

GENDER DIVERSITY: APAKAH BERDAMPAK PADA KINERJA KEUANGAN DAN CSR SEBAGAI MEDIASI?

Desy Nur Pratiwi

Fakultas Ekonomi Bisnis, Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

Email : desynurpratiwi692@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of gender diversity on financial performance mediated by corporate social responsibility in manufacturing companies in the industrial sector. The hypothesis testing method uses SEM-PLS with a total sample of 95. The results show that gender diversity on the board of directors and board of commissioners has no significant effect on disclosure of corporate social responsibility and the company's financial performance. In addition, the corporate social responsibility variable is not able to mediate the relationship between gender diversity and the company's financial performance.

Keywords: *gender diversity, corporate social responsibility and financial performance*

1. PENDAHULUAN

Saat ini banyak perusahaan yang melaporkan isu-isu lingkungan dan sosial untuk meningkatkan kepercayaan *stakeholder* karena kegiatan operasional perusahaan menimbulkan berbagai permasalahan lingkungan. Industri pertambangan merupakan industri yang banyak memberikan dampak buruk terhadap lingkungan, karena kegiatan operasionalnya terkait erat dengan lingkungan, yang dimulai dari penggunaan bahan baku dari alam. Pemerintah mengeluarkan gagasan agar perusahaan melakukan tanggungjawab sosial dan lingkungan. Tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan sekitar perusahaan tidak menjadi beban namun sebagai pengakuan dari lingkungan sekitar untuk meningkatkan citra baik dimata masyarakat, sehingga meningkatkan keberlanjutan perusahaan.

Perkembangan perusahaan tidak terlepas dari peran manajemen perusahaan. Peran manajemen dalam perkembangan perusahaan pada berbagai kegiatan perusahaan dalam pertanggungjawaban sosial dan lingkungan. Karakteristik perusahaan, salah satunya adalah keberagaman *gender* dalam direksi terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja keuangan pada perusahaan. Oyenike *et al.*, (2016) menyatakan manajer wanita menunjukkan standar etika yang lebih tinggi daripada pria karena mereka lebih memperhatikan etika, lingkungan, dan tanggung jawab sosial perusahaan dan menghindari mengambil keputusan yang tidak baik. Hasil penelitian Salleh *et al.*, (2012) menunjukkan wanita mempunyai kelebihan dibandingkan dengan pria misalnya wanita mampu memberikan pandangan yang berbeda saat berdiskusi bersama dan hasilnya lebih dipercaya.

Teori yang digunakan dalam menjelaskan tanggungjawab perusahaan terhadap lingkungan untuk membangun legitimasi dengan masyarakat sekitar dan memberikan manfaat bagi pemangku kepentingannya yaitu teori legitimasi dan teori *stakeholder*. Tujuan teori *stakeholder* dan teori legitimasi adalah menjembatani lingkungan pemangku kepentingan dan secara efektif menjaga hubungan antara perusahaan dengan lingkungan sekitarnya. Pengungkapan CSR digunakan untuk menjelaskan jenis kegiatan yang dilakukan perusahaan agar meningkatkan kinerja perusahaan

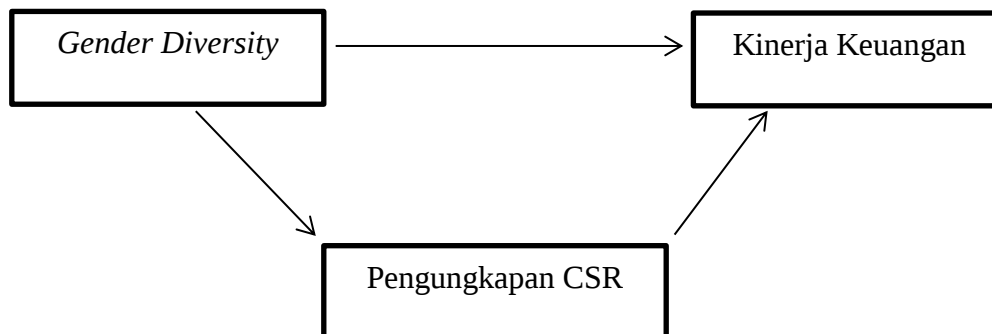
Hasil penelitian sebelumnya Conyon & He (2017); Green & Homroy (2018) serta Brahma *et al.*, (2021) menunjukkan dampak positif dari keragaman gender terhadap kinerja keuangan. Hasil penelitian Byron & Post (2016) menunjukkan keragaman gender ada di dewan cenderung memiliki pengaruh positif pada kinerja sosial perusahaan. Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian Manita *et al.*, (2018) yang tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara keragaman gender dewan dan pengungkapan lingkungan, sosial dan tata kelola perusahaan.

Penelitian ini berfokus pada konteks industri manufaktur periode 2018-2022, dengan sampel penelitian perusahaan yang masuk dalam sektor energi dan terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Pertama, peneliti menguji hubungan antara pengungkapan *gender diversity* dengan pengungkapan CSR. Kedua, peneliti menguji hubungan variabel pengungkapan CSR dengan kinerja keuangan. Ketiga, menguji hubungan variabel *gender diversity* dengan kinerja keuangan dan yang terakhir menguji hubungan CSR yang diduga memperkuat hubungan antara *gender diversity* dengan kinerja keuangan.

2. METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan yaitu semua perusahaan manufaktur sektor energi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2018-2022. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel dengan *purposive sampling*, kriteria: (1). Perusahaan yang masuk sektor energi mempublikasikan *annual report* lengkap periode 2018-2022, (2). Perusahaan yang masuk sektor energi yang tidak mengalami kerugian pada periode 2018-2022, (3) Perusahaan sektor energi yang mempunyai laporan keuangan dalam satuan rupiah. Sampel akhir yang digunakan sebanyak 19 perusahaan energy dengan periode 2018-2022. Teknik analisis data penelitian ini dengan *SEM-PLS*.

Variable independen penelitian ini yaitu *gender diversity* yang diukur dengan dummy (1 jika perusahaan mempunyai dewan direksi dan dewan komisari perempuan dalam perusahaan dan 0 jika sebaliknya). Variabel dependen yaitu kinerja keuangan yang diukur dengan rasio ROA (laba bersih dibagi dengan total aset) dan pengungkapan CSR sebagai variable mediasi yang diukur dengan Pedoman GRI 4.0 terdiri dari 130 pengungkapan.



Gambar 1. Model Penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif

Total sampel penelitian berupa 19 perusahaan dengan rentan 5 tahun sehingga jumlah keseluruhan sampel 95.

Tabel 1
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GD	95	0	1	0,65	0,479
CSR	95	0,26	0,66	0,4420	0,09868
ROA	95	1,27	61,63	12,8141	13,62640
Valid N (listwise)	95				

GD: *Gender Diversity*; CSR: *Rorporate Social Responsibility*; ROA: Kinerja keuangan

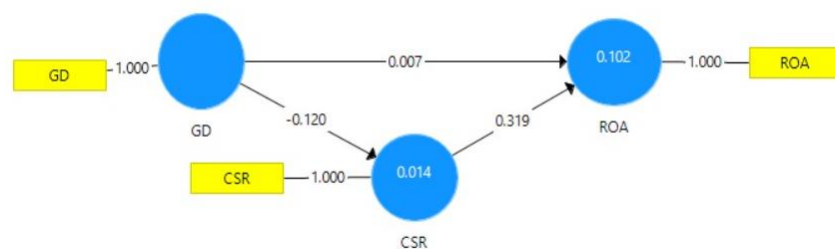
Variabel *gender diversity* diukur dengan variabel dummy. Hasil perolehan mean sebesar 65% dengan nilai minimum 0 yang berarti masih ada perusahaan sektor industri yang tidak mempunyai dewan direksi dan dewan komisaris perempuan. Nilai standar deviasi sebesar 0,479 dan rata-rata sebesar 0,65 yang artinya rata-rata perusahaan mempunyai dewan direksi perempuan sebesar 64%.

Variabel CSR memiliki nilai minimum 0,26 yang menunjukkan bahwa dari 130 indikator GRI, perusahaan melakukan pengungkapan CSR sangat kecil. Nilai maksimum 0,66 menunjukkan bahwa perusahaan sector industri tidak terlalu banyak karena hanya 66% dari 130 item yang seharusnya diungkapkan. Rentang data variabel CSR kecil dilihat dari nilai mean 0,4420 lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0,09868.

Variabel kinerja keuangan diukur dengan ROA yang memiliki nilai rata-rata 12,8141 dengan standar deviasi 13,62640 dan nilai maksimumnya 61,63. Nilai ROA yang semakin tinggi maka perusahaan semakin efisien. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan perusahaan sector industri mempunyai kinerja keuangan yang efisien.

Analisis Inner Model

Evaluasi *inner model* dilakukan dengan uji kebaikan model (*model fit*) dan uji hipotesis. *Model fit* data dilakukan dengan melihat nilai *R Square* sedangkan pengujian hipotesis dengan melihat nilai signifikansi dari hubungan antar variabel.



Gambar 1.
Hasil Proses Bootstaping

1. Uji kebaikan model (*Model fit*)

Nilai *R Square* dilakukan peneliti guna memprediksi *model structural* yang dianalisis dengan *SEM-PLS*. Menurut Ghazali (2014) jika hasil analisis R^2 sebesar mendekati 0,67 dinilai baik, mendekati 0,33 dinilai moderat, dan mendekati 0,19 dinilai lemah.

Tabel 2
Nilai R- Square

Variabel Endogen	R-Square	Kesimpulan
GD	0,014	Lemah
ROA	0,102	Lemah

GD: *Gender Diversity*; ROA: Kinerja keuangan

Tabel 2 nilai *R Square* variabel GD adalah sebesar 0,014 yang artinya kekuatan variabel CSR dalam memprediksi gender diversity sebesar 14%. Nilai *R Square* variabel ROA sebesar 0,102 berarti kekuatan variabel GD, CSR dan GD*CSR dalam memprediksi ROA sebesar 10,2%.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis memperhatikan nilai *original sample estimate* (O) untuk mengetahui arah hubungan antar variabel, *t-statistic* dan *p-value* diketahui untuk mengetahui tingkat signifikansi dari hubungan antar variabel. Menurut Sarstedt *et al.*, (2017), jika nilai *original sample estimate* mendekati +1 menunjukkan adanya hubungan positif dan jika nilainya mendekati -1 maka terjadi hubungan negatif.

Tabel 3
Nilai Hubungan antar Variabel

No	Hub variabel	O	t-Statistic	P-Value	Keterangan
1	GD→CSR	-0,120	1,221	0,223	Negatif Tidak signifikan
2	CSR→ROA	0,319	3,991	0,000	Positif signifikan
3	GD→ROA	0,007	0,072	0,943	Positif Tidak signifikan
4	GD→CSR→ROA	-0,038	1,089	0,277	Negatif Tidak signifikan

GD: *Gender Diversity*; CSR: *Corporate Social Responsibility*; ROA: Kinerja keuangan

Hubungan variabel GD dengan CSR sebesar -0,120 dan *P-Value* 0,223 ($>0,05$). Disimpulkan bahwa H1 ditolak yaitu *gender diversity* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *corporate social responsibility*.

Hubungan variabel CSR dengan ROA sebesar 0,319 dan *P-Value* sebesar 0,000 ($<0,05$). Disimpulkan bahwa H2 diterima yaitu pengungkapan *corporate social responsibility* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Hubungan variabel GD dengan ROA sebesar 0,007 dan *P-Value* sebesar 0,943 ($>0,05$). Disimpulkan bahwa H3 ditolak yaitu *gender diversity* tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Hubungan variabel GD terhadap ROA melalui CSR sebesar -0,038 dan nilai *P-value* sebesar 0,277 ($>0,05$). Disimpulkan bahwa H4 ditolak yaitu variabel pengungkapan *corporate social responsibility* tidak memediasi hubungan antara *gender diversity* dengan kinerja perusahaan.

3.2 Pembahasan

a. Pengaruh *Gender Diversity* terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Hasil hipotesis menunjukkan *Gender diversity* negatif dan tidak signifikan terhadap *Corporate Social Responsibility* (H1 ditolak). Hasil penelitian ini mendukung teori *stakeholder* bahwa perusahaan beroperasi tidak hanya untuk kepentingan perusahaan saja, namun untuk kepentingan semua pihak yang terkait. Dengan adanya keberadaan perempuan dalam menduduki jabatan dewan direksi ataupun dewan komisaris tidak meningkatkan jumlah pengungkapan *corporate social responsibility* karena perusahaan mempunyai kewajiban untuk memperbaiki lingkungan. Hasil ini sejalan dengan Rao & Tilt (2021), Nadeem *et al.*, (2017) dan Galbreath (2018) yang menyatakan keberadaan perempuan dalam menduduki jabatan di perusahaan tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR.

b. Pengaruh *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Hasil uji hipotesis menunjukkan CSR positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan (H2 diterima). Sejalan dengan teori legitimasi bahwa perusahaan yang melakukan pengungkapan CSR akan memperoleh keunggulan kompetitif atas pesaingnya sehingga kinerja keuangan perusahaan juga mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Cho *et al.*, (2019), Okafor *et al.*, (2021) dan Ramzan *et al.*, (2021) yang menunjukkan bahwa pengungkapan CSR yang tinggi maka meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

c. Pengaruh *Gender Diversity* terhadap kinerja keuangan perusahaan

Hasil uji hipotesis menunjukkan *Gender Diversity* positif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan (H3 ditolak). Keberadaan perempuan menduduki dewan direksi maupun dewan komisaris menurunkan kinerja perusahaan yang disebabkan karena perempuan cenderung tidak berani dalam mengambil keputusan yang beresiko sehingga outcome perusahaan menjadi kurang stabil. Sejalan dengan Wellalage & Locke (2013), Jaber (2020) serta Ramadhani & Adhariani (2017) yang menjelaskan bahwa komposisi dewan direksi dan dewan komisaris tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

d. Peran moderasi *Corporate Social Responsibility* (CSR) dalam hubungan antara *Gender Diversity* dan Kinerja Keuangan Perusahaan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel CSR dan *gender diversity* terhadap kinerja keuangan perusahaan adalah negatif dan tidak signifikan (H4 ditolak). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pengungkapan CSR tidak memoderasi pengaruh *gender diversity* terhadap kinerja keuangan perusahaan yang disebabkan oleh semakin beragamnya gender dalam suatu perusahaan tidak mampu meningkatkan pengungkapan CSR dan meningkatkan kinerja perusahaan. Keberagaman *gender* justru membuat konflik karena perbedaan dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini sejalan dengan Galbreath (2018) bahwa variabel CSR tidak mampu memediasi penuh hubungan *gender diversity* dengan kinerja keuangan perusahaan di Australia.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menguji keberagaman *gender* terhadap kinerja keuangan dan CSR sebagai variabel mediasi. Penelitian ini berkaitan dengan pengungkapan lingkungan dan kinerja keuangan sehingga menggunakan teori *stakeholder* dan teori legitimasi. Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa pengungkapan CSR berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sedangkan variabel *gender diversity* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR dan kinerja keuangan. Serta variabel CSR tidak mampu memediasi hubungan *gender diversity* dengan kinerja keuangan perusahaan. Hal tersebut menggambarkan bahwa perempuan cenderung menghindari resiko saat mengambil keputusan dibanding laki-laki.

Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan proksi *gender diversity* dengan prosentase perbandingan jumlah gender perempuan dengan total dewan yang berada diperusahaan. Meskipun penelitian ini belum mampu mendukung pengaruh keberadaan perempuan dalam menduduki jabatan diperusahaan sehingga perusahaan bisa mempertimbangkan untuk memberikan kesempatan bagi perempuan selama memiliki kemampuan sesuai dengan posisinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2021). Board gender diversity and firm performance: The UK evidence. *International Journal of Finance and Economics*, 26(4), 5704–5719. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2089>
- Byron, K., & Post, C. (2016). Women on Boards of Directors and Corporate Social Performance: A Meta-Analysis. *Corporate Governance: An International Review*, 24(July 2016), 428–442.
- Cho, S. J., Chung, C. Y., & Young, J. (2019). Study on the relationship between CSR and financial performance. *Sustainability (Switzerland)*, 11(2), 1–26. <https://doi.org/10.3390/su11020343>
- Conyon, M. J., & He, L. (2017). Firm performance and boardroom gender diversity: A quantile regression approach. *Journal of Business Research*, 79, 198–211. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.02.006>
- Galbreath, J. (2018). Is Board Gender Diversity Linked to Financial Performance? The Mediating Mechanism of CSR. *Business and Society*, 57(5), 863–889. <https://doi.org/10.1177/0007650316647967>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (Edisi 4). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Green, C. P., & Homroy, S. (2018). Female directors, board committees and firm performance. *European Economic Review*, 102(1), 19–38. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2017.12.003>
- Jaber, Y. (2020). Gender diversity and financial performance of the stock exchange listed companies. *Corporate Ownership and Control*, 17(4, Special Issue), 257–267.

<https://doi.org/10.22495/cocv17i4siart4>

- Manita, R., Bruna, M. G., Dang, R., & Houanti, L. (2018). Board gender diversity and ESG disclosure: evidence from the USA. *Journal of Applied Accounting Research*, 19(2), 206–224. <https://doi.org/10.1108/JAAR-01-2017-0024>
- Nadeem, M., Zaman, R., & Saleem, I. (2017). Boardroom gender diversity and corporate sustainability practices: Evidence from Australian Securities Exchange listed firms. *Journal of Cleaner Production*, 149, 874–885. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.02.141>
- Okafor, A., Adeleye, B. N., & Adusei, M. (2021). Corporate social responsibility and financial performance: Evidence from U.S tech firms. *Journal of Cleaner Production*, 292.
- Oyenike, O., Olayinka, E., & Emeni, F. (2016). Female directors and tax aggressiveness of listed banks in Nigeria. 3rd International Conference on African Development Issues (CU-ICADI). Covenant University Press, August, 293–299. <http://eprints.covenantuniversity.edu.ng/6673/>
- Ramadhani, Z. I., & Adhariani, D. (2017). Semakin Beragam Semakin Baik? Isu Keberagaman Gender, Keuangan, Dan Investasi Perusahaan. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 21(1), 1–13. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v21i1.1222>
- Ramzan, M., Amin, M., & Abbas, M. (2021). How does corporate social responsibility affect financial performance, financial stability, and financial inclusion in the banking sector? Evidence from Pakistan. *Research in International Business and Finance*, 55(July 2020), 101314. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2020.101314>
- Rao, K. K., & Tilt, C. (2021). Gender and CSR decisions: perspectives from Australian boards. *Meditari Accountancy Research*, 29(1), 60–85. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-11-2019-0609>
- Salleh, Z., Hashim, H. A., & Mohamad, N. R. (2012). Corporate Ownership & Control. *Corporate Ownership & Control*, 10(1), 675–680.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Springer International Publishing.
- Wellalage, N. H., & Locke, S. (2013). Corporate governance, board diversity and firm financial performance: New evidence from Sri Lanka. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 8(2), 116–136. <https://doi.org/10.1504/IJBGE.2013.054416>