk keberagaman gender dalam dewan dan manajemen mempengaruhi kualitas keputusan strategis dan kinerja perusahaan [21]. Kehadiran perempuan dalam dewan direksi diyakini mampu meningkatkan fungsi pengawasan (*monitoring function*) terhadap tindakan manajemen, karena perempuan cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang lebih hati-hati, komunikatif, dan etis dalam pengambilan keputusan [51]. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [52] yang menunjukkan bahwa ukuran perusahaan mampu

memoderasi hubungan anatar pengaruh *Gender Diversity* terhadap kinerja perusahaan. Dari uraian diatas maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>4</sub> : Ukuran Perusahaan Memoderasi Pengaruh *Gender Diversity* Terhadap Kinerja Perusahaan.**

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## II. METODE

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang menitikberatkan pada pengumpulan dan analisis data berupa angka (numerik) guna memahami fenomena atau perilaku individu dalam suatu situasi tertentu. Objek pada penelitian ini yaitu perusahaan sub sektor *Consumer Based* yang mengungkapkan ESG dan terdaftar di Bursa Efek Indonesia mulai tahun 2020 – 2024. Sampel data tersebut dapat ditemukan melalui website resmi Bursa Efek Indonesia yang [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) dan Bloomberg [7].

### Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang meliputi data laporan keuangan perusahaan sektor *Consumer Based* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada periode 2020 - 2024. Data tersebut diperoleh melalui situs resmi Bursa Efek Indonesia yaitu [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) dan Bloomberg.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini mencakup perusahaan sub sektor *Consumer Based* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dalam rentang waktu 2020 hingga 2024. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* sendiri yaitu teknik pengambilan sampel dengan memilih beberapa kriteria. Berikut kriteria yang digunakan adalah

Tabel 1. Kriteria Pemilihan Sampel

No	Kriteria Sampel	2020	2021	2022	2023	2024
	Perusahaan sektor <i>consumer based</i> yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2020-2024	206	225	254	277	293
1.	Perusahaan yang mempublikasikan ESG Score di Bloomberg periode tahun 2020-2024	(180)	(179)	(209)	(233)	(275)
2.	Perusahaan sektor <i>consumer based</i> yang menerbitkan <i>annual report</i> secara lengkap periode tahun 2020-2024	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
3.	Perusahaan sektor <i>consumer based</i> yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang menggunakan mata uang rupiah periode tahun 2020-2024	(1)	(3)	(3)	(3)	(0)
4.	Data <i>Outlier</i>	(7)	(15)	(11)	(10)	(3)
	Jumlah data perusahaan per tahun	18	28	31	31	15
	Total jumlah data penelitian	123				

Sumber: BEI, data diolah.

### Identifikasi dan Indikator Variabel

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja perusahaan. Variabel independen dalam penelitian ini menggunakan ESG dan *Gender Diversity*. Sedangkan, variabel moderasi dalam penelitian ini adalah Ukuran Perusahaan. Berikut ini merupakan tabel indikator variabel:

**Tabel 2. Indikator Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala
<i>Environmental Social Governance</i> (ESG) (X <sub>1</sub> )	ESG merupakan kegiatan perusahaan yang mencakup aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola internal yang bertujuan untuk mencapai tujuan bisnis sekaligus memenuhi kepentingan para pemangku kepentingan [53].	$ESG = \text{Bloomberg ESG Score}$ [54]	Nominal
<i>Gender Diversity</i> (X <sub>2</sub> )	<i>Gender diversity</i> atau keberagaman gender merupakan perbandingan antara jumlah laki-laki dan perempuan dengan proporsi yang seimbang. Dalam penelitian ini, keberagaman gender pada dewan direksi diukur berdasarkan proporsi jumlah perempuan yang menduduki posisi dalam jajaran direksi [55].	$Gender\ Diversity = \frac{\text{Jumlah Direktur Wanita}}{\text{Jumlah Direktur}}$ [56]	Rasio
Kinerja Perusahaan (Y)	Kinerja perusahaan menjadi variabel dependen dalam penelitian ini yang direpresentasikan menggunakan rasio <i>Tobin's Q</i> digunakan untuk menghitung variabel nilai perusahaan pada studi kali ini [57].	$Tobin's\ Q = \frac{MVE + Debt}{Total\ Asset}$ [58]	Rasio
Ukuran Perusahaan (Z)	Ukuran perusahaan mencerminkan tingkat besar kecilnya suatu entitas bisnis yang dapat diukur melalui indikator seperti jumlah penjualan, total aset, rata-rata total aktiva, serta rata-rata tingkat penjualan perusahaan [59].	$Ukuran\ Perusahaan = LN(Total\ Asset)$ [56]	Rasio

Sumber: Ringkasan Peneliti, 2026

### Teknik Analisa Data

#### Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau penjelasan mengenai suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum dan minimum [60].

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi sebagai berikut :

- a. Uji Normalitas  
Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah variabel pengganggu atau residu dalam model regresi memiliki distribusi yang sesuai dengan distribusi normal. Model regresi dianggap baik jika nilai sisa dari model tersebut memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, normalitas data diuji dengan menggunakan metode statistik parametrik one-sample Kolmogorov-Smirnov. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) [61].
- b. Uji Multikolinearitas  
Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna di antara beberapa atau semua variabel bebas. Ketika ada korelasi atau hubungan antar variabel menggunakan VIF. Jika nilai VIF < 10 maka terbebas dari multikolinearitas dan jika VIF > 10 maka akan terjadi multikolinearitas [61].
- c. Uji Heterokedastisitas  
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah varian residual dalam suatu model regresi bersifat konstan pada seluruh pengamatan. Apabila varian residual berbeda antar pengamatan, maka kondisi tersebut disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui analisis grafik scatterplot. Jika titik-titik pada grafik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas [61].
- d. Uji Autokorelasi  
Uji autokorelasi bertujuan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya hubungan (korelasi) antara residual atau kesalahan pengganggu pada suatu periode dengan residual pada periode sebelumnya. Model regresi yang baik harus bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini, autokorelasi dideteksi menggunakan uji durbin-watson (D-W) [61].

### Uji Regresi Linier Berganda (*Moderated Regression Analysis*)

Dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26. Persamaan pengujian regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3 (X_1.Z) + \beta_4 (X_2.Z) + \varepsilon$$

#### Keterangan Variabel

Y	= Kinerja Perusahaan
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$	= Koefisiensi Regresi
$X_1$	= ESG
$X_2$	= <i>Gender Diversity</i>
$X_1*Z$	= <i>ESG*Ukuran Perusahaan</i>
$X_2*Z$	= <i>Gender Diversity*Ukuran Perusahaan</i>
$\varepsilon$	= Standar Error

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan proses untuk menilai apakah hasil penelitian mendukung atau menolak dugaan awal (hipotesis) yang telah dirumuskan. Pengujian dilakukan menggunakan nilai t-statistik dan p-value. Jika p-value < 0,05, maka hipotesis diterima, sedangkan jika p-value > 0,05, maka hipotesis ditolak [61]. Dalam pengambilan keputusan juga dapat didasarkan pada perbandingan T tabel dan T statistik. Apabila nilai T tabel lebih kecil dari nilai T statistik maka hipotesis diterima. Namun jika nilai pada T tabel lebih besar dari T statistik maka terdapat hipotesis yang ditolak.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Statistik Deskriptif

Hasil uji statistik deskriptif pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. 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
Ukuran Perusahaan	123	28.20	32.94	30.3675	1.13106
Kinerja Perusahaan	123	.53	1.38	1.0086	.18068
Valid N (listwise)	123				

Sumber : Data diolah oleh SPSS

Hasil analisis deskriptif memberikan informasi mengenai setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini berupa nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi. Berdasarkan tabel statistik deskriptif, jumlah sampel (N) dalam penelitian ini sebanyak 123 data perusahaan. Variabel ESG (X1) memiliki nilai minimum sebesar 25,73 dan nilai maksimum sebesar 62,63 dengan nilai mean sebesar 44,3659 serta standar deviasi sebesar 9,79362. Nilai mean yang berada di antara nilai minimum dan maksimum menunjukkan bahwa tingkat ESG perusahaan dalam sampel tergolong pada kategori sedang. Standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai mean menunjukkan bahwa variasi skor ESG antar perusahaan relatif terkendali dan tidak terlalu menyebar secara ekstrem. Variabel *Gender Diversity* (X2) memiliki nilai minimum sebesar 0,00 dan nilai maksimum sebesar 0,50 dengan nilai mean sebesar 0,1202 serta standar deviasi sebesar 0,14647. Nilai mean yang relatif rendah menunjukkan bahwa proporsi perempuan dalam jajaran dewan perusahaan masih tergolong rendah. Sementara itu, nilai standar deviasi yang mendekati nilai mean mengindikasikan adanya variasi proporsi *gender diversity* antar perusahaan, meskipun tidak terlalu besar. Variabel Kinerja Perusahaan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 0,53 dan nilai maksimum sebesar 1,38 dengan nilai mean sebesar 1,0086 serta standar deviasi sebesar 0,18068. Nilai mean yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa secara umum perusahaan memiliki tingkat kinerja yang cukup baik. Standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dalam sampel cenderung stabil dan tidak memiliki perbedaan yang terlalu ekstrem. Selanjutnya, variabel Ukuran Perusahaan (Z) sebagai variabel moderasi memiliki nilai minimum sebesar 28,20 dan nilai maksimum sebesar 32,94 dengan nilai mean sebesar 30,3675 serta standar deviasi sebesar 1,13106. Nilai mean yang berada di antara nilai minimum dan maksimum menunjukkan bahwa perusahaan dalam sampel memiliki ukuran yang bervariasi, mulai dari perusahaan berukuran relatif lebih kecil hingga lebih besar. Standar deviasi yang relatif kecil mengindikasikan bahwa variasi ukuran perusahaan antar sampel masih dalam batas yang wajar. Sebagai variabel moderasi, ukuran perusahaan diharapkan mampu memoderasi hubungan antara variabel independen (ESG dan *Gender diversity*) terhadap Kinerja Perusahaan.

## Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel dependen dan independen dalam model regresi apakah sudah terdistribusi dengan normal. Dalam hal ini peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan uji *kolmogrov-Smirnov*, dengan hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.16772248
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.057
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data diolah oleh SPSS

Nilai residual dapat dikatakan normal apabila nilai Asymp Sig > 0,05. Berdasarkan tabel 4 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai Asymp Sig sebesar 0,200. Yang berarti nilai tersebut lebih dari 0,05 sehingga mempunyai distribusi data yang normal [61].

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat hubungan antar variabel independen. Multikolinearitas akan ditemukan jika terjadi dua atau lebih variabel independen memiliki hubungan korelasi tinggi, yang dapat mengganggu kestabilan koefisien dalam regresi serta interpretasi hasil menjadi bias [61]. Hasil pengujian ditunjukkan oleh tabel berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.616	.433			
ESG	.002	.002	.087	1.000	1.000
<i>Gender diversity</i>	.062	.108	.050	.944	1.059
Ukuran Perusahaan	-.056	.014	-.348	.944	1.059

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

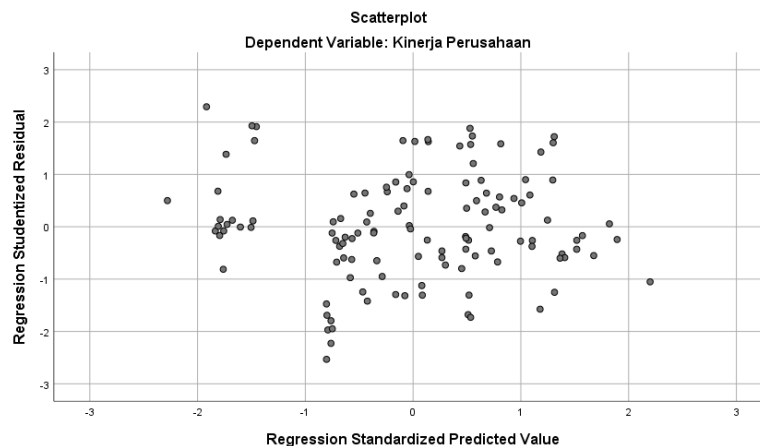
Sumber : Data diolah oleh SPSS

Berdasarkan pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel ESG, *Gender diversity* serta variabel ukuran perusahaan (Z) lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF pada variabel ESG, *Gender diversity* serta variabel ukuran perusahaan (Z) lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut :

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data diolah oleh SPSS

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas tersebut, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas [61].

#### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan periode sebelumnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.438 <sup>a</sup>	.191	.164	.16519	1.097

Sumber : Data diolah oleh SPSS

Dalam pengujian ini menggunakan metode uji *Durbin-Watson*. Berdasarkan tabel 6 tersebut, menunjukkan nilai DW sebesar 1,097 yang berarti nilai *Durbin-Watson* masih berada dalam rentang daerah bebas autokorelasi yaitu antara -2 sampai +2, atau nilai *Durbin-Watson* lebih besar dari -2 dan lebih kecil dari +2, artinya tidak terjadi autokorelasi [62].

### Uji Hipotesis

#### Uji *Moderate Regression Analysis (MRA)*

Hasil uji MRA pada penelitian ini ditunjukkan oleh tabel berikut :

**Tabel 7. Hasil Uji MRA**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.999	.837		-2.390	.018
	ESG	1.070	.302	1.364	3.548	.001
	<i>Gender Diversity</i>	-.681	.219	-.945	-3.107	.002
	Z1	-.001	.000	-1.258	-3.258	.001
	Z2	.040	.013	.965	3.144	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Sumber : Data diolah oleh SPSS

Berdasarkan hasil uji MRA tersebut, menunjukkan bahwa Variabel ESG (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dengan nilai koefisien beta sebesar 1,364 dan nilai t sebesar 3,548. Hal ini menunjukkan bahwa ESG berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, sehingga hipotesis pertama diterima. Selanjutnya, Variabel (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  dengan nilai koefisien beta sebesar -0,945 dan nilai t sebesar -3,107. Hal ini menunjukkan bahwa *Gender diversity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan arah negatif, sehingga hipotesis 2 ditolak. Selain itu hasil interaksi moderasi (X1\_Z) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dengan koefisien beta sebesar -1,258 dan nilai t sebesar -3,258. Hal ini menunjukkan bahwa Ukuran Perusahaan sebagai variabel moderasi mampu memoderasi pengaruh ESG terhadap kinerja perusahaan dengan arah negatif. Dengan demikian, hipotesis 3 diterima. Selanjutnya, hasil interaksi moderasi (X2\_Z) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  dengan koefisien beta sebesar 0,965 dan nilai t sebesar 3,144. Hal ini menunjukkan bahwa Ukuran Perusahaan mampu memoderasi pengaruh *Gender diversity* terhadap kinerja perusahaan dengan arah positif. Dengan demikian, hipotesis 4 diterima.

## PEMBAHASAN

### ESG dan Kinerja Perusahaan

ESG diasumsikan memengaruhi kinerja perusahaan karena mencerminkan komitmen perusahaan dalam menjalankan praktik bisnis yang berkelanjutan, transparan, dan bertanggung jawab. Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel coefficients, variabel ESG memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,070 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa ESG berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, sehingga hipotesis 1 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan penerapan ESG dalam perusahaan mampu mendorong peningkatan kinerja perusahaan. Perusahaan yang menerapkan ESG dengan baik cenderung lebih efisien dalam penggunaan sumber daya, lebih mampu mengelola risiko lingkungan dan sosial, serta memiliki sistem tata kelola yang lebih transparan dan akuntabel. Kondisi ini pada akhirnya dapat meningkatkan kepercayaan investor dan pemangku kepentingan lainnya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Hal ini sejalan dengan *stakeholder theory*, yang menjelaskan bahwa dengan menjaga kepentingan para pemangku kepentingan tersebut, perusahaan akan mampu meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan dalam jangka panjang [24]. Hasil statistik deskriptif variabel ESG (X1) memiliki nilai minimum 25.73, maksimum 62.63, rata-rata 44.3659, dan standar deviasi 9.79362, yang menunjukkan bahwa tingkat penerapan ESG pada perusahaan sampel berada pada kategori sedang dengan variasi yang cukup beragam antar perusahaan. Dengan penerapan ESG yang lebih tinggi, perusahaan

menunjukkan komitmen terhadap aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola yang baik, sehingga mampu meningkatkan transparansi, akuntabilitas, serta kepercayaan para pemangku kepentingan. Implementasi ESG yang optimal dapat mendorong manajemen untuk menjalankan operasional perusahaan secara lebih bertanggung jawab dan berorientasi pada keberlanjutan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, keberadaan ESG dapat berperan sebagai mekanisme tata kelola yang efektif dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa ESG berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan arah positif [7].

### **Gender Diversity dan Kinerja Perusahaan**

*Gender diversity* dalam perusahaan menggambarkan keberagaman perspektif dan pengalaman dalam manajemen, yang dapat memengaruhi kualitas pengambilan keputusan dan berdampak pada kinerja perusahaan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam dewan atau manajemen dapat memperkaya perspektif, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, serta memperkuat pengawasan sehingga berpotensi meningkatkan kinerja perusahaan [63]. Namun berdasarkan hasil uji regresi, diketahui bahwa *Gender diversity* memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,681 dan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa *Gender diversity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, sehingga hipotesis 2 ditolak. Dalam hal ini dapat diidentifikasi bahwa peningkatan proporsi keberagaman gender dalam konteks penelitian ini justru diikuti dengan penurunan kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, variabel *Gender diversity* memiliki nilai minimum sebesar 0,00, maksimum sebesar 0,50, rata-rata sebesar 0,1202, dan standar deviasi sebesar 0,14647. Nilai rata-rata yang relatif rendah menunjukkan bahwa tingkat keberagaman gender dalam perusahaan sampel masih tergolong rendah, dengan variasi yang tidak terlalu besar antar perusahaan. Temuan ini sejalan dengan *Upper Echelon Theory*, Teori ini menyatakan bahwa latar belakang dan karakteristik individu dalam jajaran manajemen puncak akan tercermin dalam keputusan strategis yang diambil, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan [27]. Secara teoritis, keberagaman gender seharusnya mampu menciptakan variasi perspektif, meningkatkan kualitas pengawasan, serta menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih efektif. Namun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman gender belum sepenuhnya mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan proporsi perempuan dalam perusahaan sampel masih relatif rendah, sehingga keterlibatan perempuan dalam proses pengambilan keputusan strategis belum optimal [64]. Selain itu, keberadaan perempuan dalam jajaran manajemen kemungkinan masih bersifat simbolis, sehingga kontribusi yang diberikan belum cukup kuat untuk memengaruhi arah kebijakan perusahaan. Perbedaan perspektif, gaya kepemimpinan, dan pendekatan pengambilan keputusan antar gender juga memerlukan proses adaptasi dan koordinasi yang baik dalam organisasi [65]. Apabila perusahaan belum memiliki budaya organisasi yang inklusif, maka keberagaman tersebut dapat memunculkan konflik dan memperlambat proses pengambilan keputusan sehingga berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Temuan ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *Gender diversity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, namun dengan arah pengaruh negatif [66].

### **ESG, Kinerja Perusahaan, dan Ukuran Perusahaan**

Ukuran perusahaan dalam penelitian ini berperan sebagai variabel moderasi yang diduga dapat memengaruhi hubungan antara *Environmental, Social, and Governance* (ESG) terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil uji interaksi moderasi ( $Z1 = X1 \times Z$ ) pada tabel coefficients, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -1,258 dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan ESG terhadap kinerja perusahaan dengan arah negatif, sehingga hipotesis 3 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin besar ukuran perusahaan, maka pengaruh ESG terhadap kinerja perusahaan cenderung melemah. Pada perusahaan besar cenderung memiliki banyak faktor lain yang lebih dominan, seperti efisiensi operasional, struktur organisasi, dan strategi bisnis, yang turut memengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini sejalan dengan *stakeholder theory*, yang menyatakan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak seperti investor, karyawan, pelanggan, pemerintah, dan masyarakat [24]. Hal ini dapat menyebabkan fokus perusahaan terbagi ke berbagai kepentingan, sehingga implementasi ESG tidak selalu secara langsung meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, ukuran perusahaan memiliki nilai rata-rata sebesar 30,3675 dengan standar deviasi 1,13106, yang menunjukkan bahwa perusahaan dalam sampel tergolong berukuran relatif besar dengan variasi yang tidak terlalu tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa ESG dan Ukuran Perusahaan tidak sepenuhnya bersifat komplementer. Ketika ukuran perusahaan semakin besar, pengaruh ESG dalam meningkatkan kinerja perusahaan justru cenderung melemah. Artinya, pada perusahaan besar, faktor-faktor lain seperti efisiensi operasional, struktur organisasi, dan strategi bisnis mungkin lebih dominan dalam menentukan kinerja dibandingkan praktik ESG itu sendiri. Temuan ini menegaskan bahwa ukuran perusahaan memengaruhi kuat-lemahnya pengaruh ESG terhadap kinerja perusahaan. Semakin besar ukuran perusahaan, semakin berkurang kekuatan pengaruh ESG terhadap kinerja.

Dengan demikian, Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan Ukuran Perusahaan mampu memoderasi pengaruh ESG terhadap kinerja perusahaan dengan arah negatif [67].

### **Gender Diversity, Kinerja Perusahaan, dan Ukuran Perusahaan**

Ukuran perusahaan dalam penelitian ini berperan sebagai variabel moderasi yang diduga dapat memoderasi pengaruh hubungan antara *gender diversity* terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian interaksi moderasi Z2 ( $X_2 \times Z$ ) pada tabel coefficients, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,965 dengan tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi pengaruh hubungan antara *gender diversity* terhadap kinerja perusahaan, sehingga hipotesis 4 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa Ukuran Perusahaan berpengaruh secara signifikan dan memoderasi hubungan antara *Gender Diversity* dan Kinerja Perusahaan. Pada perusahaan besar, struktur organisasi yang lebih kompleks dan aktivitas operasional yang lebih luas menuntut kualitas pengambilan keputusan yang lebih baik. Dalam kondisi tersebut, keberagaman perspektif yang berasal dari *gender diversity* menjadi lebih relevan dan mampu memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam meningkatkan kualitas keputusan serta efektivitas pengawasan. Hal ini sejalan dengan *Upper Echelon Theory*, yang menyatakan bahwa karakteristik pimpinan puncak, termasuk gender, memengaruhi proses pengambilan keputusan strategis dan pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi [27]. Berdasarkan analisis statistik deskriptif, ukuran perusahaan memiliki nilai minimum sebesar 28,20 dan maksimum sebesar 32,94, dengan rata-rata 30,3675 serta standar deviasi 1,13106. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa perusahaan dalam sampel berada pada skala yang relatif besar, sedangkan standar deviasi yang tidak terlalu tinggi mengindikasikan bahwa variasi ukuran perusahaan antar sampel masih dalam rentang yang wajar.

Keberadaan perempuan dalam dewan membawa perspektif, gaya kepemimpinan, serta pola pengambilan keputusan yang berbeda, sehingga dapat meningkatkan kualitas diskusi strategis dan efektivitas pengawasan. Pada perusahaan dengan ukuran yang lebih besar, kompleksitas organisasi dan skala operasional yang luas membuat keputusan strategis menjadi semakin penting. Dalam kondisi tersebut, kontribusi karakteristik dewan, termasuk keberagaman gender, menjadi lebih relevan dan berdampak nyata terhadap kinerja. Oleh karena itu, ukuran perusahaan mampu memoderasi pengaruh terhadap Kinerja Perusahaan, karena pada perusahaan besar, keputusan strategis yang dipengaruhi oleh komposisi dewan memiliki konsekuensi yang lebih signifikan terhadap hasil kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan Ukuran Perusahaan tidak memoderasi pengaruh *gender diversity* terhadap kinerja perusahaan [68]. Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik sampel, periode penelitian, metode pengukuran variabel, serta metode analisis yang digunakan. Selain itu, perbedaan konteks tata kelola perusahaan juga dapat memengaruhi bagaimana ukuran perusahaan berperan dalam memoderasi hubungan antara *gender diversity* terhadap kinerja perusahaan.

## **IV. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian pada perusahaan selama periode pengamatan, dapat disimpulkan bahwa ESG berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, sedangkan *gender diversity* berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, ukuran perusahaan mampu memoderasi pengaruh ESG terhadap kinerja perusahaan dengan arah negatif, serta ukuran perusahaan terbukti mampu memoderasi pengaruh *gender diversity* terhadap kinerja perusahaan dengan arah positif. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa setiap faktor tata kelola dan karakteristik perusahaan memiliki peran yang berbeda dalam memengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor yang secara teoritis diperkirakan memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan tidak selalu memberikan arah pengaruh yang sama ketika diuji secara empiris, karena kinerja perusahaan juga dipengaruhi oleh kondisi internal, struktur organisasi, serta karakteristik masing-masing perusahaan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil dan temuan penelitian, yaitu data yang dianalisis hanya mencakup periode 2020-2024 sehingga hasil penelitian mungkin belum sepenuhnya mampu menggambarkan kondisi di luar periode tersebut maupun perubahan jangka panjang yang dapat terjadi pada kinerja perusahaan. Sampel penelitian hanya difokuskan pada perusahaan sektor *consumer based*, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat diterapkan secara umum pada sektor lain yang memiliki karakteristik, risiko, serta regulasi yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan variabel yang digunakan dengan menambahkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja perusahaan, seperti profitabilitas, struktur modal, likuiditas, maupun mekanisme tata kelola perusahaan lainnya. Peneliti berikutnya juga disarankan untuk memperluas cakupan sektor industri, menambah periode pengamatan yang lebih panjang, serta menguji variabel moderasi lain selain ukuran perusahaan, seperti umur perusahaan atau kompleksitas operasional, guna memperoleh hasil yang lebih general.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, karunia, serta kemudahan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan doa, dukungan, motivasi, serta bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua Orang tua, yang selalu menjadi sumber kekuatan, semangat, dan motivasi terbesar bagi penulis. Terima kasih atas segala doa, kasih sayang, pengorbanan, dukungan, serta kepercayaan yang tiada henti diberikan kepada penulis hingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Tante dan Om beserta seluruh keluarga besar, yang selalu memberikan dukungan, perhatian, semangat, serta doa terbaik kepada penulis selama menjalani masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
3. Partner segala-galanya penulis, Risha yang selalu setia menemani, mendukung, mendengarkan keluh kesah, serta memberikan semangat kepada penulis selama perjalanan perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas waktu, perhatian, dan kebersamaan yang begitu berarti bagi penulis.
4. Teman-teman seperjuangan Aslab Akuntansi angkatan 17, yang telah menjadi bagian dari perjalanan perkuliahan penulis. Terima kasih atas kebersamaan, bantuan, dukungan, cerita, serta pengalaman yang telah dilalui bersama selama ini.

## REFERENSI

- [1] F. Sahira, N. Aisyah, T. Haryati, and V. Vendy, "Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan Does Board Gender Diversity Moderate ESG , Dividend Policy ," vol. 12, no. 2, pp. 901–918, 2024.
- [2] 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.
- [3] Rianto, "The Effect Of Profitability On Financial Peformance With GCG And Stock Price As Moderating Variables," *Edunomika*, vol. 08, no. 01, pp. 1–6, 2023.
- [4] M. C. P. Elizabeth Sugia, "Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur," *J. Paradig. Akunt.*, vol. 2, no. 1, p. 469, 2020, doi: 10.24912/jpa.v2i1.7176.
- [5] 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, 2021, doi: 10.24818/jamis.2021.01003.
- [6] 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.
- [7] 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.
- [8] H. F. Qodary and S. Tambun, "Pengaruh Environmental, Social, Governance (ESG) Dan Retention Ratioterhadap Returnsaham Dengan Nilai Perusahaan Sebagai Variabel Moderating," *Juremi J. Ris. Ekon.*, vol. 4, no. 4, pp. 1–4, 2021.
- [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] N. Gabriela, T. Jatmiko, and W. Prabowo, "Pengaruh ESG Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Dengan Manajemen Laba Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Seluruh Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2021)," *Diponegoro J. Account.*, vol. 13, no. 1, pp. 1–15, 2024, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- [11] M. R. Fauzan, "Pengaruh Kinerja Enviromental, Social, Governance (ESG) Dan Kekuatan Chief Executive Officer (Ceo) Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Di Indonesia," no. February, pp. 4–6, 2024.
- [12] H. Barraq Mellina Zahroh, "Pengaruhkinerja Environmental, Social, Dan Governance terhadap Kinerja Keuangan Dengan Kekuatan Ceo Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2019)," *J. Manag. ISSN 2337-3792*, vol. 4, no. 2, pp. 1–12, 2015.
- [13] Dian Pramitya Khairunnisa and E. W. -, "Pengaruh Kinerja Esg Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan," *J. Ris. Akunt. Aksioma*, vol. 22, no. 2, pp. 16–27, 2023, doi: 10.29303/aksioma.v22i2.218.
- [14] H. S. Pardede, "Pengaruh Kinerja Environmental, Social, Governance (ESG) dan Intellectual Capital

- Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan di Indonesia,” *Skripsi*, 2024, [Online]. Available: <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/49880%0Ahttps://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/49880/20312250.pdf?sequence=1>
- [15] 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.
- [16] D. Widyaningrum and A. Rohman, “Pengaruh Pengungkapan Environmental , Social , And Governance (ESG) Terhadap Kinerja Perusahaan,” vol. 13, pp. 1–15, 2024.
- [17] 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.
- [18] L. Ruan and H. Liu, “Environmental , Social , Governance Activities and Firm Performance : Evidence from China,” 2021.
- [19] 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.
- [20] 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.
- [21] A. M. Idris, “The Impact Of Board Independence , Gender Diversity And Nationality,” no. February 2021.
- [22] S. Alves and B. Quaresma, “Women on Boards in Portuguese Listed Companies : Does Gender Diversity Influence Financial Performance ?,” pp. 1–21, 2022.
- [23] S. John and E. Oldford, “A social capital view of women on boards and their impact on firm performance on boards,” 2020, doi: 10.1108/MF-02-2020-0091.
- [24] R. E. Freeman and S. Management, *Stakeholder Theory*. 1984.
- [25] S. M. Muhammad Faiz Rahmansyah, “Pengaruh Kinerja Pengungkapan ESG Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Kepatuhan Syariah Sebagai Variabel Moderasi,” *Diponegoro J. Account.*, vol. 13, no. 2017, pp. 1–14, 2024.
- [26] H. Ryko Ardiansyah, “Hubungan ESG Disclosure dengan Kinerja Keuangan Perusahaan Berperingkat PROPER di Indonesia,” *J. Din. Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 76–87, 2024.
- [27] D. C. Hambrick, P. A. Mason, and P. A. Mason, “Upper Echelons : The Organization as a Reflection of Its Top Managers Linked references are available on JSTOR for this article : Upper Echelons : The Organization as a Reflection of Its Top Managers1,” vol. 9, no. 2, pp. 193–206, 1984.
- [28] N. Wayan and L. Apriani, “The Effect of Female on the Board of Directors and Intellectual Capital on the Financial Performance of Companies in Indonesia,” vol. 5, no. July, pp. 158–165, 2022.
- [29] D. P. Lestari and F. Faisal, “Hubungan Managerial Overconfidence, Kepemilikan Pemerintah Dan Keputusan Pembiayaan Perusahaan,” vol. 20, no. 2, pp. 72–86, 2019.
- [30] R. Pīpiķe, “The Synthesis of Diversity Management Concept and Upper Echelons Theory,” vol. 1, pp. 439–446, 2025.
- [31] F. Fathihani, N. Santoso, R. Sulistiyowati, and M. Veronica, “ESG Disclosure and Financial Performance: The Moderating Role of Firm Size in Indonesian Banking Sector,” *Shirkah J. Econ. Bus.*, vol. 10, no. 3, pp. 331–348, 2025, doi: 10.22515/shirkah.v10i3.960.
- [32] Fransiskus Vincent Norman Sihombing, “Pengaruh ESG Disclosure Terhadap Kinerja Perusahaan Sektor Consumer Goods: Firm Size Sebagai Variabel Pemoderasi,” vol. 2, no. 4, pp. 31–41, 2023.
- [33] R. Malahayati, “Perusahaan Dan Dampaknya Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Sektor Pertambangan Batubara Pada Tahun 2017- 2019,” *J. Akunt. dan Keuang.*, vol. 9, no. 1, pp. 29–36, 2021.
- [34] D. Mardaningsih, S. Nurlaela, and A. Wijayanti, “Pengaruh leverage , likuiditas , firm size dan sales growth terhadap kinerja keuangan pada perusahaan lq45 Leverage , liquidity , firm size and sales growth influence financial performance in the company lq45,” *J. FEB UNMUL*, vol. 17, no. 1, pp. 46–53, 2021.
- [35] R. Singh and S. Khatua, “Scaling the Signal : How Firm Size Moderates the Effects of Financial Disclosures on Market and Value Metrics ?,” vol. 07, no. 1, 2025.
- [36] N. Nyoman, A. Prapti, I. N. G. Ustriyana, and G. M. Korri, “Comparative Analysis of ESG Scores Based on GRI Standards in Indonesia ’ s Consumer Non - Cyclical and Consumer Cyclical Sectors,” vol. 03003, 2025.
- [37] S. R. Putri and S. Mayangsari, “Pengaruh Pertanggungjawaban Environmental, Social dan Governance (ESG), Likuiditas, dan Leverage Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Publik,” *Ekon. Digit.*, vol. 2, no. 2, pp. 133–148, 2024, doi: 10.55837/ed.v2i2.108.
- [38] B. R. Haryono and H. Wirianata, “Pengaruh Kinerja ESG terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan: Peran Mediasi Inovasi Hijau dan Moderasi Kendala Keuangan,” *J. Econ. Bus. UBS*, vol. 14, no. 3, pp. 525–544, 2025, doi: 10.52644/joeb.v14i3.2714.

- [39] M. Aydo and K. Ergun, "Borsa \_ Istanbul Review Impact of ESG performance on fi rm value and pro fi tability," 2022, doi: 10.1016/j.bir.2022.11.006.
- [40] F. Anggraini, Annisa, and Zefriyenni, "Pengaruh Keragaman Gender Dewan, Dan Earnings Management Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan," *J. Proaksi*, vol. 10, no. 4, pp. 437–449, 2021, doi: 10.32534/jpk.v10i4.4534.
- [41] A. Amin, R. Ali, R. Rehman, M. A. Naseem, and M. I. Ahmad, "Female presence in corporate governance , firm performance , and the moderating role of family ownership," 2022, doi: 10.1080/1331677X.2021.1952086.
- [42] F. Anggraini and F. Yanto, "Peranan Konservatisme Akuntansi Terhadap GenderDiversity Dan Kinerja Keuangan," *J. Kaji. Akunt. Dan Audit.*, vol. 20, no. 1, pp. 62–74, 2024.
- [43] L. R. Sohdi, "The Influence of Gender Diversity on Board and Company Debt Policy on Corporate Performance Pengaruh Gender Diversity on Board dan Kebijakan Tingkat utang Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan," vol. 1, pp. 134–155, 2024, doi: 10.20473/baki.v9i1.53597.
- [44] T. Ariasinta, D. Indarwanta, and H. J. N. Utomo, "Pengaruh Environmental, Social, and Governance (ESG) Disclosure Dan Intellectual Capital Terhadap Firm Value Dengan Firm Size Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perusahaan Indeks LQ45 Tahun 2018-2022)," *J. Adm. Bisnis*, vol. 22, no. 2, p. 255, 2024, doi: 10.31315/jurnaladmbisnis.v22i2.12832.
- [45] Hidayatul Aisyah Nur Rohman, Nur Ainiyah, and M. Bahril Ilmidaviq, "Pengaruh Environmental, Social, and Governance (ESG) terhadap Financial Performance: Peran Struktur Kepemilikan sebagai Variabel Pemoderasi," *J. Ilm. Ekon. Akuntansi, dan Pajak*, vol. 1, no. 3, pp. 265–280, 2024, doi: 10.61132/jieap.v1i3.425.
- [46] D. Sriani and M. I. Pratiwi, "Stakeholder Pressure And Sustainability Report Quality," vol. 12, no. 1, pp. 167–186, 2025.
- [47] R. Gómez Martínez, M. L. Medrano-Garcia, and D. Amo Navas, "Evaluating ESG performance: The influence of firm size and gender diversity," *Small Bus. Int. Rev.*, vol. 8, no. 2, p. e693, 2024, doi: 10.26784/sbir.v8i2.693.
- [48] K. H. Chen, Y. Zhang, J. A. Elston, P. H. Chen, and K. H. Hsu, "Environmental, social, and governance (ESG) initiative scores and firm performance: the importance and role of firm size," *Small Bus. Econ.*, vol. 66, no. 1, pp. 71–95, 2025, doi: 10.1007/s11187-025-01096-1.
- [49] R. Krisyadi and J. Meilisa, "Keragaman Gender Dan Nilai Perusahaan Di Indonesia Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi," vol. 12, no. 1, pp. 100–110, 2024.
- [50] M. Muslih and D. Damayanti, "Pengungkapan Manajemen Risiko : Ukuran Dewan Komisaris Independen , Struktur Kepemilikan , dan Keberagaman Gender Dewan Komisaris dengan Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Kontrol," vol. 2, no. 2, pp. 820–836, 2025.
- [51] S. Pasalao, W. Boonyanet, and S. Tongkong, "Moderating role of board gender diversity and firm size on the relationship between free cash flow and corporate sustainability of Thai listed companies," no. May, 2024, doi: 10.24294/jipd.v8i5.3622.
- [52] H. Li and P. Chen, "Board gender diversity and firm performance: The moderating role of firm size," *Bus. Ethics*, vol. 27, no. 4, pp. 294–308, 2018, doi: 10.1111/beer.12188.
- [53] S. Handayani, "Pengungkapan, Pengaruh Terhadap, E S G Keuangan, Kinerja Terdaftar, Yang Bei, D I," vol. 8, no. 2, 2021.
- [54] R. E. Adhi, "Pengaruh Environmental , Social , And Governance Disclosure Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi ( Studi Empiris Perusahaan Non-Keuangan di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2021 )," vol. 12, pp. 1–12, 2023.
- [55] S. P. Dapingga and R. Romli, "Pengaruh Keberagaman Gender Dewan Direksi dan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Indeks LQ45 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia," *Portofolio J. Ekon. Bisnis, Manajemen, dan Akunt.*, vol. 21, no. 1, pp. 1–17, 2024, doi: 10.26874/portofolio.v21i1.449.
- [56] L. Sudhartio, "Apakah Direktur Wanita Mampu Mengurangi Resiko Keuangan? Studi Pada Perusahaan Tercatat Di Bursa Efek Indonesia," *J. Ris. Manaj. Sains Indones.*, vol. 13, no. 2, pp. 199–219, 2022.
- [57] D. Khornida, "ESG and firm performance : The moderating role of gender diversity," vol. 14, no. 1, pp. 49–61, 2024, doi: 10.12928/optimum.v14i1.8647.
- [58] Jamaludin, "Analisis Nilai Perusahaan Menggunakan Model Tobins-Q Untuk Menilai Kinerja Bri Tbk," *Equilib. J. Penelit. Pendidik. dan Ekon.*, vol. 22, no. 01, pp. 115–126, 2025.
- [59] E. Prayogo, R. Handayani, and T. Meitiawati, "ESG Disclosure dan Retention Ratio terhadap Nilai Perusahaan dengan Ukuran Perusahaan sebagai Pemoderasi," *Reviu Akunt. dan Bisnis Indones.*, vol. 7, no. 2, 2023, doi: 10.18196/rabin.v7i2.18212.
- [60] L. D. Martias, "Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi," *FIHRIS J. Ilmu Perpust. dan Inf.*, vol. 16,

- no. 1, pp. 40–59, 2021.
- [61] F. S. Irma Susanti, “Penerapan Metode Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Mengatasi Masalah Multikolinearitas Pada Kasus Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Di Kabupaten Aceh Tamiang,” *Gamma-Pi J. Mat. dan Terap.*, vol. 4, pp. 10–17, 2022.
- [62] E. J. Setyawati and Fidiana, “Pengaruh Pengungkapan Sustainability Report Dan Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan Fidiana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya,” *J. Ilmu dan Ris. Akunt.*, vol. 12, p. 7, 2023.
- [63] I. Shin and T. Moon, “The Impact of Board Gender Diversity on Corporate Investment Decisions : Evidence from Korea,” pp. 1–18, 2026.
- [64] H. Putriani and Y. Asmaranti, “Pengaruh Corporate Social Responsibility Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Board Gender Diversity Sebagai Variabel Moderasi Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2020-,” pp. 34–49, 2024.
- [65] B. Sugeng, P. Handayati, F. Ekonomi, D. Bisnis, and U. N. Malang, “Keberagaman Gender Dalam Dewan Direksi Dan Kinerja Perusahaan Perspektif Critical Mass : Scoping,” vol. 3, 2026.
- [66] K. S. Tania and Hesniati, “The effect of gender diversity on firm performance in Indonesia,” *J. Manaj. Strateg. dan Apl. Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 267–284, 2022.
- [67] L. Rohmawati Qofi’ah, “The Effect of Environmental Social Governance on the Company ’ s Financial Performance with Company Size as a Moderating Variable,” vol. 4, no. 2, pp. 447–460, 2025.
- [68] K. K. Asti Rahmadania, Mukhlizul Hamdi, “Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris, Diversitas Gender Direksi Dan Ukuran Komite Audit Terhadap Kinerja Perusahaan Dimoderasi Oleh Ukuran Perusahaan (Studi kasus perusahaan BUMN Periode 2019-2023),” *J. Ekon. Sakti*, vol. 14, pp. 151–164, 2025.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*