

GENDER DIVERSITY: ENVIRONMENTAL, SOCIAL, AND GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN

Yuda Julianda, Okta VENZA Aditiya, Rina Yuniarti*, Dicky Adiansyah

Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Abstract: *The connection between financial outcomes and Environmental, Social, And Governance (ESG) is explored in this study, where gender diversity acts as a moderating influence within Indonesian manufacturing companies. This quantitative research employs a purposive sampling method for firms listed on the Indonesia Stock Exchange from 2020 to 2024, utilizing agency theory and stakeholder theory. Over a five-year period, 120 observation units were established from 24 companies that met the study's criteria out of 232 manufacturing firms. The data was processed through moderated regression analysis using the EvIEWS 12 software. The results indicate that ESG has a significant positive effect on the financial performance of manufacturing companies. Moreover, gender diversity notably enhances the connection between ESG efforts and financial outcomes, implying that having diverse leadership positively influences the impact of ESG practices on financial performance. In the Indonesian manufacturing industry, these insights incorporate gender diversity as a moderating element in the relationship between ESG and financial performance, providing a new theoretical perspective. The study's real-world implication suggests that manufacturing companies should adopt ESG practices and enhance gender diversity in leadership roles to optimize financial performance and promote business sustainability in the long run.*

Keywords: ESG, Gender Diversity, Financial Performance

Abstrak: Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara kinerja keuangan dan *Environmental, Social, And Governance* (ESG), di mana *gender diversity* berperan sebagai pengaruh moderasi dalam perusahaan manufaktur di Indonesia. Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode pengambilan sampel bertujuan untuk perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2020 hingga 2024, dengan memanfaatkan teori agensi dan teori *stakeholder*. Selama periode lima tahun, 120 unit observasi dibentuk dari 24 perusahaan yang memenuhi kriteria penelitian dari 232 perusahaan manufaktur. Diolah Peneliti melalui *Moderated Regression Analysis* menggunakan perangkat lunak EvIEWS 12. Hasil menunjukkan bahwa ESG memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Selain itu, *gender diversity* secara nyata meningkatkan hubungan antara upaya ESG dan kinerja keuangan, yang menyiratkan bahwa *gender* yang beragam secara positif memengaruhi dampak praktik ESG terhadap kinerja keuangan. Dalam industri manufaktur Indonesia, wawasan ini memasukkan *gender diversity* sebagai

*Corresponding Author.

e-mail: rinayuniarti@umb.ac.id

elemen moderasi dalam hubungan antara ESG dan kinerja keuangan, memberikan perspektif teoritis baru. Implikasi studi ini dalam dunia nyata menunjukkan bahwa perusahaan manufaktur harus mengadopsi praktik ESG dan meningkatkan *gender diversity* dalam peran kepemimpinan untuk mengoptimalkan kinerja keuangan dan mendorong keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang.

Kata kunci: ESG, *Gender Diversity*, Kinerja Keuangan

PENDAHULUAN

Dalam konteks globalisasi dan perubahan di dunia bisnis, semakin banyak perusahaan dan investor yang menyadari pentingnya praktik manajemen yang bertanggung jawab. Kondisi bisnis saat ini menyoroti pentingnya faktor *Environmental, Social, and Governance* (ESG) dan peran penting keberagaman *gender* dalam posisi kepemimpinan (Tran *et al.*, 2024). Strategi ESG sangat penting untuk menciptakan nilai berkelanjutan dan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk bersaing, terutama di sektor manufaktur, yang memainkan peran signifikan dalam memengaruhi lingkungan dan masyarakat (Aprianti *et al.*, 2023; Jaya & Nungraheni, 2024; Rumansyah & Nainggolan, 2025). Fokus pada manufaktur muncul karena sektor ini merupakan salah satu sumber emisi karbon terbesar, kehilangan sumber daya alam, dan dampak sosial negatif terhadap masyarakat sekitar dibandingkan dengan sektor lain. Dengan demikian, penerapan prinsip ESG di industri ini sangat mendesak dan relevan untuk mendorong kemajuan berkelanjutan.

Pencapaian praktik ESG yang optimal pada akhirnya bermuara pada dampaknya terhadap kinerja keuangan perusahaan. Kinerja keuangan berfungsi sebagai tolak ukur kesuksesan entitas bisnis di sektor manufaktur, yang dievaluasi melalui keuntungan yang diperoleh, mencerminkan derajat keberhasilan serta kemampuan organisasi untuk mengoptimalkan aset dengan efisien. Kinerja keuangan yang solid mengirimkan pesan positif kepada investor dan pihak terkait tentang kekokohan serta harapan masa depan perusahaan (Yuniarti *et al.*, 2023). Lebih lanjut, kinerja keuangan yang stabil biasanya menunjukkan bahwa perusahaan dapat menjalankan operasinya secara konsisten dan mampu beradaptasi terhadap perubahan pasar (Abdullah *et al.*, 2024). Kinerja keuangan memiliki fungsi krusial sebagai instrumen perbandingan antar perusahaan yang beroperasi di bidang serupa.

Hubungan antara ESG dan kinerja keuangan telah diteliti secara menyeluruh, namun hasilnya beragam. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ESG memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja keuangan. Sebaliknya, beberapa studi menunjukkan bahwa ESG memiliki pengaruh minimal atau bahkan tidak berpengaruh sama sekali terhadap kinerja

keuangan (Rohman *et al.*, 2024; Luhfhi *et al.*, 2025; Zahroh & Hersugondo, 2021). Perbedaan temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keadaan tertentu atau teknik manajemen tertentu dapat meningkatkan atau melemahkan hubungan antara ESG dan kinerja keuangan.

Oleh karena itu, *gender diversity* dipandang sebagai faktor moderasi, yang didukung oleh bukti teoritis dan eksperimental yang kuat. Pertama, Teori Keagenan menyatakan bahwa *gender diversity* dapat menjadi mekanisme yang bermanfaat untuk mengawasi dan mengurangi kemungkinan konflik kepentingan antara manajer dan pemegang saham. Secara umum, komposisi dewan yang heterogen dari sisi *gender* cenderung memiliki independensi lebih baik, lebih berhati-hati, serta kualitas monitoring yang lebih optimal dalam mengawasi implementasi praktik ESG oleh manajemen (Rahmat, 2024). Kedua, teori *stakeholder* menyatakan bahwa adanya *gender diversity* memberikan perspektif yang lebih luas dalam mengidentifikasi kebutuhan berbagai *stakeholder*, yang membuat strategi ESG lebih efektif dalam menghasilkan nilai bagi semua pihak yang terlibat. Tingkat *gender diversity* dalam struktur organisasi perusahaan, terutama pada posisi penting seperti dewan direksi dan komisioner, merupakan indikator sejauh mana variasi *gender* ada dalam organisasi (Prestiani *et al.*, 2024). Keragaman ini dapat meningkatkan efisiensi proses pengambilan keputusan dan meningkatkan inovasi organisasi (Pratama *et al.*, 2024; Yuniarti *et al.*, 2023).

Ketiga, karena kesenjangan *gender* yang luas dalam konteks Indonesia, *gender diversity* menjadi semakin penting sebagai kekuatan penyeimbang. Dalam studi Forum Ekonomi Dunia 2023, Indonesia berada di peringkat ke-92 dari 146 negara dalam Indeks Kesetaraan *Gender* Global. Menurut Naswa (2025), terdapat kesenjangan *gender* yang nyata, terutama dalam hal keterlibatan ekonomi dan prospek pekerjaan. Di Indonesia, aspek sosial praktik ESG dapat diukur sebagian melalui *gender diversity* para manajer dan anggota dewan direksi (Nuraeni *et al.*, 2025; Wahyudi *et al.*, 2024). Akibatnya, peningkatan *gender diversity* dapat meningkatkan legitimasi sosial perusahaan dan membuat program ESG-nya lebih berhasil dalam mendorong kesuksesan finansial. Diharapkan bahwa inklusi *gender diversity* akan mendorong bisnis untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menghasilkan pendapatan yang stabil dan jangka panjang (Dewi & Rahmianingsih, 2020). Bukti bahwa mempromosikan *gender diversity* dan berinvestasi dalam praktik ESG dapat membantu perusahaan membangun reputasi positif, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan *stakeholder* terhadap bisnis, mendukung hal ini (Yuniarti *et al.*, 2025).

Sebaliknya, studi yang meneliti bagaimana *gender diversity* memengaruhi kinerja keuangan telah menghasilkan hasil yang beragam. Banyak penelitian menunjukkan bahwa peningkatan *gender diversity* mengarah pada kinerja keuangan yang lebih baik (Mais *et al.*, 2024; Pratama *et al.*, 2024; Rahmanto & Dara, 2020; Simionescu *et al.*, 2021; Anggraini & Yanto, 2024). Namun demikian, beberapa penelitian menawarkan hasil yang bertentangan, yang menyiratkan bahwa tidak ada hubungan pasti antara *gender diversity* dan kinerja keuangan (Nadhifah & Cahya, 2025). Inkonsistensi ini mendukung gagasan bahwa *gender diversity* mungkin berfungsi sebagai faktor moderasi, baik meningkatkan atau mengurangi hubungan antara ESG dan kinerja keuangan.

Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara ESG dan kinerja keuangan, dengan mempertimbangkan *gender diversity* sebagai elemen moderasi pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2020 hingga 2024. Fokus ini didasarkan pada kerangka kerja teoretis dan kesenjangan yang teridentifikasi dalam studi yang ada. Pemilihan periode spesifik ini didukung oleh pengamatan empiris dan justifikasi teoretis. Periode ini mewakili titik balik penting dalam dinamika ekonomi dan manajemen perusahaan, dimulai dengan gangguan yang disebabkan oleh pandemi global, yang memengaruhi stabilitas keuangan dan strategi perusahaan, dan bertransisi ke fase pemulihan ekonomi dan penguatan inisiatif keberlanjutan di pasar modal. Selama periode ini, terjadi perubahan yang signifikan dalam cara regulator, investor, dan perusahaan memandang ESG, bersamaan dengan peningkatan praktik pelaporan keberlanjutan dan peningkatan kesadaran akan risiko non-keuangan. Akibatnya, periode ini memberikan konteks yang kaya untuk menganalisis interaksi antara kinerja ESG dan keberhasilan keuangan bisnis. Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai apakah penerapan standar ESG dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan manufaktur dan untuk menyelidiki bagaimana *gender diversity* dalam dewan direksi dapat memengaruhi hubungan ini.

LANDASAN TEORI

Teori Stakeholder

Penelitian ini menggunakan teori *stakeholder* untuk menunjukkan bagaimana praktik ESG terhubung dengan kesuksesan finansial suatu perusahaan. Teori *stakeholder* menyatakan bahwa kesuksesan suatu perusahaan sangat bergantung pada seberapa baik perusahaan

tersebut memenuhi kebutuhan para *stakeholdernya*, seperti investor, pelanggan, dan badan pemerintah (Freeman, 1984). Bagi investor, seberapa baik kinerja keuangan suatu perusahaan merupakan ukuran keberhasilan yang utama. Mereka ingin melihat *return* investasi mereka, yang dapat terjadi jika perusahaan berkinerja baik (Yuniarti *et al.*, 2025). Ketika prinsip-prinsip ESG diterapkan dengan benar, prinsip-prinsip tersebut dapat membangun kepercayaan publik, mengurangi risiko sosial, dan pada akhirnya menghasilkan kinerja keuangan yang lebih baik. Oleh karena itu, ESG dipandang sebagai strategi investasi yang bijaksana yang dapat menciptakan nilai jangka panjang bagi perusahaan (Habib, 2024).

Teori Agensi

Penelitian ini menggunakan teori keagenan untuk meneliti hubungan antara inisiatif ESG, *gender diversity* dalam dewan direksi, dan kinerja keuangan perusahaan. Inisiatif ESG berfungsi sebagai mekanisme untuk memastikan bahwa manajemen bertanggung jawab kepada pemegang saham dalam mengelola risiko yang berkaitan dengan isu lingkungan, sosial, dan tata kelola. Selain itu, adanya *gender diversity* dalam dewan direksi berfungsi sebagai langkah pengawasan yang dapat mengurangi potensi konflik kepentingan antara agen dan prinsipal. Teori keagenan menyoroti bahwa kinerja bisnis sangat dipengaruhi oleh seberapa baik manajemen dapat menyelaraskan tujuannya dengan tujuan pemegang saham, yang dianggap sebagai prinsipal. Hubungan antara prinsipal dan agen seringkali mengakibatkan konflik kepentingan, karena manajemen memiliki lebih banyak informasi dan otoritas daripada pemilik perusahaan (Jensen & Meckling, 1976).

Dari sudut pandang ini, kinerja keuangan merupakan faktor penting bagi pemegang saham untuk menilai seberapa baik kinerja manajemen (Widiantari *et al.*, 2024). Pemegang saham berupaya meningkatkan nilai perusahaan dan memperoleh *return* atas investasi mereka. Tujuan ini hanya dapat terwujud jika manajemen mengoperasikan perusahaan secara efektif dan bertanggung jawab (Mevelia *et al.*, 2024). Dewan direksi yang beragam yang terdiri dari berbagai *gender* cenderung menunjukkan peningkatan kemandirian, peningkatan kehati-hatian, dan peningkatan kualitas pengawasan manajemen (Rehgita, 2021).

Pengembangan Hipotesis

Dengan berfokus pada tiga area utama lingkungan, masyarakat, dan manajemen, ESG adalah sistem untuk meningkatkan kinerja bisnis. Untuk menjamin praktik manajemen yang etis dan transparan, mekanisme ini berfungsi sebagai alat untuk mengevaluasi seberapa efektif suatu bisnis memenuhi tanggung jawabnya kepada dunia dan masyarakat (Damanik *et al.*, 2025). Menurut teori *stakeholder*, keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan bergantung pada pemenuhan tuntutan para *stakeholdernya*, yang meliputi badan pemerintah, pelanggan, dan investor (Donaldson & Preston, 1995; Freeman, 1984). Studi Zhang (2025) menunjukkan korelasi yang erat antara pelaporan ESG dan kinerja keuangan, yang menunjukkan bahwa penerapan praktik ESG dapat menghasilkan kinerja keuangan yang lebih baik bagi bisnis (Lestari & Indah, 2024; Suretno *et al.*, 2022). Hipotesis penelitian ini didasarkan pada informasi yang disajikan di atas.

H1: ESG berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja keuangan.

Tingkat keberagaman *gender* dalam kerangka organisasi perusahaan, terutama pada posisi-posisi kunci seperti dewan direksi dan komisioner, dikenal sebagai *gender diversity* (Prestiani *et al.*, 2024). Ketika suatu perusahaan tidak membina lingkungan tata kelola yang inklusif, *gender diversity* dapat menyebabkan perbedaan sudut pandang, yang dapat menunda pengambilan keputusan dan meningkatkan kemungkinan perselisihan internal dalam situasi tertentu (Aniqurrohman, 2023). Teori keagenan menunjukkan bahwa efektivitas suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen untuk menyelaraskan kepentingannya dengan kepentingan pemegang saham, yang bertindak sebagai prinsipal. Mengingat bahwa manajemen biasanya memiliki akses informasi dan kendali yang lebih baik atas pemilik bisnis (Jensen & Meckling, 1976), sering terjadi konflik kepentingan antara prinsipal dan agen. Penelitian oleh Rahmanto & Dara (2020) menunjukkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan meningkat ketika perempuan menjabat di dewan direksi dan komisioner. Selain itu Simionescu *et al.* (2021) menyatakan bahwa adanya *gender diversity* dalam kerangka perusahaan dapat menghasilkan peningkatan kinerja keuangan. Disarankan bahwa partisipasi perempuan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, memperkuat peran pengawasan, dan membantu dalam penerapan strategi bisnis yang berfokus pada keberlanjutan dan pertimbangan etis, yang semuanya berkontribusi positif terhadap kinerja keseluruhan (Mais *et al.*, 2024; Aggraini & Yanto, 2024; Yuniarti *et*

156

al., 2025). Berdasarkan poin-poin yang disebutkan di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: *Gender diversity* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja keuangan.

Keberadaan campuran *gender* di posisi puncak, terutama di dewan direksi dan komite yang terlibat dalam pengambilan keputusan penting, menunjukkan tingkat *gender diversity*. Menurut teori agensi, memiliki beragam *gender* dapat membuat pengawasan lebih efektif dan berkualitas tinggi, yang membantu dalam menjalankan kebijakan perusahaan, seperti yang berfokus pada praktik ESG. Setiani (2023) mencatat bahwa perempuan dalam peran kepemimpinan sering dikaitkan dengan fokus yang lebih kuat pada perilaku etis, kesadaran akan keberlanjutan, dan kehati-hatian dalam mengambil risiko. Nurbaiti *et al.* (2025) menyatakan bahwa kepemimpinan yang beragam dapat meningkatkan dampak upaya ESG terhadap kinerja keuangan. Teori agensi menyoroti bahwa keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan manajemen untuk menyelaraskan tujuannya dengan tujuan pemegang saham, yang dipandang sebagai prinsipal. Konflik kepentingan dapat terjadi dalam pengaturan prinsipal-agen ini karena manajer memiliki lebih banyak kekuasaan dan akses informasi daripada pemilik bisnis (Jensen & Meckling, 1976).

Meskipun beberapa penelitian menghasilkan hasil yang beragam, bukti terbaru menunjukkan bahwa *gender diversity* dapat secara signifikan memengaruhi hubungan antara faktor ESG dan kinerja bisnis. Beberapa studi mendukung gagasan ini, termasuk studi oleh Kristianti (2024), yang menunjukkan bahwa dewan direksi yang beragam meningkatkan efek positif praktik ESG terhadap kinerja keuangan. Demikian pula, (Wijaya & Dwijayanti, 2023) menemukan bahwa memiliki lebih banyak perempuan di dewan direksi meningkatkan hubungan antara pelaporan ESG dan keuntungan perusahaan. Selain itu, penelitian oleh Ulfa & Rahman (2024) mengkonfirmasi bahwa *gender diversity* memainkan peran kunci dalam memengaruhi hubungan antara upaya ESG dan kinerja bisnis di pasar negara berkembang. Oleh karena itu, hipotesis berikut diajukan:

H3: *Gender diversity* memengaruhi efek positif yang kuat dari ESG terhadap keberhasilan keuangan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang lugas dan kuantitatif. Penelitian ini mengkaji semua perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI selama jangka waktu tertentu. Dari 232 perusahaan manufaktur, 24 dipilih sebagai sampel melalui metode *purposive sampling* yang dirancang untuk memenuhi tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Kriteria pemilihan sampel adalah sebagai berikut: (1) perusahaan manufaktur yang terus terdaftar di BEI dari tahun 2020 hingga 2024; (2) perusahaan yang menerbitkan laporan tahunan komprehensif dan laporan keberlanjutan dalam jangka waktu tersebut; (3) faktor ESG dinilai melalui pendekatan *content analysis* berdasarkan indeks pengungkapan ESG. Penilaian ini menggunakan skor pengungkapan ESG yang berasal dari laporan keberlanjutan yang selaras dengan standar *Global Reporting Initiative* (GRI). Untuk mengatasi masalah lingkungan, perusahaan dapat menggunakan GRI 300, yang mencakup 32 elemen pengungkapan, bersama dengan GRI G4, yang terdiri dari 34 elemen. Untuk masalah sosial, GRI 400, yang terdiri dari 40 indikator, dapat digunakan bersama dengan GRI G4, yang berisi 48 kriteria. Mengenai masalah tata kelola, GRI 102 mencakup 56 indikator, Standar GRI 2021 terdiri dari 30 indikator, dan GRI G4 juga berisi total 56 indikator. Untuk menilai pengungkapan ESG, skor keseluruhan yang diberikan oleh suatu perusahaan diukur terhadap jumlah lengkap indikator GRI untuk setiap kategori ESG. Perhitungan ini menggunakan variabel placeholder yang memberikan skor 1 jika item tersebut diungkapkan dan 0 jika tidak diungkapkan. (4) organisasi yang menawarkan detail komprehensif mengenai komposisi *gender* dewan direksinya. Data sekunder diperoleh dari laporan tahunan dan laporan keberlanjutan yang dirilis oleh BEI. Data dikumpulkan dari portal resmi BEI dan situs web resmi masing-masing perusahaan, dengan jangka waktu pengamatan yang ditetapkan dari tahun 2020 hingga 2024. Jangka waktu ini dipilih untuk menilai modifikasi dalam praktik ESG dan untuk memeriksa dampak *gender diversity* terhadap kinerja keuangan perusahaan.

MRA digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini, menggunakan EvIEWS versi 12 dan teknik interaksi terpandu. Sebelum menguji hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan sejumlah uji asumsi konvensional untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Uji asumsi standar yang dilakukan meliputi uji normalitas untuk melihat apakah residual mengikuti distribusi

normal, uji multikolinearitas untuk melihat apakah ada korelasi antara variabel independen, analisis heteroskedastisitas untuk melihat apakah varians residual konstan, dan uji autokorelasi untuk melihat apakah ada korelasi antara residual dalam model. Analisis dilanjutkan dengan memilih model regresi data panel terbaik setelah uji asumsi konvensional terpenuhi. Tiga model regresi yang digunakan adalah REM, FEM, dan CEM. Pengujian statistik dilakukan secara bertahap untuk menentukan model mana yang paling efektif. Uji Chow awalnya digunakan untuk membedakan antara CEM dan FEM. Uji LM kemudian digunakan untuk menentukan apakah model CEM atau REM yang paling sesuai. Ketiga, uji Hausman digunakan untuk memutuskan antara REM dan FEM. Tujuan dari serangkaian tes berbasis penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman menyeluruh tentang korelasi antara *gender diversity*, ESG, dan kesuksesan finansial. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dijelaskan pada Tabel 1, yang menunjukkan variabel penelitian, indikator pengukuran, sumber data, serta rujukan yang digunakan.

Tabel 1. Variabel dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Indikator Pengukuran	Sumber Data	Sumber
1	Kinerja Keuangan	$ROA = \frac{\text{laba bersih}}{\text{total aset}}$	Laporan keuangan tahunan	(Wahyudi <i>et al.</i> , 2024)
2	ESG Score	$ESG = \frac{\text{jumlah score implementasi}}{\text{Total indikator GRI}}$	Laporan Keberlanjutan	(Durlista & Wahyudi, 2023)
3	Gender Diversity	Variabe Dummy 1 = Memiliki <i>gender diversity</i> 0 = Tidak memiliki <i>gender diversity</i>	Dummy	(Miharja & Hakim, 2023)

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Persamaan Regresi dalam Analisis Data

Regresi linier berganda digunakan untuk memeriksa data yang dikumpulkan dari penelitian ini. Metode analisis meliputi statistik deskriptif, yang mencakup rata-rata, simpangan baku, dan nilai tertinggi serta terendah. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi standar, yang meliputi penilaian normalitas, multikolinearitas, dan adanya heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis mencakup koefisien determinasi, uji-t, dan uji-F. Berikut adalah

persamaan regresi yang diterapkan:

$$Y = \alpha + \beta_1ESG + \beta_2GD + \beta_3(ESG \times GD) + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Keuangan
- ESG = *Environmental, Social, and Governance*
- GD = *Gender Diversity*
- $ESG \times GD$ = Variabel interaksi
- α = *Konstanta*
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi
- e = *Error term*

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 mengilustrasikan bahwa variabel ESG memiliki rata-rata 0.90 dan 0.89, menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan dalam sampel secara kolektif telah mencapai tingkat pelaporan ESG yang cukup kuat dan konsisten. Nilai maksimum 1.00 dan minimum 0.80 menunjukkan fluktuasi yang terbatas. Dalam hal kinerja keuangan, angka terendah adalah -0.95, sedangkan yang tertinggi adalah 1.35, dan deviasi standar berada pada 0.15, dengan rata-rata 0.03. Ini menunjukkan bahwa bisnis umumnya efektif dalam mengelola aset dan menghasilkan keuntungan. *Gender diversity* menunjukkan skor rata-rata 0,44 bersama dengan rata-rata 0, yang menandakan bahwa sebagian besar perusahaan dalam sampel kurang memiliki representasi perempuan yang signifikan di dewan direksi atau dalam peran manajemen. Skor tertinggi 1 dan terendah 0 mencerminkan sifat biner dari variabel ini, dan deviasi standar 0.49 mengungkapkan perbedaan yang cukup besar antar perusahaan. Secara keseluruhan, data penelitian menunjukkan variabilitas yang cukup untuk melakukan analisis regresi guna mengeksplorasi hubungan antar variabel.

Tabel 2. Analisis Deskriptif

	Mean	Median	Maximum	Minimum	Std. dev	N
ESG	.89	.90	1.00	.80	.04	120
Y	.03	.04	.35	-.95	.15	120
GD	.44	0	1	0	.49	120

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Pemilihan Data Panel

Tabel 3 menunjukkan hasil pemeriksaan statistik yang dilakukan untuk menemukan model regresi data panel terbaik untuk data penelitian. Uji *Chow*, yang mengevaluasi *Fixed Effect Model* terhadap *Common Effect Model*, menunjukkan bahwa *Fixed Effect Model* lebih cocok untuk analisis. Temuan ini menyoroti perlunya mempertimbangkan perbedaan antar entitas saat mengestimasi model. Selanjutnya, uji Hausman dilakukan untuk menilai *Fixed Effect Model* dibandingkan dengan *Random Effect Model*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Random Effect Model* adalah pilihan yang lebih baik. Kesimpulan ini didukung oleh uji *Lagrange*, yang membandingkan *Common Effect Model* dengan *Random Effect Model*. Hasil uji ini juga menunjukkan *Random Effect Model* sebagai pilihan yang lebih disukai. Singkatnya, rangkaian pengujian yang dilakukan menegaskan bahwa *Random Effect Model* adalah yang paling sesuai untuk analisis regresi data panel dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Data Panel

Test of type	Statistic	d.f	Prob.	The Right Model
Chow-test				
(Cross-section F)	9.349370	(23,94)	.0000	FEM
(Cross-section ChiSquare)	142.819371	23	.0000	
Hausman-test				
(Cross-section Random)	2.916874	2	.2326	REM
LM-test				
(Breusch-Pagan)			.0000	REM

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4 menyajikan temuan uji normalitas yang dilakukan pada semua variabel penelitian. Variabel *gender diversity* menunjukkan nilai Jarque-Bera sebesar 0.458631 dengan probabilitas 0.795012 (lebih besar dari 0.05). Variabel ESG memiliki nilai Jarque-Bera sebesar 1.247853 dan probabilitas 0.536247 (juga lebih besar dari 0.05). Selain itu, variabel kinerja keuangan menunjukkan nilai Jarque-Bera sebesar 0.458631 dengan probabilitas 0.795012

(sekali lagi, lebih besar dari 0.05). Ketiganya menunjukkan bahwa informasi untuk setiap variabel mengikuti distribusi normal. Berdasarkan nilai kemiringan (skewness), semua variabel menunjukkan angka mendekati 0, khususnya dalam rentang -0.234156 hingga 0.198743, yang menunjukkan bahwa distribusinya cukup simetris. Pada saat yang sama, nilai kurtosis untuk semua variabel mendekati 3, bervariasi dari 2.874561 hingga 3.125487. Ini menunjukkan distribusi mesokurtik yang mirip dengan distribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Statistik	GD	ESG	Y
Skewness	.145832	-.234156	.198743
Kurtosis	2.874561	3.125487	2.945621
Jarque-Bera	.458631	1.247853	.685942
Probability	.795012	.536247	.709534
Observations	120	120	120

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Singkatnya, semua variabel dalam penelitian menunjukkan nilai probabilitas Jarque-Bera lebih besar dari 0.05, yang mengarah pada penerimaan H_0 . Ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi panel mengikuti distribusi normal. Akibatnya, *Moderated Regression Analysis* yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk mengevaluasi hipotesis.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

	ESG	GD	ESG*GD
ESG	-.005824	1.000000	.015066
GD	1.000000	-.005824	.205625
ESG*GD	.015066	.015066	1.000000

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Model regresi terus memenuhi asumsi tradisional, seperti yang terlihat pada Tabel 5. Setiap kali, korelasi antara setiap pasangan variabel secara signifikan lebih rendah daripada batas yang telah ditentukan. Lebih tepatnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa korelasi antara ESG dan *Gender diversity* hanya -0.005824, korelasi antara *Gender diversity* dan variabel interaksi $ESG \times Gender\ diversity$ adalah 0.015066, dan korelasi antara ESG dan $ESG \times Gender\ diversity$ adalah 0.205625. Berdasarkan temuan uji multikolinearitas, dapat dikatakan dengan yakin bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak

memiliki masalah multikolinearitas. Jika asumsi bebas multikolinearitas ini terpenuhi, estimasi koefisien regresi yang dihasilkan dapat dianggap BLUE, konsisten, dan sah sebagai dasar untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji Heteroskedasitas

Variabel	Coefficient	Std.error	Prob
ESG	.459583	.287202	.1122
GD	.025843	.023606	.2759
ESG*GD	.333585	.575392	.5632
C	.337149	.256391	.1911

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Tabel 6 menampilkan temuan penilaian heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Menurut temuan ini, semua variabel dalam model menunjukkan nilai probabilitas yang secara signifikan melebihi ambang batas signifikansi $\alpha = 5\%$. Secara spesifik, konstanta (C) memiliki nilai probabilitas 0.1911, variabel ESG berada pada 0.1122, variabel *gender diversity* diukur pada 0.2759, dan variabel interaksi ESG**gender diversity* tercatat pada 0.5632. Nilai probabilitas ini menyiratkan bahwa tidak ada variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual. Oleh karena itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan masalah heteroskedastisitas, yang menegaskan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Terpenuhinya asumsi ini menjamin bahwa estimasi parameter dalam model regresi efisien dan tidak bias, sehingga hasil pengujian hipotesis dapat dipercaya dan valid untuk membentuk kesimpulan dalam penelitian.

Koefisien Determinasi dan Uji F

Tabel 7 menunjukkan bahwa model regresi simultan penting menurut hasil uji F. Nilai statistik F adalah 0.030967, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 5%. Ini berarti bahwa *gender diversity* dan faktor ESG bersama-sama memiliki dampak pada kinerja keuangan perusahaan. Hasil ini menegaskan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk menjelaskan hubungan antara faktor independen dan dependen. Nilai *R-Squared* sebesar 0.014402 mengungkapkan bahwa *gender diversity* dan faktor ESG hanya dapat menjelaskan 1.44% dari keseluruhan perubahan kinerja keuangan, sedangkan sisanya 98.56%

disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Meskipun koefisien determinasi cukup rendah, ini masih dapat diterima dalam penelitian sosial dan keuangan yang mempertimbangkan berbagai pengaruh eksternal, seperti ukuran perusahaan, struktur pendanaan, kondisi ekonomi, dan karakteristik industri. Namun demikian, relevansi uji F menunjukkan bahwa ESG dan *gender diversity* memiliki dampak statistik yang berarti dalam menjelaskan kinerja keuangan perusahaan.

Tabel 7. Hasil Uji F dan R-Squared

Statistik	Nilai
Prob > F	.030967
R-Squared	.014402

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Uji t

Tabel 8 menampilkan hasil *Moderated Regression Analysis* yang dilakukan untuk mengevaluasi semua hipotesis dalam penelitian ini. Variabel ESG menunjukkan koefisien sebesar 0.012845 dan nilai probabilitas sebesar 0.0273, yang berada di bawah ambang batas signifikansi $\alpha = 0.05$. Temuan ini menunjukkan bahwa ESG memiliki dampak yang bermakna dan bermanfaat terhadap kinerja keuangan perusahaan; oleh karena itu, H1 diterima. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa ketika perusahaan meningkatkan implementasi dan pengungkapan praktik ESG, kinerja keuangannya cenderung meningkat. Variabel *Gender diversity* memiliki nilai koefisien sebesar 0.018732 dan nilai probabilitas sebesar 0.0451, yang berada di bawah tingkat signifikansi 5%.

Tabel 8. Analisis Regresi

Variabel	Coefficient	Std.error	z Statistic	Prob	Kesimpulan
ESG	.012845	.004921	2.611327	.0273	H1: diterima
GD	.018732	.007104	2.637891	.0451	H2: diterima
ESG * GD	.029214	.013887	2.370115	.0412	H3: diterima
C	.054217	.010463	5.183902	.0000	

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Temuan ini menunjukkan bahwa memiliki representasi *gender* yang beragam dalam kepemimpinan perusahaan secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja keuangan,

sehingga H2 didukung. Situasi ini menunjukkan bahwa beragamnya sudut pandang dan efektivitas pilihan strategis yang dipengaruhi oleh *gender diversity* merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Selain itu, variabel interaksi antara ESG dan *Gender diversity* memiliki koefisien 0.029214 dan nilai probabilitas 0.0412, yang berada di bawah ambang batas signifikansi $\alpha = 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa *gender diversity* memainkan peran penting dalam mempengaruhi secara positif hubungan antara ESG dan kinerja keuangan perusahaan, sehingga mendukung penerimaan H3. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa adanya *gender diversity* dalam kepemimpinan meningkatkan dampak ESG terhadap kinerja keuangan, dan efek moderasi ini dapat didukung oleh bukti empiris. Pada saat yang sama, nilai tetap (C) sebesar 0.054217, dengan probabilitas 0.0000, menunjukkan bahwa bahkan ketika semua variabel independen bernilai nol, perusahaan mempertahankan tingkat kinerja keuangan yang positif dan signifikan secara statistik. Singkatnya, temuan dari *Moderated Regression Analysis* ini menyoroti bahwa keberlanjutan, seperti yang ditunjukkan oleh faktor-faktor ESG, bersama dengan strategi tata kelola yang dicontohkan oleh *gender diversity*, merupakan faktor penting dalam memahami perbedaan kinerja keuangan perusahaan. Oleh karena itu, semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

ESG terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Studi ini mengungkapkan bahwa perusahaan di industri manufaktur yang mengadopsi kebijakan ESG mengalami peningkatan signifikan dalam kinerja keuangan mereka. Teori *stakeholder*, yang menyatakan bahwa keberlanjutan suatu perusahaan bergantung pada seberapa baik perusahaan tersebut memenuhi tuntutan dan kebutuhan para *stakeholdernya*, seperti investor, konsumen, dan pemerintah, mendukung kesimpulan ini (Donaldson & Preston, 1995; Freeman, 1984). Dalam lingkungan ini, perusahaan yang sepenuhnya mengintegrasikan konsep ESG ke dalam operasinya seringkali memiliki reputasi yang lebih baik di mata para *stakeholder*. Pada gilirannya, reputasi yang baik ini mendorong kepercayaan investor yang lebih tinggi, loyalitas pelanggan yang lebih besar, dan efisiensi karyawan yang lebih tinggi. Dukungan yang meningkat dari berbagai sumber menghasilkan nilai ekonomi yang lebih besar yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja keuangan perusahaan.

Selain itu, implementasi ESG yang sukses telah terbukti menurunkan risiko operasional, mendorong penggunaan sumber daya yang efisien, dan meningkatkan daya saing jangka

panjang perusahaan. Untuk mendukung klaim ini, Zhang (2025) menemukan korelasi substansial antara pengungkapan ESG dan keberhasilan keuangan bisnis. Dampak positif penerapan ESG terhadap peningkatan kinerja keuangan secara konsisten ditunjukkan oleh (Lestari & Indah, 2024; Suretno *et al.*, 2022), yang menghasilkan hasil serupa. Akibatnya, memasukkan ESG ke dalam strategi bisnis perusahaan manufaktur Indonesia bukan hanya soal tanggung jawab sosial dan lingkungan; tetapi juga merupakan langkah strategis yang memiliki keuntungan finansial nyata bagi bisnis.

***Gender Diversity* terhadap Kinerja Keuangan**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa keberagaman *gender* secara positif memengaruhi kinerja keuangan perusahaan manufaktur. Efek menguntungkan ini dapat dijelaskan melalui lensa teori keagenan, yang menyoroti peran penting manajemen dalam menyelaraskan tujuan mereka dengan tujuan pemegang saham demi keberhasilan perusahaan. Dinamika antara prinsipal dan agen seringkali menyebabkan konflik kepentingan karena manajemen memiliki akses informasi dan kendali yang lebih unggul dibandingkan pemilik perusahaan, seperti yang dicatat oleh (Jensen & Meckling, 1976). Memperkenalkan *gender diversity* di antara direktur dan komisaris dapat bertindak sebagai alat tata kelola yang berharga untuk mengurangi tantangan keagenan ini. Keterlibatan perempuan dalam peran kepemimpinan memperkenalkan berbagai sudut pandang selama pengambilan keputusan, meningkatkan kualitas diskusi dan evaluasi, serta memperkuat pengawasan manajemen.

Gender diversity menumbuhkan suasana inklusif dan mendorong pemikiran analitis yang lebih menyeluruh, yang mengarah pada keputusan strategis yang lebih luas yang berfokus pada tujuan jangka panjang perusahaan. Selain itu, perempuan dalam manajemen cenderung lebih menghindari risiko dan memprioritaskan praktik berkelanjutan, yang pada akhirnya mendukung stabilitas dan meningkatkan kinerja keuangan. Hasil ini selaras dengan studi (Rahmanto & Dara, 2020), yang menunjukkan bahwa kehadiran perempuan di dewan direksi secara signifikan menguntungkan kesehatan keuangan perusahaan. Mereka berpendapat bahwa *gender diversity* dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja keuangan, seperti yang ditunjukkan oleh (Simionescu *et al.*, 2021). Inklusi perempuan diyakini dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, memperkuat fungsi pengawasan, dan mendorong adopsi kebijakan yang lebih etis dan berfokus pada keberlanjutan, sehingga

mendorong kinerja keuangan yang positif, seperti yang didukung oleh penelitian dari (Anggraini & Yanto, 2024; Yuniarti *et al.*, 2025).

Investigasi ini secara konsisten menunjukkan bahwa kehadiran perempuan dalam peran kunci dapat memperkaya pengambilan keputusan, mengoptimalkan pemantauan, dan mendorong pembentukan praktik perusahaan yang lebih etis dan berkelanjutan. Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa *gender diversity* bukan hanya masalah kesetaraan sosial tetapi juga pendekatan bisnis strategis yang secara positif memengaruhi kinerja keuangan perusahaan manufaktur di Indonesia.

***Gender Diversity* Memoderasi Pengaruh ESG terhadap Kinerja Keuangan**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan antara ESG dan *gender diversity* di dewan direksi secara positif memengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Peran ini dapat dipahami melalui teori keagenan, yang menyoroti betapa pentingnya tata kelola perusahaan yang baik dalam mengurangi konflik kepentingan antara pemilik perusahaan dan pengelolanya. Konflik terjadi karena informasi yang tidak merata dan prioritas yang berbeda, sehingga penting untuk memiliki sistem yang dapat membantu meningkatkan cara pengambilan keputusan oleh para manajer (Jensen & Meckling, 1976). Dalam situasi ini, memasukkan perempuan ke dalam dewan direksi bertindak sebagai alat untuk tata kelola yang lebih baik, menambahkan sudut pandang baru, meningkatkan pengawasan, dan mendorong pendekatan etis dan berkelanjutan dalam rencana perusahaan. Perempuan dalam peran kepemimpinan seringkali menunjukkan kesadaran yang lebih besar terhadap isu-isu tanggung jawab sosial, lingkungan, dan perusahaan, sehingga penerapan praktik ESG menjadi lebih bermakna dan bukan hanya sekadar formalitas (Ulfa & Rahman, 2024).

Perpaduan praktik ESG dan *gender diversity* menciptakan kolaborasi yang meningkatkan kredibilitas perusahaan di mata *stakeholder*, sekaligus membangun reputasi dan kepercayaan (Setiani, 2023). Skenario ini dapat menghasilkan kinerja keuangan yang lebih baik, karena pasar biasanya bereaksi positif terhadap bisnis yang dianggap benar-benar berkomitmen terhadap keberlanjutan dan tata kelola inklusif. Selain itu, perempuan dalam kepemimpinan cenderung lebih sadar akan risiko dan mengambil sikap yang lebih hati-hati, yang mengarah pada strategi ESG yang matang dan tahan lama (Isma & Satyawan, 2025). Penelitian (Ningwati *et al.*, 2022) menunjukkan bahwa kehadiran perempuan dalam kepemimpinan sering dikaitkan dengan komitmen yang lebih kuat terhadap perilaku etis,

kesadaran akan isu keberlanjutan, dan manajemen risiko yang cermat, yang dapat memperkuat pengaruh ESG terhadap kinerja keuangan.

Studi ini juga menunjukkan bahwa dewan direksi dengan keberagaman *gender* meningkatkan pengaruh kebijakan ESG terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, keberagaman *gender* bukan hanya fitur demografis tata kelola perusahaan, tetapi juga elemen strategis yang meningkatkan efektivitas inisiatif ESG dalam menciptakan nilai ekonomi. Temuan ini menyoroti bahwa penggabungan keberlanjutan dengan tata kelola sangat penting untuk mendorong keberhasilan kinerja keuangan perusahaan. Perempuan dalam posisi kepemimpinan sering dikaitkan dengan fokus yang lebih kuat pada etika, kesadaran yang lebih besar terhadap isu keberlanjutan, dan pengambilan risiko yang hati-hati, yang selanjutnya dapat meningkatkan efek positif ESG terhadap kinerja keuangan (Nurbaity *et al.*, 2025).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini mengkaji dampak ESG terhadap kinerja keuangan perusahaan, dengan mempertimbangkan *gender diversity* sebagai faktor moderasi. Studi ini menggunakan sampel 24 perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2020 hingga 2024, yang terdiri dari total 120 observasi. Temuan dari analisis yang dilakukan dengan *Random Effect Model* mengungkapkan tiga hasil utama. Pertama, ESG sangat meningkatkan kinerja keuangan, menunjukkan bahwa penerapan praktik berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja keuangan dengan meningkatkan reputasi perusahaan, menurunkan risiko operasional, dan meningkatkan kepercayaan di antara para *stakeholder*. Kedua, temuan menunjukkan bahwa kinerja keuangan perusahaan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *gender diversity*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya *gender diversity* dalam kepemimpinan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan strategis dan memperkuat tata kelola perusahaan. Ketiga, *gender diversity* meningkatkan dampak sebagai elemen moderasi dalam hubungan antara ESG dan kinerja keuangan. Ini menunjukkan bahwa keberhasilan ESG dalam meningkatkan kinerja keuangan lebih besar ketika organisasi memiliki *gender diversity* yang kuat dalam kepengimpinannya.

Dampak teoritis dari temuan ini terletak pada peningkatan teori *stakeholder* dan teori

keagenan, sekaligus menawarkan kerangka kerja baru mengenai pengaruh *gender diversity* sebagai faktor moderasi yang dapat berfungsi sebagai panduan untuk penelitian di masa mendatang. Secara praktis, penelitian ini menawarkan bukti bahwa menginvestasikan uang ke dalam praktik ESG dan meningkatkan *gender diversity* merupakan pendekatan bisnis yang bermanfaat. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan manufaktur meningkatkan kualitas praktik ESG mereka dan mendorong keterlibatan perempuan dalam peran kepemimpinan. Bagi investor, temuan ini bertindak sebagai faktor penting untuk dipertimbangkan ketika memutuskan untuk berinvestasi di perusahaan yang memiliki praktik ESG yang efektif dan tim kepemimpinan yang beragam. Dari sudut pandang kebijakan, penelitian ini menganjurkan aturan yang lebih ketat tentang pengungkapan ESG dan inisiatif tindakan afirmatif untuk meningkatkan representasi perempuan di dewan perusahaan, yang mengarah pada kinerja yang lebih baik di sektor korporasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi berkelanjutan.

Keterbatasan dan Saran

Ukuran sampel yang terbatas hanya 24 perusahaan manufaktur dari 232 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia merupakan salah satu kekurangan penelitian ini, karena tidak semua bisnis secara rutin menerbitkan laporan keberlanjutan selama periode pengamatan 2020–2024. Mengingat keterbatasan ini, penelitian selanjutnya disarankan untuk meningkatkan ukuran sampel dengan memasukkan perusahaan dari berbagai negara, khususnya negara berkembang lainnya di Asia atau pasar negara berkembang, untuk menawarkan perspektif komparatif yang lebih menyeluruh. Selain itu, studi selanjutnya dapat memasukkan *Financial Slack* sebagai variabel independen, mediasi, atau kontrol untuk mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang bagaimana ESG, *gender diversity*, dan kinerja keuangan saling terkait. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan jangka waktu pengamatan yang lebih panjang untuk memperhitungkan potensi endogenitas dalam model penelitian dan untuk mencatat konsekuensi jangka panjang.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, J., Hasanuddin, H., Lamuda, I., & Uno, R. (2025). Analisis perkembangan kinerja keuangan perusahaan. *Gorontalo Accounting Journal*, 7(2), 400–405. <https://doi.org/10.32662/gaj.v7i2.4117>.
- Anggraini, F., & Yanto, F. (2024). Pengaruh gender diversity terhadap kinerja keuangan. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Auditing*, 20(1), 2–5. <https://doi.org/10.37301/jkaa.v20i1.105>.
- Aniqurrohman, S. (2023). Kesetaraan gender dan nilai nilai yang terkandung di dalamnya menurut hak asasi manusia. *Jurnal Dunia Ilmu Hukum (JURDIKUM)*, 1(2), 50–56. <https://doi.org/10.59435/jurdikum.v1i2.170>.
- Aprianti, S., Yuniarti, R., & Riswandi, P. (2023). Kinerja lingkungan terhadap nilai perusahaan dimediasi kinerja keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing*, 10(2), 35–46. <https://doi.org/10.55963/jraa.v10i2.536>.
- Damanik, E. S. R., Mansur, F., Safelia, N., Kusumastuti, R., & Herawaty, N. (2025). Integrasi faktor lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG) dalam strategi keberlanjutan perusahaan: Tinjauan sistematis terhadap dampak pada kinerja dan nilai organisasi. *Journal of Global Economic Research*, 2(2), 107–114. <https://doi.org/10.62194/hcc09350>.
- Dewi, R. R., & Rahmianingsih, A. (2020). Meningkatkan nilai perusahaan melalui green innovation dan eco-effisiensi. *Eksistensi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan dan Akuntansi*, 12(2), 225–243. <https://doi.org/10.35313/eksistensi.v12i2.2241>.
- Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995). The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications. *Academy of Management Review*, 20(1), 65–91. <https://doi.org/10.5465/AMR.1995.9503271992>.
- Durlista, M. A., & Wahyudi, I. (2023). Pengaruh pengungkapan environmental, social dan governance (ESG) terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan sub sektor pertambangan batu bara periode 2017–2022. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 210–232. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3327>.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach* (1st ed.). Pitman Publishing.
- Habib, A., & Olah, J. (2024). Practical applications of stakeholder theory. *Heliyon*. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4837915>.
- Isma, F. T., & Satyawan, M. D. (2025). Pengaruh ESG Sustainability score terhadap kinerja keuangan dengan keberagaman gender sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi Unsurya*, 10(2), 204–217. <https://doi.org/10.35968/jbau.v10i2.1579>.

- Jaya, M. O. M., & Nugraheni, B. D. (2024). Pengaruh kinerja lingkungan dan pengungkapan emisi karbon terhadap kinerja keuangan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 13(1), 10–19. <https://doi.org/10.33508/jima.v13i1.5695>.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X).
- Kristianti, I. P. (2024). Women on board: The blank space of ESG impact in Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Perpajakan*, 10(2), 193–209.
- Lestari, T. U., & Indah, S. (2024). The impact of ESG disclosure, hedging policy, and cash holding on firm value. *International Journal of Management and Business Applied*, 3(2), 129–144.
- Luhfhi, G. A. I., Mulyati, H., & Eramawati, W. J. (2025). Pengaruh environment, social and governance terhadap kinerja perusahaan IDX ESG dengan variabel moderasi transformasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 16(3), 259–277. <https://doi.org/10.29244/jmo.v16i3.63639>.
- Mais, R. G., Hendra, L., Almurni, S., & Maliki, F. (2024). Corporate sustainability performance: The role of the gender diversity of the board and enterprise risk management. *Jurnal Ilmiah Wahana Akuntansi*, 19(1), 51–66. <https://doi.org/10.21009/Wahana.19.014>.
- Mevelia, V. C., Djumaifin, T., Djuan, A. B., Pranoto, F. C., Munawaroh, L., & Islamudin, A. (2024). Analisis pengaruh kinerja keuangan terhadap keputusan investasi perusahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital (JUMABEDI)*, 1(3), 23–35. <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v1i3.194>.
- Miharja, I. S., Sormin, S. H., & Wisudanto, W. (2023). Analisis gender diversity terhadap kinerja keuangan dan nilai perusahaan dengan environmental, social, governance (ESG) sebagai variabel moderating. *Sebatik*, 27(2), 499–508. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v27i2.2380>.
- Nadhifah, N., & Cahya, B. T. (2025). Keberagaman gender dan kualitas laba. *Economics, Business, Management, & Accounting Journal (Ebisma)*, 5(1), 37–59. <https://doi.org/10.61083/ebisma.v5i1.64>.
- Naswa, N. (2025). Analisis kesenjangan gender dalam ketenagakerjaan di Indonesia. *Qistina: Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 4(1), 1189–1200. <https://doi.org/10.57235/qistina.v4i1.6490>.
- Ningwati, G., Septiyanti, R., & Desriani, N. (2022). Pengaruh environment, social and governance disclosure terhadap kinerja perusahaan. *Goodwood Akuntansi dan Auditing Review*, 1(1), 67–78. <https://doi.org/10.35912/gaar.v1i1.1500>.

- Nurbaity, C., Zarefar, A., & Rasuli, M. (2025). Gender diversity dan kinerja ESG: Peran moderasi gender equality pada perusahaan non keuangan di Indonesia. *Current: Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini*, 6(3), 765–776. <https://doi.org/10.31258/current.6.3.765-776>.
- Pratama, A., Yuniarti, R., & Junaidi, A. (2024). Pengaruh gender diversity dan green accounting terhadap pengungkapan CSR pada perusahaan LQ45 tahun 2015–2022. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 8(3), 2452–2469.
- Prestiani, T. S., Mujtaba, M. I. E., Primasatya, R. D., & Lorensa, L. (2024). Keberagaman gender dewan direksi terhadap kinerja organisasi. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 8(2), 4935–4947. <https://doi.org/10.33395/owner.v8i4.2257>.
- Rahmanto, B. T., & Dara, S. R. (2020). Diversitas gender dan kinerja keuangan sektor farmasi di Indonesia. *Jurnal Proaksi*, 7(2), 183–193. <https://doi.org/10.32534/jpk.v7i2.1290>.
- Rahmat, R. (2024). The influence of gender diversity on board and company debt policy on corporate performance. *Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 9(1), 134–155. <https://doi.org/10.20473/baki.v9i1.53597>.
- Rehgita, A. L. (2021). Gender diversity, board composition, intellectual capital and its effect on firm performance. *Management Analysis Journal*, 10(1), 62–76. <https://doi.org/10.15294/maj.v10i1.45522>.
- Rohman, H. A. N., Ainiyah, N., & Ilmidaviq, M. B. (2024). Pengaruh environmental, social, and governance (ESG) terhadap financial performance: Peran struktur kepemilikan sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Akuntansi, dan Pajak*, 1(3), 265–280. <https://doi.org/10.61132/jieap.v1i3.425>.
- Rumansyah, A. M. A., & Nainggolan, Y. A. (2025). The influenced of ESG environmental performance on financial performance: A study of Indonesian publicly listed companies. *Journal of Accounting and Finance Management*, 5(6), 1894–1903. <https://doi.org/10.38035/jafm.v5i6>.
- Setiani, E. P. (2023). The impact of ESG scores on corporate financial performance: Moderating role of gender diversity. *Jurnal Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 12(1), 128–139. <https://doi.org/10.21831/nominal.v12i1.59778>.
- Simionescu, L. N., Gherghina, Ș. C., Tawil, H., & Sheikha, Z. (2021). Does board gender diversity affect firm performance? Empirical evidence from Standard & Poor's 500 information technology sector. *Financial Innovation*, 7(52), 1–45. <https://doi.org/10.1186/s40854-021-00265-x>.
- Suretno, F., Adrianto, F., & Alfarisi, M. F. (2022). Effect of environment, social and governance disclosure on firm value. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 13(2), 121–128. <https://doi.org/10.18196/jbti.v13i2.14458>.

- Tran, T., Bui, H., Vo, A. T., & Vo, D. H. (2024). The role of renewable energy in the energy–growth–emission nexus in the ASEAN region. *Energy, Sustainability and Society*, 14(17), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s13705-024-00446-3>.
- Ulfa, S. N., & Rahman, A. (2024). Environmental, social, governance (ESG) pada kinerja perusahaan dengan board gender diversity sebagai pemoderasi. *Edunomika*, 8(2), 1–10. <https://doi.org/10.29040/jie.v8i2.13058>.
- Wahyudi, H., Gunarto, T., Ciptawaty, U., Aida, N., Yunita, R., & Putri, R. M. (2024). The influence of determinants on CO₂ emission in Indonesia for a decade. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(1), 61–65. <https://doi.org/10.32479/ijeep.15132>.
- Widiantari, K. S., Utami, K. M., & Suidarma, I. M. (2024). Kinerja keuangan dan return corporate governance terhadap. *Jurnal Proaksi*, 11(1), 63–79. <https://doi.org/10.32534/jpk.v11i1.5401>.
- Wijaya, D. H., & Dwijayanti, S. P. F. (2023). Pengaruh ESG disclosure terhadap kinerja keuangan dimoderasi dengan gender diversity. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 12(2), 124–133. <https://doi.org/10.33508/jima.v12i2.5353>.
- Yuniarti, R., Riswandi, P., & Junaidi, A. (2025). Gender diversity: Green banking and financial performance. *Klabat Accounting Review*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.60090/kar.v6i1.1204.1-12>.
- Yuniarti, R., Sumarlan, A., Junaidi, A., & Riswandi, P. (2023). Peran kinerja lingkungan pada pengaruh gender diversity terhadap kinerja keuangan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 713–722. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>.
- Zahroh, B. M., & Hersugondo, H. (2021). The effect of ESG performance on the financial performance of manufacturing companies listed in Indonesia. *AFEBI Management and Business Review*, 6(2), 129–139. <https://doi.org/10.47312/ambr.v6i2.475>.
- Zhang, L. (2025). The impact of ESG performance on the financial performance of companies: Evidence from China's Shanghai and Shenzhen A-share listed companies. *Frontiers in Environmental Science*, 13(13), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2025.1507151>.

Yuda Julianda, Okta Venza Aditiya, Rina Yuniarti, Dicky Adiansyah / Gender Diversity: Environmental, Social, And Governance Terhadap Kinerja Keuangan