
Pengaruh *Esg Disclosure* Dan *Gender Diversity* Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan Sektor Industri Yang Listing Di Bei (2020-2022)

Antique Nariswari Sabina^{1*}, Dewi Sukmasari²

¹ Department of Accounting, Faculty of Economics and Business, Universitas Lampung

² Department of Accounting, Faculty of Economics and Business, Universitas Lampung

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengungkapan *ESG* (*Environmental, Social, Governance*) dan *Gender Diversity* dalam dewan direksi terhadap kinerja perusahaan sektor industri yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dari tahun 2020 hingga 2022. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengungkapan *ESG* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, diukur dengan *Tobin's Q*. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa *Gender Diversity* dalam dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan yang lebih transparan dalam pengungkapan *ESG* dan pemilihan dewan direksi yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci: *ESG Disclosure*, pengungkapan, *Gender Diversity*, Kinerja Perusahaan, *Tobin's Q*

✉ Corresponding author :

Email Address : Antique2024@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Saat ini kepedulian terhadap pembangunan berkelanjutan menjadi salah satu masalah yang diperhatikan oleh masyarakat dan menjadi salah satu faktor dalam mendukung kinerja perusahaan, dimana seluruh pelaku usaha wajib ikut serta dalam upaya pembangunan berkelanjutan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas kegiatan usahanya yang berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap sosial lingkungan secara keseluruhan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena semakin banyak perusahaan di berbagai sektor yang mulai konsisten dalam menerbitkan laporan keberlanjutan. Hal ini didorong oleh berbagai faktor, termasuk tekanan dari pemangku kepentingan seperti investor yang semakin memperhatikan aspek keberlanjutan dalam pengambilan keputusan investasi, seperti permintaan konsumen akan produk yang berkelanjutan, serta semakin ketatnya regulasi terkait lingkungan dan keberlanjutan.

Otoritas Jasa Keuangan sebagai regulator menerbitkan Surat Edaran OJK nomor 16/SEOJK.04/2021 pada 29 Juni 2021 tentang Bentuk dan Isi Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik yang mewajibkan perusahaan untuk mengelola dan melaporkan *Environmental, Social, Governance*. Otoritas Jasa Keuangan menerapkan aturan pengungkapan *ESG* dengan menerbitkan Surat Edaran OJK nomor 16/SEOJK.04/2021 yang memberikan standar baru dan menjadi dasar indikator yang perlu diungkapkan pada bagian informasi *Environmental, Social, Governance* di Laporan Tahunan atau Laporan Keberlanjutan. Surat Edaran Nomor 16/SEOJK.04/2021 bersifat melengkapi Peraturan OJK Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan Bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik yang merupakan bagian dari upaya OJK dalam mendorong penerapan keuangan berkelanjutan di sektor jasa keuangan, emiten, dan perusahaan publik. Surat Edaran Nomor 16/SEOJK.04/2021 memberikan pedoman yang lebih spesifik dan tertata mengenai informasi *ESG* yang harus diungkapkan dalam Laporan Tahunan atau Laporan Keberlanjutan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas perusahaan terkait dengan isu-isu lingkungan, sosial, dan tata kelola perusahaan.

Dewan direksi perusahaan juga berperan penting atas keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Krisyadi (2023) *Gender Diversity* dalam direksi dapat meningkatkan proses pengambilan keputusan dewan direksi karena memberikan persepsi baru tentang berbagai masalah disajikan dan dikombinasikan dengan pertukaran ide yang saling menguntungkan antara anggota dewan dengan pola pikir dan pengalaman yang berbeda antara laki-laki dan perempuan. Menurut Ella Fauziah (2018) *Gender Diversity* dapat dikatakan sebagai

proporsi wanita dalam jajaran eksekutif perusahaan. Hadirnya wanita dalam jajaran dewan direksi dapat berperan dalam pengambilan keputusan serta strategi-strategi yang akan dilakukan perusahaan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh McKinsey & Company menemukan bahwa perusahaan dengan *Gender Diversity* pada tim eksekutif memiliki peluang 21% lebih besar untuk memperoleh kinerja perusahaan di atas rata-rata. *Gender Diversity* pada dewan direksi akan mengarah pada peningkatan kreativitas, inovasi, pengetahuan, sehingga menjadi keuntungan kompetitif. *Gender Diversity* pada dewan direksi diharapkan dapat mendorong pengambilan keputusan yang objektif dan komprehensif karena keputusan dapat diambil dari berbagai macam sudut pandang.

Penelitian sebelumnya dari Makhdalena *et al*, (2023) menilai bahwa tiga komponen *ESG* yaitu lingkungan, sosial, dan tata kelola mempengaruhi kinerja perusahaan secara positif dimana *ESG*, dalam jangka panjang, akan membangun tata kelola yang efektif dan meningkatkan nilai perusahaan. Namun penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian Atan *et al*, (2018) yang menunjukkan bahwa *ESG* tidak mempengaruhi kinerja perusahaan. Kemudian dalam pembahasan *Gender Diversity*, menurut Brahma *et al*, (2021) menyatakan adanya pengaruh positif atas *Gender Diversity* pada dewan direksi perusahaan pada kinerja perusahaan baik yang dinyatakan dengan *Tobin's Q*. Tetapi penelitian tersebut berbeda dengan Thi *et al*, (2017) yang menyatakan semakin tinggi direksi wanita di suatu perusahaan maka kinerja perusahaan akan menurun.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Stakeholder

Deegan (2002) menyatakan bahwa Teori *Stakeholder* adalah teori yang menyatakan bahwa semua *Stakeholder* mempunyai hak memperoleh informasi mengenai aktivitas perusahaan yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan mereka. Teori *Stakeholder* dapat digunakan untuk menjelaskan mengapa perusahaan perlu mempertimbangkan kepentingan dan harapan dari berbagai pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan dan bagaimana pengungkapan *ESG* dapat membantu perusahaan mempertahankan hubungan yang baik dengan *Stakeholder* serta meningkatkan kinerja perusahaan.

Teori Signalling

Teori *Signalling* diperkenalkan oleh Akerlof (1970), ia menyatakan bahwa di dalam suatu transaksi pihak-pihak yang terlibat didalamnya memiliki tingkat informasi yang berbeda satu

sama lain dimana informasi tersebut memiliki nilai. Teori *Signalling* menjelaskan mengapa perusahaan memberikan informasi kepada pihak luar, seperti investor atau pasar modal.

Teori *Double Bind*

Teori *Double Bind* dikemukakan oleh Gregory Bateson (1956) membahas konsep konflik psikologis yang terjadi ketika seseorang mendapatkan informasi yang bertentangan atau tidak konsisten dalam situasi yang penting atau signifikan bagi mereka. Apabila dikaitkan dengan konteks keberagaman gender pada jajaran dewan direksi, seorang direksi perempuan akan berada dibawah tekanan untuk menunjukkan sifat kepemimpinan yang dianggap "maskulin" untuk dihormati sebagai pemimpin, tetapi pada saat yang sama juga diharapkan untuk menunjukkan sifat-sifat "feminin" seperti kepedulian dan kepekaan sebagai seorang perempuan.

Pengaruh *ESG Disclosure* terhadap kinerja perusahaan (*Tobin's Q*)

Sejalan dengan Teori *Stakeholder*, *ESG Disclosure* merupakan salah satu alat untuk menjaga hubungan baik antara seluruh pemangku kepentingan. Perusahaan akan diakui oleh pemangku kepentingan dan dikenal masyarakat sebagai perusahaan jika telah memenuhi kewajiban sosial dan lingkungannya (Fatihah, 2022).

Pengungkapan informasi mengenai *Environmental, Social, and Governance (ESG)* dianggap sebagai sinyal positif yang ditujukan kepada pihak luar, terutama investor, dengan tujuan untuk mempengaruhi keputusan investor dalam melakukan investasi. Sinyal positif yang diterima oleh investor mampu meningkatkan persepsi positif terhadap perusahaan, sehingga memicu peningkatan minat investor untuk melakukan transaksi saham pada perusahaan yang mengungkapkan *ESG Disclosure* dengan baik, hal tersebut yang akan menyebabkan kenaikan harga saham dan meningkatkan valuasi perusahaan (Safriani & Utomo, 2020).

Penelitian sebelumnya milik Buallay (2019) membuktikan bahwa adanya pengaruh yang positif dari *ESG Disclosure* terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan *Tobin's Q* yang didorong oleh aliran arus kas perusahaan yang menyebabkan harga pasar lebih tinggi. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan Makhdalena *et al*, (2023) dan Ihsani *et al*, (2023) juga menilai *ESG Disclosure* mempengaruhi kinerja perusahaan yang dinyatakan dengan *Tobin's Q* secara positif.

H1 : *ESG Disclosure* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan (*Tobin's Q*)

Pengaruh *Gender Diversity* terhadap kinerja perusahaan (*Tobin's Q*)

Sejalan dengan Teori *Stakeholder*, dimana adanya *Gender Diversity* pada keanggotaan dewan direksi akan memberikan bentuk tanggung jawab yang lebih kepada pemangku kepentingan, penerapan keberagaman dalam perusahaan dan meningkatkan kepercayaan bahwa nilai perusahaan sejalan dengan keinginan pemangku kepentingan. Dewan direksi tidak hanya bertanggung jawab untuk memantau perilaku para manajemen tetapi juga bertanggung jawab kepada pemangku kepentingan perusahaan (Krisyadi, 2023)

Sejalan dengan Teori *Signalling*, *Gender Diversity* memberikan sinyal positif bagi pihak eksternal dalam hal ini investor untuk berinvestasi pada perusahaan yang menjunjung tinggi aspek keberagaman gender. Dalam jangka panjang, perusahaan yang memprioritaskan *Gender Diversity* pada dewan direksi dapat dianggap lebih tahan terhadap perubahan sosial dan peraturan yang berkaitan dengan isu-isu gender.

Penelitian sebelumnya oleh Setiawan *et al* (2022) dan Krisyadi (2023) menjelaskan bahwa dengan memiliki *Gender Diversity* direksi perusahaan akan memberikan citra publik yang lebih baik sehingga meningkatkan kinerja perusahaan. *Gender Diversity* dewan direksi pada perusahaan memiliki potensi yang lebih besar dalam pengambilan keputusan melalui pengawasan yang ketat dan penyelarasan kepentingan pemegang saham, sehingga diyakini kehadiran direktur wanita pada posisi eksekutif dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

H2: *Gender Diversity* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan (*Tobin's Q*)**METODOLOGI PENELITIAN****Populasi dan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan sektor industri yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI). Berdasarkan hasil penentuan populasi, peneliti mendapatkan 48 perusahaan sektor industri yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2020 hingga 2022. Atas dasar penentuan sampel yang menggunakan metode *purposive sampling*, didapat 40 perusahaan yang memenuhi kriteria dan menjadi sampel penelitian dengan periode selama tiga tahun sehingga didapatkan sebanyak 120 data, kemudian dieliminasi 10 data outlier, sehingga menjadi 110 data.

Pengukuran Variabel

1. Variabel Independen

a. *ESG Disclosure*

Bentuk pengukuran *ESG Disclosure* dalam penelitian ini berupa skor dengan Surat Edaran OJK nomor 16/SEOJK.04/2021 dan Peraturan OJK Nomor 51/POJK.03/2017 yang digunakan sebagai acuan. Skor 0 diberikan jika perusahaan tidak mengungkapkan item dan skor 1 jika perusahaan mengungkapkan item, dimana terdapat total 50 item. Berikut ini merupakan rumus yang digunakan untuk menghitung *ESG Disclosure Index*:

$$ESGDI = \frac{\text{Jumlah item yang diungkapkan}}{\text{Jumlah item yang diharapkan}}$$

b. *Gender Diversity*

Pengukuran *Gender Diversity* menggunakan *Blau Index*, yaitu sebuah indeks keanekaragaman yang digunakan untuk mengukur proporsi dua kelompok yang berbeda dalam suatu populasi (Darmadi, 2011). *Blau*, 1977 menjelaskan Indeks *Blau* untuk jenis kelamin:

$$Bi = 1 - \sum_{i=1}^n Pi^2$$

Keterangan:

Bi = *Blau* Indeks

n = Jumlah Kategori

Pi = Persentase dari masing-masing kategori

2. Variabel Dependen

a. *Tobin's Q*

Tobin's Q adalah rasio nilai pasar aset perusahaan yang dihitung sebagai jumlah nilai pasar ekuitas dan utang yang beredar dengan nilai buku aset perusahaan (Perryman *et al*, 2015). Rumus *Tobin's Q* menurut Chung dan Pruitt (1994):

$$Tobin's Q = \frac{MVE + DEBT}{Total Asset}$$

Keterangan :

MVE = Market Value of Equity atau nilai pasar ekuitas yang dihitung dengan mengalikan closing price saham dengan jumlah saham beredar.

DEBT = Nilai buku total hutang perusahaan dengan menambahkan hutang lancar dengan hutang jangka panjang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Esg Disclosure Dan Gender Diversity Dewan Direksi.....

Hasil Penelitian

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan skala pengukuran dalam suatu persamaan linier sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,002	,007		-,337	,737
	<i>ESG Disclosure</i>	,067	,030	,170	2,214	,029
	<i>Gender Diversity</i>	-,053	,006	-,639	-8,300	,000

Sumber: Hasil Output Olah Data SPSS 25, 2024

Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pada temuan analisis regresi linier berganda yang diperoleh di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,002 + 0,067X_1 - 0,053X_2 + 0,007$$

1. Nilai *intercept konstant* yaitu sebesar -0,002. Hasil ini dapat dipahami bahwa jika besarnya semua variabel independen adalah 0, maka besarnya kinerja perusahaan adalah -0,002.
2. Nilai koefisien regresi variabel *ESG Disclosure* adalah 0,067. Jika *ESG Disclosure* meningkat sebesar satu persen, maka kinerja perusahaan meningkat sebesar 0,067 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel *Gender Diversity* adalah -0,053. Jika pergantian direksi meningkat satu persen, maka kinerja perusahaan menurun sebesar -0,053 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 2. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,627 ^a	,393	,381	,04697

a. Predictors: (Constant), *Gender Diversity*, *ESG Disclosure*

b. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Sumber: Hasil Output Olah Data SPSS 25, 2024

Nilai R Square dalam analisis regresi linear berganda merupakan perbandingan antara variabel yang dapat diterangkan oleh model regresi dengan variabel total yang dapat diterangkan. Menurut tabel 2 di atas, diperoleh nilai R Square regresi linear berganda sebesar 0,393. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini, yaitu *ESG Disclosure* dan *Gender Diversity* hanya dapat menjelaskan 39,3% variable kinerja perusahaan sedangkan sisanya sebesar 60,7% (100% - 39,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,153	2	,076	34,589	,000 ^b
	Residual	,236	107	,002		
	Total	,389	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

b. Predictors: (Constant), *Gender Diversity*, *ESG Disclosure*

Sumber: Hasil Output Olah Data SPSS 25, 2024

Diperoleh hasil F hitung sebesar 34,589 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, dengan kriteria dF1 dengan dua variabel independen, dF2 dengan 107 sampel residual, serta tingkat signifikansi sebesar 0,05. Setelah dilakukan pencarian, maka didapat nilai F tabel sebesar 3,08. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan karena nilai F hitung sebesar 34,589 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,08 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05.

4. Uji Pengaruh Parsial (Uji T)

Berdasarkan hasil regresi, didapatkan variabel *ESG Disclosure* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,067 dengan nilai signifikansi sebesar 0,029. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel *ESG Disclosure* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja perusahaan yang diukur dengan *Tobin's Q* karena memiliki nilai koefisien yang positif serta nilai signifikansinya $0,029 < 0,05$. Hal tersebut juga didukung dengan hasil t hitung yang diperoleh variabel *ESG Disclosure* senilai 2,214

sementara t tabel didapat 1,98238. Sehingga t hitung senilai 2,214 dinyatakan lebih besar dari t tabel senilai 1,98238, maka variabel *ESG Disclosure* terbukti berpengaruh pada variabel kinerja perusahaan yang diukur dengan *Tobin's Q*. Oleh karena itu, **hipotesis pertama dari penelitian ini terdukung.**

Pada penelitian ini dinyatakan *Gender Diversity* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan (*Tobin's Q*) sebagai hipotesis kedua. Berdasarkan hasil regresi, didapatkan variabel *Gender Diversity* memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,053 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel *Gender Diversity* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap variabel kinerja perusahaan yang diukur dengan *Tobin's Q* karena memiliki nilai koefisien yang negatif serta nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua dari penelitian ini tidak terdukung. Hal tersebut juga didukung dengan hasil $-t$ hitung yang diperoleh variabel *Gender Diversity* sebesar -0,053 sementara $-t$ tabel didapat -1,98238. Sehingga t hitung senilai -0,053 dinyatakan lebih besar dari t tabel senilai -1,98238, maka variabel *Gender Diversity* terbukti berpengaruh secara negatif pada variabel kinerja perusahaan yang diukur dengan *Tobin's Q*. Oleh karena itu, **hipotesis kedua dari penelitian ini tidak terdukung.**

Pembahasan

Pengaruh *ESG Disclosure* terhadap kinerja perusahaan (*Tobin's Q*)

Hasil pengujian hipotesis pertama dapat dilihat bahwa hubungan variabel *ESG Disclosure* dengan kinerja perusahaan memiliki nilai signifikansi 0,029. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka artinya *ESG Disclosure* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan dengan *Tobin's Q*. Nilai koefisien regresi *ESG Disclosure* sebesar 0,067. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *ESG Disclosure* memiliki arah positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan dengan *Tobin's Q*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan dengan Teori *Stakeholder* dimana *ESG Disclosure* merupakan salah satu alat untuk menjaga hubungan baik antara seluruh pemangku kepentingan sehingga perusahaan-perusahaan akan mengungkapkan aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola sebaik-baiknya untuk menjaga hubungan baik dan kepercayaan *Stakeholder* untuk berinvestasi. Selain itu, pengungkapan informasi mengenai *Environmental, Social, and Governance (ESG)* juga dianggap sebagai sinyal positif yang ditujukan kepada pihak luar, terutama investor, dengan tujuan untuk mempengaruhi keputusan investor dalam melakukan investasi.

Pengaruh Esg Disclosure Dan Gender Diversity Dewan Direksi.....

Penelitian ini juga memberikan hasil yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Buallay (2018) yang menyatakan bahwa *ESG Disclosure* memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja keuangan yang diukur menggunakan *Tobin's Q* yang disebabkan oleh adanya aliran dana dari investor ke perusahaan yang menyebabkan harga pasar lebih tinggi. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian milik Makhdalena *et al*, (2023) dan Ihsani *et al*, (2023) yang mendapatkan hasil bahwa *ESG Disclosure* mempengaruhi kinerja perusahaan yang dinyatakan dengan *Tobin's Q* secara positif.

Pengaruh *Gender Diversity* terhadap kinerja perusahaan (*Tobin's Q*)

Hasil pengujian hipotesis kedua dapat dilihat bahwa hubungan variabel *Gender Diversity* dengan kinerja perusahaan memiliki nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka artinya *Gender Diversity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan dengan *Tobin's Q*. Nilai koefisien regresi *Gender Diversity* sebesar -0,053. Sehingga disimpulkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Gender Diversity* memiliki arah negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan dengan *Tobin's Q*.

Menurut Teori *Double Bind*, wanita dalam jajaran dewan direksi menghadapi dilema yang kompleks. Dewan direksi wanita diharapkan untuk menunjukkan sifat-sifat feminin seperti kelembutan dan kepedulian emosional tetapi juga diharapkan untuk menunjukkan sifat-sifat kepemimpinan yang lebih maskulin dan sering kali dianggap bertentangan dengan stereotip feminin tersebut. Dalam konteks jajaran dewan direksi, stereotip feminin bisa menghambat kemampuan wanita untuk dianggap sebagai pemimpin yang efektif. Sebagai hasilnya, wanita dalam jajaran dewan direksi mungkin tidak diberikan kesempatan yang sama untuk memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh negatif *Gender Diversity* terhadap kinerja perusahaan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thi *et al* (2017) menunjukan terdapat pengaruh negatif pada hubungan *Gender Diversity* dan kinerja perusahaan, hasil yang sama juga dinyatakan dalam penelitian oleh Chesa (2021) bahwa pengaruh yang diberikan *Gender Diversity* bersifat negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan menggunakan *Tobin's Q*.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris mengenai pengaruh dari *ESG Disclosure* dan *Gender Diversity* terhadap kinerja perusahaan yang diukur menggunakan *Tobin's Q*

pada perusahaan sektor industri yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2020-2022. Melalui pengujian yang dilakukan oleh peneliti terdapat beberapa temuan.

Variabel *ESG Disclosure* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur menggunakan *Tobin's Q*. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *ESG Disclosure* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan yang diukur menggunakan *Tobin's Q*. Artinya, semakin baik dan lengkap informasi lingkungan, sosial, dan tata kelola diungkapkan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Variabel *Gender Diversity* tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diukur menggunakan *Tobin's Q*. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *Gender Diversity* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan yang diukur menggunakan *Tobin's Q*. Artinya, keberagaman gender dalam jajaran dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Dari temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengungkapan informasi terkait aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola perusahaan (*ESG*) memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan, sesuai dengan ekspektasi bahwa praktek-praktek yang berkelanjutan dan tanggung jawab sosial dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan. Sedangkan, *Gender Diversity* dalam jajaran direksi dapat menjadi tidak efektif jika perusahaan tidak menciptakan lingkungan yang inklusif serta tidak mempromosikan budaya dan kebijakan yang mendukung keberagaman maka keberagaman gender tidak mampu menghasilkan hasil yang diharapkan.

Referensi :

- Akerlof, G. A. (1970). The Market For "Lemons", Quality, Uncertainty And The Market Mechanism. The Market For "Lemons", Quality, Uncertainty And The Market Mechanism.
- Atan, R., Alam, M. M., Said, J., & Zamri, M. (2018). The impacts of *Environmental, Social, and Governance* factors on firm performance: Panel study of Malaysian companies. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 29(2), 182–194. <https://doi.org/10.1108/MEQ-03-2017-0033>
- Bateson, G. (1956). The Double-Bind Concept and Gregory Bateson.
- Blau, P. M. (1977). *Inequality and Heterogeneity: A Primitive Theory of Social Structure*. New York: Free Press.
- Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2021). Board *Gender Diversity* and firm performance: The UK evidence. *International Journal of Finance and Economics*, 26(4), 5704–5719. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2089>
- Buallay, A. (2019). Is sustainability reporting (*ESG*) associated with performance? Evidence from the European banking sector. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 30(1), 98–115. <https://doi.org/10.1108/MEQ-12-2017-0149>
- Caplan, A. G. (1987). Reflections on gender and psychotherapy. *Women & Therapy*, 6(1-2), 11–24.

- Cheng, E. C. M., & Courtenay, S. M. (2006). Board composition, regulatory regime and voluntary disclosure. *The International Journal of Accounting*, 41(3), 262–289.
<https://doi.org/10.1016/J.INTACC.2006.07.001>
- Chesa, V. L. (2021). PENGARUH *GENDER DIVERSITY* TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN MANAJEMEN LABA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. PENGARUH *GENDER DIVERSITY* TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN MANAJEMEN LABA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.
- Deegan, C. (2002). The legitimising effect of social and environmental disclosures – a theoretical foundation. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(3), 282–311.
- Ella Fauziah, F. (2018). DIVERSITAS GENDER DAN NILAI PERUSAHAAN DENGAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 33(2), 187–204.
- Fatihah, A. A. , & W. J. (2022). (2022). Pengaruh Corporate Governance Efficiency Terhadap Kinerja Keuangan dengan *Gender Diversity* sebagai Variabel Moderasi. *Fair Value Accounting Research*, 14(1), 80–92.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ihsani, A. N., Nidar, S. R., & Kurniawan, M. (2023). Does *ESG* Performance Affect Financial Performance? Evidence from Indonesia. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 13(1), 46–61.
<https://doi.org/10.30741/wiga.v13i1.968>
- Krisyadi, R. & A. (2023). PENGARUH CORPORATE GOVERNANCE, CAPITAL STURCTURE, DAN *GENDER DIVERSITY* TERHADAP FIRM PERFORMANCE.
- Makhdalena, M., Zulvina, D., Zulvina, Y., Amelia, R. W., & Wicaksono, A. P. (2023). *ESG* and Firm Performance in Developing Countries: Evidence From ASEAN. *ETIKONOMI*, 22(1), 65–78.
<https://doi.org/10.15408/etk.v22i1.25271>
- OJK. (2017). SAL POJK 51 - keuangan berkelanjutan.
- OJK. (2021). SEOJK-16-SEOJK-04-2021.
- Safriani, M. N., & Utomo, D. C. (2020). PENGARUH *ENVIRONMENTAL, SOCIAL, GOVERNANCE (ESG)* DISCLOSURE TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN. *DIPONEGORO JOURNAL OF ACCOUNTING*, 9, 1–11.
<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Setiawan, R., Nareswari, N., & Putu Ayu Indira Savitri Suryana. (2022). Diversitas Gender Dewan Direksi, Risiko, dan Kinerja Perusahaan. In *Jurnal Mirai Manajemen* (Vol. 7, Issue 1).
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Thi, V., Anh, T., Phan, B., & Khanh, N. (2017). Impact of Board *Gender Diversity* on Firm Value: International Evidence. In *Journal of Economics and Development* (Vol. 19, Issue 1).