

Pengelolaan ESG dan Peran Dewan Pengawas dalam Strategi Perusahaan: Moderasi Gender Diversity terhadap Kinerja Perusahaan

Antonius Grivaldi Sondakh¹

Lili Safrida^{2*}

Sarwani³

Wia Rizqi Amalia⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Akuntansi, Universitas Lambung Mangkurat

*Corresponding Author Email: lilisafrika@ulm.ac.id

Abstract

Attention to corporate sustainability practices is increasing along with the development of economic, social, and environmental problems in the global scope. To maintain or even increase its sustainability value in the perception of stakeholders, management needs to review the ESG aspect of the company's strategy and also the level of supervision of the boards regarding the company's operations. This study aims to prove the influence of Environmental, Social, and Governance (ESG) and board size on financial performance (Return on Assets (ROA)), as well as the role of gender diversity moderation in these relationships. This study uses a quantitative approach with the type of associative research. The population in this study is companies that are members of the ESG Leader index with an observation period of 2021-2024. The sample selection was carried out using the purposive sampling method based on the criteria of companies that have complete financial statements and sustainability reports and contain data related to ESG, board size, gender diversity, and ROA. The data was analyzed using SmartPLS 4. The results of the study show that ESG has a significant effect on financial performance. In contrast, the size of the board has no significant effect on financial performance. In addition, gender diversity does not moderate the relationship between ESG or board size on ROA. These findings indicate that ESG practices are an important factor in driving a company's financial performance, while the size of the board structure and gender diversity have not shown a meaningful contribution in the context of this study.

Keywords: ESG, board size, gender diversity, financial performance.

Abstrak

Perhatian terhadap praktik keberlanjutan perusahaan semakin meningkat seiring dengan berkembangnya permasalahan ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam lingkup global. Untuk menjaga atau bahkan meningkatkan nilai keberlanjutannya pada persepsi pemangku kepentingan, manajemen perlu meninjau aspek ESG dalam strategi perusahaan dan juga tingkat pengawasan para dewan mengenai operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh Environmental, Social, and Governance (ESG) dan ukuran dewan terhadap kinerja keuangan (Return on Assets/ROA), serta peran moderasi keberagaman gender dalam hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan yang tergabung dalam indeks ESG Leader dengan periode observasi tahun 2021-2024. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling berdasarkan kriteria perusahaan yang memiliki laporan keuangan dan laporan keberlanjutan lengkap serta memuat data terkait ESG, ukuran dewan, diversitas gender, dan ROA. Data dianalisis menggunakan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ESG berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. Sebaliknya, ukuran dewan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. Selain itu, diversitas gender tidak memoderasi hubungan antara ESG maupun ukuran dewan terhadap ROA. Temuan ini mengindikasikan bahwa praktik ESG menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja keuangan perusahaan, sedangkan ukuran struktur dewan dan keberagaman gender belum menunjukkan kontribusi yang berarti dalam konteks penelitian ini.

Kata Kunci: ESG, ukuran dewan, diversitas gender, kinerja keuangan

Pendahuluan

Meningkatnya kesadaran akan isu-isu global seperti perubahan iklim dan ketidaksetaraan sosial telah memotivasi investor untuk meninjau perusahaan lebih spesifik lebih mengenai dampak sosial dan lingkungan yang ditimbulkan akibat aktivitas operasional perusahaan. Akibatnya, portofolio yang menampilkan atribut ESG yang kuat semakin meningkatkan anggapan terhadap suatu perusahaan yang memiliki risiko lingkungan, ekonomi, dan regulasi yang lebih rendah. Penerapan prinsip Environmental, Social, and Governance (ESG) kini menjadi indikator penting bagi investor dan pemangku kepentingan dalam menilai prospek jangka panjang suatu perusahaan (Haryanto, 2024). ESG mencerminkan komitmen perusahaan dalam menjaga lingkungan, hubungan sosial yang baik, serta praktik tata kelola yang transparan dan bertanggung jawab. Banyak penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan skor ESG yang baik cenderung memiliki kinerja finansial yang lebih stabil dan menarik lebih banyak investasi yang diantaranya ialah Friede et al. (2015) yang melalui studi literaturnya dalam meninjau penelitian seputar hubungan ESG dan kinerja keuangan perusahaan menunjukkan bahwa ESG memiliki dampak positif terhadap kinerja keuangan. Namun, terdapat perbedaan temuan mengenai hubungan ESG dengan kinerja perusahaan di berbagai sektor dan negara.

Selain itu, peran dewan pengawas dalam strategi perusahaan juga sangat krusial. Dewan pengawas memiliki tanggung jawab untuk memastikan kebijakan internal dijalankan dengan baik, meminimalkan risiko, serta mengoptimalkan potensi pertumbuhan perusahaan. Dewan pengawas punya peran penting memastikan perusahaan berjalan sesuai prinsip keberlanjutan, termasuk soal ESG dan kesetaraan gender. Lewat fungsi pengawasan dan pengambilan keputusan strategis, dewan pengawas ikut mendorong perusahaan lebih transparan, bertanggung jawab, dan sensitif terhadap isu sosial. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa ukuran dewan yang lebih besar pada awalnya mungkin tampak menumbuhkan sudut pandang yang beragam, tetapi mereka juga dapat menghadapi tantangan seperti inefisiensi komunikasi dan penundaan pengambilan keputusan (Arnaboldi et al., 2020). Sebaliknya, dewan yang lebih kecil sering mendapat manfaat dari diskusi yang efisien dan pengambilan keputusan yang dipercepat, menunjukkan potensi adaptasi yang lebih cepat terhadap lingkungan yang berubah. Sehingga, ketidakseimbangan ini harus diimbangi dengan representasi yang memadai dari berbagai perspektif dan keahlian, yang dapat meningkatkan kapasitas dewan untuk mengevaluasi strategi perusahaan secara kritis. Adapun representasi tersebut dapat dibawa oleh keragaman gender dalam jajaran dewan.

Keterlibatan perempuan dalam dewan pengawas juga dianggap bisa membawa perspektif baru yang memperkuat kebijakan perusahaan, terutama dalam menjawab tantangan ESG yang makin kompleks (Al-Qahtani & Elgharbawy, 2020). Tekanan dari investor dan berbagai lembaga internasional mendorong perusahaan-perusahaan untuk memperhatikan kesetaraan gender, termasuk di jajaran eksekutif. Keberagaman gender dalam posisi strategis dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan karena mendorong pengambilan keputusan yang lebih beragam dan inovatif (Tyas et al., 2024). Sebagaimana yang dijelaskan oleh Ziolo et al. (2023) yang memaparkan bahwa keragaman gender dalam posisi manajerial berdampak positif pada hasil keuangan perusahaan dari 23 negara maju, memperkuat gagasan bahwa keragaman dalam semua lapisan manajemen memungkinkan perusahaan untuk menavigasi kompleksitas model bisnis berkelanjutan dengan lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam dewan dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, mengurangi konflik kepentingan, dan meningkatkan kepercayaan investor. Namun, pengaruh keberagaman gender terhadap hubungan ESG dan kinerja perusahaan masih menjadi perdebatan akademis.

Dengan latar belakang semakin besarnya tekanan bagi manajemen dalam mengimplementasikan strategi perusahaan dengan tata kelola yang baik dan juga didukung dengan munculnya perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh ESG dan ukuran dewan terhadap kinerja keuangan mendorong penelitian ini untuk membuktikan pengaruh ESG dan Ukuran Dewan terhadap kinerja keuangan. Penelitian ini juga menelisik lebih dalam mengenai peran moderasi terhadap hubungan ESG dan ukuran dewan terhadap kinerja keuangan yang difokuskan pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2021-2023. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi mengenai aspek teoritis berkaitan dengan tata kelola yang memiliki andil dalam peningkatan kinerja keuangan suatu perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi terhadap respon manajemen dalam membangun bisnis dengan orientasi yang tidak hanya sebatas dalam mengandalkan profitnya saja, melainkan pada aspek lingkungan, sosial, dan juga tata kelola perusahaan.

Landasan Teori

Teori Agensi

Teori agensi menjelaskan hubungan antara prinsipal (pemilik) dan agen (manajer) yang dapat menimbulkan konflik kepentingan (Jensen & Meckling, 1976). Untuk meminimalkan konflik tersebut, diperlukan mekanisme pengawasan dan insentif yang dapat memastikan agen bertindak sejalan dengan kepentingan pemilik perusahaan. Wisanggeni & Rahmawati (2024) mengungkapkan bahwa adopsi kode tata kelola perusahaan yang diakui secara luas dapat mengatasi konflik kepentingan dan perilaku tidak etis. Adapun aspek tata kelola yang dapat diimplementasikan dalam operasional perusahaan dalam upaya mengurangi konflik kepentingan atau bahkan memberikan kesejahteraan yang lebih baik bagi pemangku kepentingan ialah dengan mengadopsi strategi ESG, ukuran dewan yang lebih besar, dan juga direksi yang diisi oleh gender yang beragam.

Kinerja Keuangan (ROA)

Kinerja keuangan merupakan tingkat kesuksesan yang diraih oleh perusahaan dalam upaya memperoleh hasil pengelolaan keuangan yang baik. Adapun pengukuran ataupun rasio yang seringkali digunakan dalam menilai kinerja keuangan perusahaan ialah Return on Assets (ROA). Return on Assets (ROA) adalah rasio keuangan yang digunakan untuk mengukur efisiensi perusahaan dalam menghasilkan laba dari aset yang dimiliki dengan membagi laba bersih dengan total aset. Semakin tinggi nilai ROA, semakin baik kinerja perusahaan dalam memanfaatkan aset untuk menciptakan keuntungan (Sofiani & Siregar, 2022).

Environmental, Social, and Governance (ESG) dan Kinerja Keuangan

ESG merupakan indikator non-keuangan yang digunakan untuk menilai komitmen perusahaan terhadap aspek lingkungan, tanggung jawab sosial, dan tata kelola perusahaan. Penerapan ESG yang baik dipercaya dapat meningkatkan reputasi, daya saing, serta keberlanjutan jangka panjang perusahaan. Hubungan antara prinsip ESG dan kinerja keuangan semakin menekankan pentingnya ESG dalam strategi investasi. Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa perusahaan dengan peringkat ESG tinggi biasanya mencapai hasil keuangan yang unggul dari waktu ke waktu. Hal ini dikaitkan dengan beberapa faktor, termasuk

peningkatan loyalitas merek, efisiensi operasional, hingga manajemen risiko yang lebih baik (Friede et al., 2015).

H1: ESG berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

Hasil & Pembahasan

Ukuran dewan mengacu pada jumlah anggota dewan direksi yang berperan dalam pengawasan dan pengambilan keputusan strategis perusahaan. Dewan yang lebih besar dapat menyediakan beragam sudut pandang dan pengalaman, namun dalam beberapa kasus juga dapat menimbulkan risiko koordinasi dan efektivitas pengambilan keputusan. Anggota dewan yang semakin banyak akan mempermudah pembagian tanggung jawab yang pada akhirnya memberikan aspek pengawasan yang lebih baik (Pradipta et al., 2022). Rudiwantoro (2022) menyoroti bahwa perusahaan pada sektor perbankan di Indonesia, ukuran dewan yang lebih besar dapat memberikan banyak perspektif dan wawasan profesional, yang dapat mengarah pada hasil keuangan yang lebih baik bila dikelola secara efektif.

H2: Ukuran dewan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

Diversitas Gender (*Gender Diversity*) Pada ESG, Ukuran Dewan, dan Kinerja Keuangan

Diversitas gender dalam dewan direksi mencerminkan keterwakilan perempuan dan laki-laki dalam struktur kepemimpinan perusahaan. Kehadiran perempuan di dewan dianggap mampu memberikan perspektif berbeda, meningkatkan transparansi, serta memperkuat kualitas pengawasan dan tata kelola. Aspek penting dari kinerja ESG yang efektif adalah ukuran dan komposisi dewan perusahaan. Dewan yang terstruktur dengan baik, sering kali ditandai dengan beragam keterampilan, jenis kelamin, dan latar belakang, dapat secara signifikan memengaruhi strategi ESG perusahaan. Misalnya, Velte (2016) menekankan bahwa dewan yang beragam cenderung membuat keputusan yang lebih tepat dan seimbang mengenai tata kelola lingkungan dan sosial, yang mengarah pada hasil keuangan yang lebih baik.

Dalam hubungannya dengan ukuran dewan, keberagaman gender dalam dewan pengawas telah menjadi pertimbangan penting, dengan studi menunjukkan bahwa dewan dengan representasi perempuan yang lebih tinggi sering kali terlibat dalam diskusi yang lebih komprehensif dan menunjukkan pengawasan perusahaan yang lebih unggul (Binder, 2018; Saha & Maji, 2022). Keberagaman tersebut berkaitan dengan pemikiran yang lebih inovatif dan proses pengambilan keputusan yang lebih baik, yang berpotensi menghasilkan kinerja keuangan yang lebih baik.

H3: Diversitas gender memoderasi hubungan ESG terhadap kinerja keuangan.

H4: Diversitas gender memoderasi hubungan ukuran dewan terhadap kinerja keuangan.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji adanya hubungan atau pengaruh antara beberapa variabel. Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu variabel independen, variabel moderasi, dan variabel dependen, yang pengukurannya disajikan pada Tabel 1:

Tabel 1. Pengukuran Variabel

Variabel	Keterangan	Simbol	Pengukuran
Independen	ESG risk ratings	ESG	Skor risiko ESG yang diungkapkan pada ESG leaders oleh BEI

Independen	Ukuran Dewan	UD	Jumlah dewan pengawas dalam perusahaan.
Moderasi	Diversitas Gender	DG	Perhitungan Blau Index
Dependen	Kinerja Keuangan (ROA)	ROA	Rasio laba terhadap total aset perusahaan

Sumber: Data Peneliti

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari hasil dokumentasi laporan tahunan perusahaan dan skor ESG risk ratings yang diungkapkan dalam situs resmi BEI www.idx.co.id serta website resmi perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan yang memiliki reputasi baik dalam praktik ESG dan tergabung dalam indeks ESG Leader. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling, dengan kriteria perusahaan yang secara konsisten masuk dalam indeks ESG Leader, memiliki laporan keuangan dan laporan keberlanjutan lengkap selama periode 2021 hingga 2024, serta memuat data terkait Environmental, ukuran dewan, diversitas gender, dan kinerja keuangan (ROA).

Hasil & Pembahasan

Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness
ESG (X1)	27,929	27,330	7,110	53,100	9,785	-0,075	0,576
UD (X2)	5,883	5,000	2,000	15,000	2,565	1,946	1,242
KK (Y)	6,599	5,000	-22,000	52,000	7,841	6,896	1,549
DG (Z)	0,179	0,180		0,500	0,189	-1,581	0,316

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 324 observasi. Variabel pertama yaitu ESG, menunjukkan nilai minimum sebesar 7.110 dan nilai maksimum sebesar 53.100. Hal ini menunjukkan bahwa rentang nilai ESG berada di antara 7.110 hingga 53.100, dengan nilai rata-rata sebesar 27.929 dan standar deviasi sebesar 9.785. Selanjutnya, variabel kedua yaitu Ukuran Dewan (UD) memiliki nilai minimum sebesar 2.000 dan maksimum sebesar 15.000. Rentang nilai UD berada antara 2.000 hingga 15.000, dengan nilai rata-rata 5.883 dan standar deviasi 2.565. Pada variabel ketiga yaitu Kinerja Keuangan (KK), diketahui bahwa nilai minimum adalah 5.000 dan nilai maksimum sebesar 52.000, sehingga rentang nilai KK adalah antara 5.000 hingga 52.000. Nilai rata-rata KK sebesar 6.599, dengan standar deviasi 7.841. Terakhir, pada variabel moderasi yaitu Diversitas Gender (DG), diperoleh nilai minimum sebesar -0.500 dan nilai maksimum sebesar 0.500, dengan rentang nilai antara -0.500 hingga 0.500, nilai rata-rata 0.179, serta standar deviasi 0.189.

Uji Outer Model

Tabel 3. Uji Outer Model

Variabel	Indikator	AVE	Min
Independen	ESG (X1)		-1,000
Independen	Ukuran Dewan (X2)		-1,000

Moderasi	Diversitas Gender (Z)	-1,000
Interaksi Moderasi	ESG x DG	-1,000
Interaksi Moderasi	UD x DG	-1,000
Dependen	Kinerja Keuangan ROA (Y)	-1,000

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Validitas dan reliabilitas model dinilai menggunakan hasil pengukuran pada Outer Model. Suatu konstruk dapat dikatakan memiliki kualitas yang baik apabila nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,7 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) melebihi angka 0,5.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Uji Hipotesis

Variabel	T-Stat	P-Value
ESG → ROA	2,806	0,005
UD → ROA	0,305	0,761
ESGxDG → ROA	0,925	0,356
UDxGD → ROA	1,221	0,223

Sumber: Diolah peneliti, 2025

ESG Berpengaruh Signifikan Terhadap Profitabilitas

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel ESG berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas, yang ditunjukkan dengan nilai T-statistik sebesar $2,806 > 1,96$ dan nilai probabilitas $0,005 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang diantaranya Chen, Song, and Gao (2023), Kim and Li (2021), dan Husada and Handayani (2021) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari ESG terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hal ini dapat dijelaskan karena penerapan praktik ESG yang baik mencerminkan tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan, sosial, dan tata kelola yang transparan, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan investor, loyalitas pelanggan, serta efisiensi operasional. Perusahaan yang konsisten menjalankan prinsip ESG cenderung memiliki manajemen risiko yang lebih baik dan reputasi yang positif, sehingga mampu menciptakan nilai ekonomi jangka panjang. Dengan demikian, praktik ESG menjadi salah satu faktor penting yang mendorong peningkatan profitabilitas perusahaan.

Ukuran Dewan Berpengaruh Signifikan Terhadap Profitabilitas

Hipotesis kedua (H2), yaitu Ukuran Dewan berpengaruh signifikan terhadap Profitabilitas, ditolak. Hal ini berdasarkan nilai T-statistik sebesar $0,305 < 1,96$ dan nilai probabilitas sebesar $0,761 > 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa jumlah anggota dewan direksi tidak selalu menentukan efektivitas pengambilan keputusan atau pengawasan terhadap manajemen. Ukuran dewan yang terlalu besar dapat menimbulkan masalah koordinasi, komunikasi, serta memperlambat proses pengambilan keputusan. Di sisi lain, dewan yang terlalu kecil mungkin tidak memiliki keragaman keahlian yang cukup. Dengan demikian, ukuran dewan saja belum tentu memberikan kontribusi langsung terhadap kinerja keuangan, terutama jika tidak disertai dengan kualitas dan kompetensi individu di dalamnya (Azaria et al., 2021). Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wisanggeni and Rahmawati (2024), Dong, Liang, and

Wanyin (2023) dan Vaidya (2019) yang membuktikan bahwa jumlah individu yang menjadi anggota dewan direksi suatu perusahaan belum tentu berkorelasi secara langsung dengan kinerja keuangannya.

Diversitas Gender Tidak Mampu Memoderasi Hubungan ESG Terhadap Profitabilitas

Pada interaksi variabel moderasi ESG $\times$ Diversitas Gender, diperoleh nilai T-statistik sebesar $0,925 < 1,96$ dan nilai probabilitas $0,356 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Diversitas Gender tidak mampu memoderasi hubungan ESG terhadap Profitabilitas, sehingga Hipotesis Ketiga (H3) ditolak. Hal ini dapat disebabkan oleh masih rendahnya proporsi perempuan dalam posisi strategis di perusahaan seperti jajaran direksi membuat wanita memiliki keterbatasan dalam kebijakan strategis (Sekar Sari et al., 2023), sehingga pengaruhnya terhadap keputusan dan arah kebijakan belum terlalu dominan (Bruna et al., 2022). Selain itu, keberagaman gender tanpa disertai peran aktif dalam pengambilan keputusan strategis kemungkinan tidak memberikan dampak yang berarti terhadap efektivitas penerapan ESG atau fungsi dewan secara keseluruhan.

Diversitas Gender Tidak Mampu Memoderasi Hubungan Ukuran Dewan Terhadap Profitabilitas

Interaksi antara Ukuran Dewan $\times$ Diversitas Gender juga menunjukkan hasil yang tidak signifikan, dengan nilai T-statistik sebesar $1,221 < 1,96$ dan nilai probabilitas $0,223 > 0,05$. Oleh karena itu, Hipotesis Keempat (H4) ditolak, yang berarti Diversitas Gender tidak memoderasi hubungan antara Ukuran Dewan terhadap Profitabilitas. Hasil ini dapat diartikan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan belum cukup kuat untuk memengaruhi hubungan antara variabel independen dengan kinerja keuangan secara signifikan dalam konteks penelitian ini. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa besarnya cakupan dewan penguasa dalam sega kuantitas maupun dari keberagaman belum mampu mendorong kinerja keuangan yang lebih baik. Hal ini dapat diakibatkan bahwa semakin besarnya jumlah dewan dan keberagaman gender justru membuat sudut pandang yang lebih beragam yang menimbulkan permasalahan berupa inefisiensi komunikasi dan memperlambat pengambilan keputusan (Arnaboldi et al., 2020). Temuan ini selaras dengan hasil penelitian dari Wijaya and Memarista (2024) yang mengungkapkan bahwa kecilnya jumlah wanita dalam jajaran direksi membuat pengaruhnya kecil bahkan tidak signifikan terhadap hubungan ukuran dewan terhadap kinerja perusahaan.

Simpulan & Saran

Dari penelitian ini maka didapatkan hasil yaitu:

1. ESG berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan (ROA).
2. Ukuran dewan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan (ROA).
3. Diversitas gender tidak memoderasi hubungan antara ESG terhadap kinerja keuangan (ROA).
4. Diversitas gender tidak memoderasi hubungan antara ESG terhadap kinerja keuangan (ROA).

Adapun saran untuk penelitian selanjutnya adalah agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja keuangan, seperti kepemilikan institusional, kualitas audit, atau intensitas modal. Pengukuran diversitas gender juga dapat dikembangkan lebih lanjut, tidak hanya berdasarkan jumlah perempuan dalam dewan, tetapi juga dengan memperhatikan latar belakang pendidikan, pengalaman profesional, serta peran strategis yang dimiliki. Selain itu, perusahaan diharapkan terus meningkatkan

implementasi prinsip ESG secara menyeluruh, mengingat hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ESG berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi, penelitian ke depan sebaiknya menggunakan periode observasi yang lebih panjang dan melibatkan lebih banyak sektor industry.

Referensi

- Al-Qahtani, M., & Elgharbawy, A. (2020). The effect of board diversity on disclosure and management of greenhouse gas information: evidence from the United Kingdom. *Journal of Enterprise Information Management*, 33(6), 1557–1579. <https://doi.org/10.1108/JEIM-08-2019-0247>
- Arnaboldi, F., Casu, B., Kalotychou, E., & Sarkisyan, A. (2020). The performance effects of board heterogeneity: what works for EU banks? *European Journal of Finance*, 26(10), 897–924. <https://doi.org/10.1080/1351847X.2018.1479719>
- Azaria, D., Murhadi, W. R., & Silvia, B. (2021). Board Diversity and Financial Performance in Indonesia. *Journal of Entrepreneurship & Business*, 2(2), 86–95.
- Binder, B. C. K. (2018). Does a high women quota in supervisory boards influence firm success? *EuroMed Journal of Business*, 13(3), 291–314. <https://doi.org/10.1108/EMJB-02-2018-0011>
- Bruna, M. G., Loprevite, S., Raucci, D., Ricca, B., & Rupo, D. (2022). Investigating the marginal impact of ESG results on corporate financial performance. *Finance Research Letters*, 47(PA), 102828. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2022.102828>
- Chen, S., Song, Y., & Gao, P. (2023). Environmental, social, and governance (ESG) performance and financial outcomes: Analyzing the impact of ESG on financial performance. *Journal of Environmental Management*, 345(September), 118829. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2023.118829>
- Dong, Y., Liang, C., & Wanyin, Z. (2023). Board diversity and firm performance: impact of ESG activities in China. *Economic Research-Ekonomika Istrazivanja*, 36(1), 1592–1609. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2090406>
- Friede, G., Busch, T., & Bassen, A. (2015). ESG and financial performance: aggregated evidence from more than 2000 empirical studies. *Journal of Sustainable Finance and Investment*, 5(4), 210–233. <https://doi.org/10.1080/20430795.2015.1118917>
- Haryanto, J. T. (2024). Short-Term Versus Long-Term Portfolio Management Strategies and the Selection of Securities. *Advances in Management & Financial Reporting*, 2(1), 11–23. <https://doi.org/10.60079/amfr.v2i1.247>
- Husada, E. V., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Pengungkapan Esg Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Sektor Keuangan Yang Terdaftar Di Bei Periode 2017-2019). *Jurnal Bina Akuntansi*, 8(2), 122–144. <https://doi.org/10.52859/jba.v8i2.173>
- Jensen, M., & Meckling, W. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure. *The Economic Nature of the Firm: A Reader, Third Edition*, 283–303. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511817410.023>
- Kim, S., & Li, Z. (2021). Understanding the impact of esg practices in corporate finance. *Sustainability (Switzerland)*, 13(7), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su13073746>
- Pradipta, P. H. I., Pratama, O. Y., Khairunnisa, A., & Baradja, L. (2022). *Abstract*: 2(2), 1517–1528.
- Rudiwanto, A. (2022). Pengaruh Independensi Dewan Komisaris, Ukuran Dewan Direksi,

- Komite Audit Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 41–51.
- Saha, R., & Maji, S. G. (2022). Board Human Capital Diversity and Firm Performance: Evidence From Top Listed Indian Firms. In *Journal of Indian Business Research*. <https://doi.org/10.1108/jibr-08-2021-0289>
- Sekar Sari, P., Widiatmoko, J., & kunci, K. (2023). Pengaruh Environmental, Social, and Governance (ESG) Disclosure terhadap Kinerja Keuangan dengan Gender Diversity sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(9), 2023. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Sofiani, L., & Siregar, E. M. (2022). Analisis Pengaruh ROA, CR dan DAR Terhadap Nilai Perusahaan Sektor Makanan dan Minuman. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 10(1), 9–16. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v10i1.1183>
- Tyas, K. Z., Arofah, A. A., Wirawan, N. B., & Fathonah, I. (2024). Determinan Tipe Industri Terhadap Pengungkapan Emisi Karbon Melalui Gender Diversity. *JIAFE*, 10(2), 225–234. <https://doi.org/10.34204/jiafe.v10i2.10376>
- Vaidya, P. N. (2019). Board Size and Firm Performance: a Study on Bse 100 Companies. *Journal of Management*, 10(3), 117–123. <https://doi.org/10.34218/jom.6.3.2019.013>
- Velte, P. (2016). Women on Management Board and ESG Performance. In *Journal of Global Responsibility*. <https://doi.org/10.1108/jgr-01-2016-0001>
- Wijaya, H., & Memarista, G. (2024). Board Size and Firm Performance: The Moderating Role of Female Representation. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 26(1), 18–28. <https://doi.org/10.9744/jak.26.1.18-28>
- Wisanggeni, N. U. B., & Rahmawati, I. Y. (2024). The Effect of ESG Risk Ratings, Board Size and Gender Diversity on Financial Performance: Econometric Case Study Indonesia 90 Companies 2020-2023. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, 21(7), 129–145. <https://doi.org/10.9734/sajsse/2024/v21i7850>
- Ziolo, M., Szaruga, E., & Spoz, A. (2023). Financial and non-financial factors in companies' adaptation process towards sustainability and sustainable business models. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 19(4), 48–82. <https://doi.org/10.7341/20231942>