Jurnal Akuntasi dan Keuangan Kontemporer (JAKK), Vol. 9 (2) (2026)
Published by: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jurnal Akuntansi dan Keuangan Kontemporer (JAKK)
Journal homepage: http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JAKK/index

Pengaruh *Gender Diversity* Terhadap Kinerja Keuangan dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) sebagai Variabel Mediasi

Dela Febiola Oktafia Sari[1], Avininda Dewi Nindiasari[2]
Program Studi Akuntansi, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:
Received: 06-11-2025
Revised:19-12-2025
Accepted: 28-16 2026

Keywords:
Gender diversity, financial performance, CSR, *mediating role.*

ABSTRACT

Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur pengaruh keberagaman gender terhadap kinerja keuangan dan pelaksanaan CSR, pengaruh CSR terhadap kinerja keuangan, serta peran mediasi CSR dalam hubungan antara keberagaman gender dan kinerja keuangan pada perusahaan yang terdaftar pada LQ45 tahun 2018-2022.
Metode Penelitian: Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling. Data diperoleh dari perusahaan yang terdaftar di indeks LQ45 dan dianalisis menggunakan regresi data panel setelah melalui uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Selanjutnya, dilakukan uji nformasi t, uji nformasi F, dan uji koefisiensi determinasi. Sampel akhir terdiri dari 22 perusahaan tahun 2018-2022.
Originalitas/Novelty: Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian simultan pengaruh gender diversity terhadap kinerja keuangan dan CSR, serta peran CSR sebagai variabel mediasi dalam konteks perusahaan LQ45 tahun 2018-2022.
Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender diversity berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, namun tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR. Selain itu, CSR tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja keuangan, dan tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara gender diversity dan kinerja keuangan perusahaan.
Implikasi: Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh gender diversity terhadap kinerja keuangan terjadi secara langsung, bukan melalui penguatan CSR. Hasil ini berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan strategis guna mendorong kinerja perusahaan yang lebih optimal.

***Research Objectives**: This study aims to determine and measure the effect of gender diversity on financial performance and CSR implementation, the effect of CSR on financial performance, and the mediating role of CSR in the relationship between gender diversity and financial performance in companies listed on LQ45 in 2018-2022.*
***Research Method:** The study used a quantitative approach with a purposive sampling technique. Data were obtained from companies listed on the LQ45 index and analyzed using panel data regression after conducting classical assumption test (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity). Furthermore, t statistic test, F statistic test, and the coefficient of determination test were conducted. The final sample consisted of 22 companies in 2018-2022.*
***Originality/Novelty:** The novelty of this study lies in simultaneously testing the effect of gender diversity on financial performance and CSR, as well as the role of CSR as a mediating variable in the context of LQ45 companies in 2018-2022.*
***Research Results:** The results show that gender diversity has a significant effect on corporate financial performance but has no effect on CSR disclosure. In addition, CSR does not significantly affect financial performance and does not act as a mediating variable in the relationship between gender diversity and corporate financial performance.*
***Implications:** The results show that gender diversity has a significant effect on corporate financial performance but has no effect on CSR disclosure. In addition, CSR does not significantly affect financial performance and does not act as a mediating variable in the relationship between gender diversity and corporate financial performance.*

Copyright © by Author(s)
This is an open-access article under the CC BY-SA license

Corresponding Author:
Avininda Dewi Nindiasari,
Program Studi Akuntansi, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta
Jl. Siliwangi (Ring Road Barat) No. 63 Nogotirto, Gamping, Sleman Yogyakarta
Email Korespondensi: avinindadn@unisayogya.ac.id

Pendahuluan

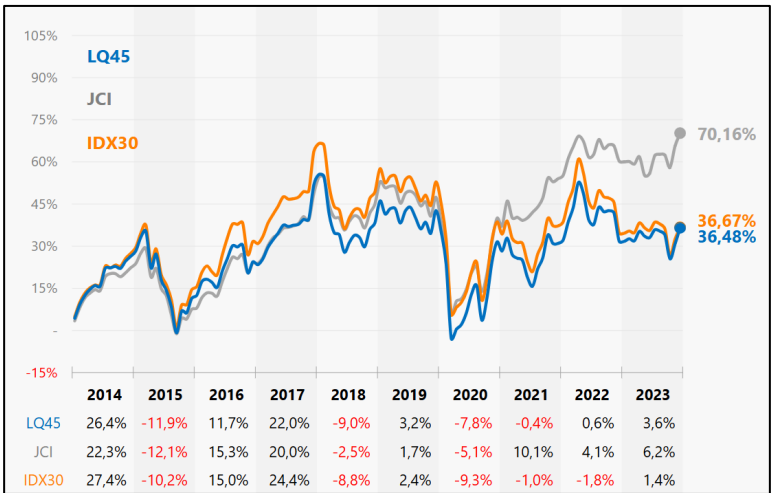
Dalam beberapa dekade terakhir, praktik tata kelola perusahaan telah mengalami pergeseran paradigma yang signifikan, dari yang semula hanya berorientasi pada pencapaian laba, menuju model tata kelola yang lebih inklusif dan berkelanjutan (Tamasiga et al., 2024; Treepongkaruna & Suttipun, 2026). Di tengah kompleksitas lingkungan bisnis global yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut tidak hanya untuk meningkatkan efisiensi operasional dan profitabilitas, tetapi juga memperhatikan aspek sosial dan lingkungan sebagai bagian dari tanggung jawab korporasi. Konsep *Corporate Social Responsibility* (CSR) menjadi salah satu pendekatan strategis yang diterapkan perusahaan untuk menjawab tuntutan pemangku kepentingan, memperkuat legitimasi sosial, serta menjaga keberlanjutan operasional jangka panjang (Moses et al., 2026; Risal et al., 2025). Seiring dengan berkembangnya prinsip *Environmental, Social, and Governance* (ESG), CSR kini diakui sebagai bagian integral dari sistem tata kelola perusahaan modern yang tidak hanya memiliki nilai etik, tetapi juga berdampak pada peningkatan kinerja keuangan perusahaan.

Dalam konteks ini, keberagaman gender menjadi isu strategis yang semakin mendapat perhatian luas, baik dalam praktik bisnis maupun dalam kajian akademik. Representasi perempuan dalam posisi strategis, seperti dewan direksi dan manajemen puncak, bukan hanya mencerminkan nilai keadilan sosial dan kesetaraan, tetapi juga memiliki potensi besar dalam memperkaya sudut pandang dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan di tingkat korporasi. Keberagaman gender diyakini mampu memperkuat kolaborasi tim, meningkatkan sensitivitas terhadap isu-isu sosial, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adaptif terhadap perubahan. Dalam konteks tata kelola perusahaan, keberagaman gender di tingkat kepemimpinan terbukti memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Studi oleh Noland dan Kotschwar (2016) yang melibatkan 21.980 perusahaan dari 91 negara mengungkapkan bahwa perusahaan yang memiliki proporsi perempuan lebih tinggi dalam jajaran manajemen senior cenderung menunjukkan peningkatan profitabilitas hingga 15%. Hal ini mengindikasikan bahwa keberagaman gender bukan hanya aspek normatif, tetapi juga strategi bisnis yang rasional dan relevan.

Keterlibatan perempuan dalam struktur kepemimpinan perusahaan juga berimplikasi pada kualitas perumusan dan implementasi kebijakan CSR. Perempuan dinilai memiliki tingkat empati sosial dan kepekaan terhadap isu-isu lingkungan yang relatif lebih tinggi, sehingga kehadiran mereka dalam jajaran pengambil kebijakan strategis dapat memperkuat orientasi sosial perusahaan dan mendukung pelaksanaan CSR yang lebih responsif serta berkelanjutan. Awwad et al. (2023) menyatakan bahwa representasi perempuan dalam dewan direksi berkorelasi positif dengan efektivitas penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan, khususnya dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan kepentingan sosial. Perusahaan yang didukung oleh kepemimpinan yang beragam, khususnya dalam hal gender, cenderung lebih terbuka dalam mengadopsi kebijakan CSR yang progresif dan mampu menjalin hubungan yang lebih baik dengan komunitas lokal, pelanggan, dan investor. Dengan demikian, keberagaman gender dan CSR saling berkaitan dan berpotensi menciptakan sinergi yang berdampak positif terhadap reputasi dan kinerja perusahaan.

Meskipun demikian, di Indonesia representasi perempuan dalam posisi strategis perusahaan masih tergolong rendah. Data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) serta berbagai kajian empiris menunjukkan bahwa jumlah perempuan yang duduk dalam jajaran direksi atau dewan komisaris masih belum proporsional dibandingkan dengan potensi dan kontribusi yang dimilikinya. Hal ini menunjukkan adanya tantangan struktural dan kultural yang masih menghambat perempuan untuk berpartisipasi secara setara dalam pengambilan keputusan strategis di lingkungan korporasi. (Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, 2007) serta Peraturan OJK Nomor 55/POJK.04/2015) telah mendorong pentingnya keberagaman dalam tata kelola perusahaan, namun penerapannya masih belum merata di seluruh sektor industri. Dengan kata lain, terdapat kesenjangan antara regulasi yang ada dengan praktik di lapangan, sehingga diperlukan upaya akademik untuk mengkaji lebih jauh dampak keberagaman gender terhadap kinerja perusahaan, khususnya melalui peran mediasi CSR.

Penelitian ini memfokuskan kajiannya pada perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam indeks LQ45 selama periode 2018–2022. Pemilihan indeks LQ45 sebagai objek penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan-perusahaan dalam indeks ini umumnya memiliki reputasi yang baik, tingkat likuiditas tinggi, kapitalisasi pasar yang besar, serta penerapan tata kelola perusahaan yang lebih terstruktur.



	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
LQ45	26,4%	-11,9%	11,7%	22,0%	-9,0%	3,2%	-7,8%	-0,4%	0,6%	3,6%
JCI	22,3%	-12,1%	15,3%	20,0%	-2,5%	1,7%	-5,1%	10,1%	4,1%	6,2%
IDX30	27,4%	-10,2%	15,0%	24,4%	-8,8%	2,4%	-9,3%	-1,0%	-1,8%	1,4%

Sumber: BEI (2024)

Berdasarkan data Bursa Efek Indonesia (2024), kinerja indeks indeks LQ45 menunjukkan pola kinerja yang kompetitif dan relatif stabil, meskipun sempat terdampak pandemi pada tahun 2020. Secara umum, perusahaan-perusahaan dalam indeks LQ45 berhasil menunjukkan pemulihan dan ketahanan pasar, sebagaimana terlihat dari return positif pada tahun 2021 dan tren pemulihan pada tahun 2022. Selama periode tersebut, indeks LQ45 mengalami fluktuasi yang wajar namun tetap mempertahankan performa yang sebanding dengan indeks lainnya. Hal ini menguatkan alasan pemilihan perusahaan-perusahaan LQ45 sebagai fokus penelitian, karena selain memiliki reputasi yang baik dan likuiditas tinggi, perusahaan-perusahaan tersebut juga memiliki struktur tata kelola yang lebih mapan dan akuntabilitas yang lebih kuat dibandingkan perusahaan di luar indeks ini. Dengan memilih periode lima tahun, termasuk masa pascapandemi, penelitian ini memungkinkan pengamatan terhadap dinamika dan ketahanan perusahaan dalam kondisi ekonomi yang tidak stabil, sekaligus memberikan ruang analisis yang lebih komprehensif terhadap penerapan ESG dan kinerja keuangan.

Kinerja keuangan dalam penelitian ini diukur menggunakan Return on Assets (ROA), yang merupakan salah satu indikator efisiensi penggunaan aset dalam menghasilkan laba. ROA dipilih karena mencerminkan sejauh mana manajemen mampu mengelola sumber daya perusahaan untuk menciptakan nilai ekonomis. Beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Adams dan Ferreira (2009), menunjukkan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan direksi dapat memperkuat mekanisme pengawasan dan akuntabilitas, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan ROA. Namun demikian, banyak studi sebelumnya hanya berfokus pada hubungan langsung antara keberagaman gender dan kinerja keuangan, tanpa mempertimbangkan variabel perantara seperti CSR yang mungkin memperkuat atau melemahkan pengaruh tersebut. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam literatur yang perlu dijawab melalui pendekatan yang lebih integratif dan kontekstual.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada pengujian peran CSR sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara keberagaman gender dan kinerja keuangan perusahaan. Pendekatan ini belum banyak dilakukan dalam kajian terdahulu, terutama dalam konteks perusahaan di Indonesia. Selain itu, integrasi dua dimensi utama dalam kerangka ESG, yaitu dimensi sosial (keberagaman gender) dan dimensi tata kelola (CSR), menjadikan penelitian ini memiliki relevansi teoritis dan praktis yang tinggi. Fokus pada perusahaan LQ45 menambah nilai kebaruan karena kelompok ini sering kali menjadi acuan dalam pengambilan kebijakan dan investasi, namun belum banyak dikaji secara spesifik dalam kaitannya dengan keberagaman gender dan CSR. Periode pengamatan yang mencakup masa pandemi juga memberikan dimensi tambahan dalam memahami peran ESG dalam membangun ketahanan dan kinerja jangka panjang perusahaan.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam memperkaya literatur mengenai ESG, keberagaman gender, dan CSR. Secara akademik, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam pengembangan teori mengenai hubungan antarvariabel sosial dan keuangan di dalam perusahaan. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi manajemen perusahaan, investor, regulator, dan pemangku kepentingan lainnya dalam merancang strategi keberagaman dan program CSR yang lebih efektif, berbasis bukti, dan berorientasi pada pencapaian kinerja yang berkelanjutan.

Pengembangan Hipotesis

Dalam dunia bisnis modern, keberagaman gender telah menjadi salah satu elemen penting dalam penguatan tata kelola perusahaan yang berkelanjutan. Representasi perempuan dalam struktur manajemen diyakini mampu mendorong perspektif yang lebih inklusif dan etis, yang pada gilirannya dapat memengaruhi komitmen perusahaan terhadap praktik *Corporate Social Responsibility* (CSR). CSR yang dijalankan secara aktif tidak hanya mencerminkan tanggung jawab sosial perusahaan, tetapi juga dapat memperkuat citra perusahaan dan meningkatkan kepercayaan publik, yang pada akhirnya berpotensi berdampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dengan demikian, keberagaman gender dipandang tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kualitas pelaksanaan CSR.

Pengaruh *gender diversity* terhadap kinerja keuangan

Gender diversity merupakan pendekatan untuk menciptakan representasi yang seimbang dan inklusif dari berbagai jenis kelamin dalam suatu organisasi, terutama dalam struktur manajemen dan dewan direksi. Keberagaman ini diyakini mampu meningkatkan kinerja perusahaan karena menghadirkan perspektif yang beragam, mendorong inovasi, dan menghasilkan keputusan yang lebih komprehensif. Carter *et al*. (2005) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara keragaman dewan, termasuk gender diversity, dengan nilai perusahaan. Hal ini sejalan dengan temuan Putri *et al*. (2021), yang menyatakan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan direksi mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kepentingan stakeholder yang lebih luas, sehingga meningkatkan kepercayaan dan dukungan dari berbagai pihak. Lebih jauh lagi, kehadiran perempuan juga dapat memperkuat efektivitas pengawasan dan kualitas pengambilan keputusan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan (Adams & Ferreira, 2009). Dalam konteks ini, *gender diversity* bukan hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga dapat memengaruhi bagaimana perusahaan menjalankan tanggung jawab sosialnya. Dengan demikian, *gender diversity* berpotensi mendorong pelaksanaan CSR yang lebih kuat dan strategis, yang selanjutnya menjadi saluran penting dalam meningkatkan legitimasi perusahaan serta kinerjanya di mata publik dan pasar.

H1: Gender diversity dalam dewan direksi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Pengaruh Gender diversity terhadap *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Corporate Social Responsibility (CSR) merupakan bentuk komitmen perusahaan dalam berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi berkelanjutan dengan memperhatikan keseimbangan antara kepentingan bisnis dan tanggung jawab sosial kepada berbagai pihak, termasuk karyawan, komunitas, dan lingkungan. Keberagaman gender dalam dewan direksi diyakini dapat memperkuat pelaksanaan CSR, karena menghadirkan nilai-nilai inklusif dan kepekaan sosial yang lebih tinggi dalam proses pengambilan keputusan strategis. Marquis dan Tilcsik (2013) menyatakan bahwa keberagaman gender mampu meningkatkan legitimasi sosial perusahaan, sejalan dengan teori legitimasi yang menekankan pentingnya perusahaan menyesuaikan diri dengan ekspektasi sosial agar mendapatkan penerimaan publik. Di sisi lain, teori stakeholder memberikan kerangka yang lebih luas, menyoroti tanggung jawab perusahaan tidak hanya untuk memperoleh penerimaan sosial, tetapi juga untuk memenuhi kepentingan seluruh pemangku kepentingan secara aktif dan berkelanjutan. Penelitian Damanik dan Dewayanto (2021) juga menunjukkan bahwa diversitas dewan dalam aspek gender dan pendidikan mendorong peningkatan pengungkapan CSnioR di sektor manufaktur, sedangkan Cahyono (2022) menambahkan bahwa kualitas pengungkapan CSR cenderung meningkat seiring lamanya masa jabatan direksi. Dengan demikian, *gender diversity* tidak hanya berkontribusi secara langsung terhadap CSR, tetapi juga membentuk jalur tidak langsung yang memediasi hubungan antara struktur kepemimpinan yang inklusif dan peningkatan kinerja keuangan perusahaan.

H2: Gender diversity dalam dewan direksi memiliki pengaruh positif terhadap praktek CSR perusahaan.

Pengaruh pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap kinerja keuangan perusahaan

Hubungan antara CSR dan kinerja keuangan bersifat kontekstual, bergantung pada berbagai faktor seperti sektor industri, skala usaha, serta dinamika lingkungan eksternal. Pelaksanaan CSR yang efektif dapat menghasilkan manfaat jangka panjang melalui peningkatan reputasi perusahaan, efisiensi operasional, loyalitas konsumen, serta kepuasan dan retensi karyawan (Muangsan & Muangwichian, 2026; Wahyuni et al., 2024). Meskipun demikian, implementasi CSR umumnya memerlukan investasi awal yang signifikan dan tidak selalu berdampak langsung dalam jangka pendek. Oleh karena itu, strategi pelaksanaan CSR harus dirancang secara sistematis agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap kinerja finansial perusahaan. Damanik dan Dewayanto (2021) menyatakan bahwa meskipun hubungan antara CSR dan kinerja keuangan belum signifikan pada tahun sebelum pelaksanaan, hubungan tersebut menjadi signifikan pada tahun setelah implementasi dilakukan. Temuan ini diperkuat oleh hasil meta-analisis yang menunjukkan adanya korelasi positif antara pengungkapan CSR dan kinerja keuangan. Dengan demikian, CSR tidak hanya mencerminkan tanggung jawab etis dan sosial, tetapi juga berperan sebagai instrumen strategis dalam mendukung keberlanjutan dan daya saing perusahaan.

H3: Pengungkapan CSR memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

***Corporate Social Responsibility* (CSR) memediasi hubungan antara keberagaman *gender* dan kinerja keuangan perusahaan.**

Corporate Social Responsibility (CSR) berperan sebagai mediator dalam hubungan antara keberagaman gender dan kinerja keuangan perusahaan, di mana keberagaman gender di dewan direksi dapat mendorong peningkatan pengungkapan CSR yang berdampak positif pada kinerja keuangan. Pengaruh gender diversity terhadap kinerja keuangan sebagian besar disalurkan melalui praktik CSR yang lebih baik (Arayakarnkul et al., 2022; Chang et al., 2024). Transisi hubungan ini menunjukkan bahwa keberagaman gender tidak hanya memberikan dampak langsung, tetapi juga memengaruhi kinerja perusahaan secara tidak langsung melalui peningkatan praktik tanggung jawab sosial. Berdasarkan pendekatan teori mediasi oleh Baron dan Kenny (1986), hubungan tidak langsung ini terjadi ketika variabel independen (*gender diversity*) memengaruhi variabel dependen (kinerja keuangan) melalui variabel mediator (CSR), sehingga mekanisme mediasi ini memungkinkan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang bagaimana dan mengapa keberagaman gender dapat berkontribusi terhadap kinerja perusahaan. Minat terhadap keberagaman gender meningkat karena proporsi perempuan dalam dewan direksi masih rendah meskipun mereka memiliki peran penting dalam dunia bisnis. Hal ini didukung oleh Baker *et al*. (2020)yang menyatakan bahwa terdapat beberapa negara seperti Denmark, Prancis, Jerman, Belgia, Islandia, Italia, Belanda, Spanyol, dan Malaysia yang telah menerapkan kuota perempuan sebesar 30–40% dalam dewan direksi untuk mengatasi persoalan representasi ini. Penelitian oleh Bear *et al.* (2010) menunjukkan bahwa praktik CSR yang baik dapat menjelaskan bagaimana keberagaman gender memengaruhi kinerja keuangan, di mana keberagaman gender meningkatkan perhatian terhadap CSR, memperkuat hubungan dengan stakeholder, serta meningkatkan legitimasi dan kinerja perusahaan. Berdasarkan teori legitimasi, perusahaan berupaya memperoleh penerimaan dari masyarakat dengan menyesuaikan diri terhadap nilai dan norma sosial yang berlaku, sehingga keberagaman gender yang tercermin dalam struktur dewan dapat memperkuat persepsi legitimasi tersebut. Sementara itu, teori stakeholder menekankan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab terhadap seluruh pemangku kepentingan, bukan hanya pemegang saham, sehingga keberagaman gender menjadi simbol kepedulian terhadap keadilan, representasi, dan nilai sosial. Dengan demikian, keberagaman gender dalam dewan direksi berpotensi meningkatkan praktik CSR, yang kemudian memperkuat kinerja keuangan melalui peningkatan legitimasi sosial perusahaan.

H4: *Corporate Social Responsibility* (CSR) memediasi hubungan antara keberagaman gender dan kinerja keuangan perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan ilmiah yang bertujuan untuk mengambil keputusan manajerial dan ekonomi (Santoso, 2017). Metode kuantitatif merupakan ilmu dan seni yang berkaitan dengan tata cara (metode) pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi terhadap hasil analisis untuk bisa mendapatkan informasi untuk penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti laporan, dokumen, statistik, dan basis data yang sudah ada. Penelitian ini memfokuskan kajiannya pada perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam indeks LQ45 selama periode 2018–2022. Pemilihan indeks LQ45 sebagai objek penelitian didasarkan pada karakteristik perusahaan-perusahaan di dalamnya yang memiliki likuiditas tinggi, kapitalisasi pasar besar, dan reputasi yang baik, sehingga merepresentasikan emiten unggulan di BEI. Indeks ini juga disusun melalui seleksi ketat oleh BEI, menjadikannya sampel yang kredibel untuk menganalisis kinerja keuangan secara lebih representatif. Dengan cakupan yang signifikan terhadap kapitalisasi pasar nasional, LQ45 menjadi indikator yang tepat untuk menggambarkan kondisi dan dinamika pasar modal Indonesia periode 2018–2022. Penentuan sampel penelitian dilakukan dengan teknik *purposive sampling* agar data yang dikumpulkan relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu disajikan pada Tabel 1, yaitu: (1) perusahaan indeks LQ45 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama tahun 2018-2022 dan (2) perusahaan yang termasuk pada indeks LQ45 yang bertahan secara konsisten dalam indeks pada periode yang sesuai dengan periode penelitian yaitu 2018-2022.

Tabel 1 Kriteria Sampel Penelitian

No.	Sampel	Jumlah
1.	Perusahaan indeks LQ45 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama tahun 2018-2022	45
2.	**Pengurangan sampel kriteria 2**: Perusahaan yang termasuk indeks LQ45 yang tidak bertahan secara konsisten dalam indeks pada periode yang sesuai dengan penelitian yaitu 2018-2022	(23)
	Jumlah perusahaan sampel	22
	Jumlah data observasi tahun pengamatan (5 x 22)	110

Berdasarkan kriteria-kriteria di atas, maka jumlah sampel menjadi 22 perusahaan dengan jumlah observasi sebanyak 110 perusahaan yang diambil selama lima tahun (Tahun 2018- 2022). Indikator pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) kinerja keuangan perusahaan dalam konteks pengaruh *gender diversity* di dewan direksi diukur menggunakan *Return on Assets* (ROA), (2) persentase perempuan di Dewan Direksi mengacu pada proporsi anggota dewan direksi yang merupakan perempuan dibandingkan dengan total jumlah anggota dewan, (3) penentuan skor atau indeks CSR mengacu pada indikator dalam *Global Reporting Initiative* (GRI).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan terlebih dahulu untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat dilanjutkannya analisis secara statistik. Analisis data penelitian ini menggunakan program pengolahan data yaitu EViews.

Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan simpangan baku dari 110 observasi yang dikumpulkan dalam penelitian ini, dengan melibatkan tiga variabel utama: *Corporate Social Responsibility* (CSR), *Gender Diversity*, dan *Return on Assets* (ROA).

Tabel 2 Statistik Deskriptif Data Penelitian

	N	Mean	Min	Max	Std.Dev
CSR	110	31,673	0,000	67,000	16,117
Gender Diversity	110	0,122	0,000	0,600	0,127
ROA	110	0,084	0,001	0,454	0,083

Sumber: EViews

Berdasarkan hasil statistik deskriptif yang disajikan pada Tabel 2, menunjukkan bahwa pada variabel CSR memiliki nilai rata-rata sebesar 31,673 yang bermakna praktik pengungkapan CSR di antara perusahaan sangat bervariasi dan mengindikasikan perbedaan signifikan dalam pendekatan dan sumber daya yang dialokasikan untuk kegiatan CSR. Variabel *Gender Diversity* memiliki nilai rata-rata sebesar 0,122 yang bermakna bahwa sebagian besar perusahaan dalam sampel memiliki tingkat keterwakilan gender yang sangat terbatas, sehingga menjadi perhatian tersendiri dalam upaya pengembangan

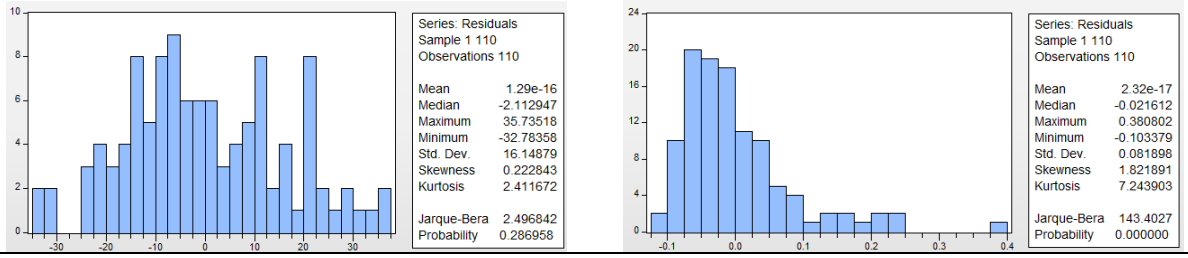
kebijakan keberagaman di tingkat manajerial. Variabel ROA memiliki nilai rata-rata sebesar 0,084 yang menunjukkan bahwa variasi yang cukup lebar pada ROA mencerminkan adanya perbedaan kinerja keuangan yang cukup signifikan di antara perusahaan dalam sampel, meskipun rata-ratanya menunjukkan profitabilitas yang terbilang rendah secara keseluruhan. Secara keseluruhan, perbedaan nilai dan standar deviasi di antara ketiga variabel ini mencerminkan heterogenitas yang cukup tinggi, yang memberikan dasar bagi analisis lebih lanjut untuk mengeksplorasi hubungan antara praktik CSR, keberagaman gender, dan kinerja keuangan dalam konteks penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap residual dari kedua model regresi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu model 1 digunakan untuk mengestimasi pengaruh *Gender Diversity* terhadap CSR. Sedangkan model 2 digunakan untuk mengestimasi pengaruh CSR dan *Gender Diversity* terhadap ROA. Uji normalitas disajikan dalam P-P Plot of *Regression Standardized Residul* sebagai berikut.

Tabel 3 P-P Plot of Regression Standardized Residul

Model 1	Model 2



Sumber: EViews

Berdasarkan gambar histogram dan hasil uji *Jarque-Bera,* data residual dari kedua model yang disajikan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa Model 1 memiliki nilai probabilitas sebesar 0,286958, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual Model 1 terdistribusi normal. Sebaliknya, pada Model 2, nilai *Jarque-Bera* menghasilkan probabilitas sebesar 0,00000 dengan kurtosis sebesar 7,243903, yang menunjukkan adanya distribusi leptokurtik dan menyimpang dari distribusi normal. Dengan demikian, residual pada Model 2 tidak terdistribusi normal. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa penggunaan model regresi linier biasa (OLS) dinilai kurang tepat karena terdapat pelanggaran asumsi normalitas sehingga menggunakan metode alternatif yaitu Panel *Seemingly Unrelated Regression* (SUR).

Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil analisis disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF	Keterangan
Model 1	148,8523	1,924483	1,000000	Tidak Multikolinearitas
Model 2	0,003884	1,934423	1,005165	Tidak Multikolinearitas

Sumber: EViews

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan linear antara kedua variabel Model 1 dan Model 2.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun hasil analisis disajikann pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Prob. F-statistic	Prob. Chi-Square (1) Obs*R-squared	Prob. Chi-Square (1) Scaled explained SS	Keterangan
Model 1	0,0579	0,0571	0,1165	Tidak Heterokedastisitas
Model 2	0,2754	0,2698	0,0209	Tidak Heterokedastisitas

Sumber: EViews

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai semua probabilitas untuk kedua model > 0,05 yang menunjukkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan sebelumnya pada model regresi. Adapun hasil analisisnya disajikan pada Tabel 6 berikut.

Table 6 Hasil Uji Autokorelasi

Variabel	Prob. F-statistic	Prob. Chi-Square (1) Obs*R-squared	Keterangan
Model 1	0,0002	0,0003	Terjadi Autokorelasi
Model 2	0,0000	0,0000	Terjadi Autokorelasi

Sumber: EViews

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai semua probabilitas untuk kedua model < 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya autokorelasi pada residual model.

Uji Data Panel

Model *Seemingly Unrelated Regression* (SUR) digunakan ketika terdapat saling korelasi atau autokorelasi antara kesalahan dalam persamaan struktural. Model ini dipilih karena mampu mengatasi potensi korelasi antar residual dari dua model yang saling terkait dan lebih robust terhadap pelanggaran normalitas. Adapun hasil estimasi data panel model 1 disajikan pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7 Hasil Estimasi Data Panel Model 1

Variabel	CEM	FEM	REM	SUR
	Coefficient (Prob.)	**Coefficient (Prob.)**	**Coefficient (Prob.)**	**Coefficient (Prob.)**
GENDER_DIVERSITY	-9.112541 (0.4567)	46.49958 (0.0345)	9.648097 (0.5196)	-13.86659 (0.2364)

Sumber: EViews

Hasil pengujian pada Tabel 7 tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Gender Diversity terhadap CSR diestimasi, hasil FEM menunjukkan koefisien positif yang signifikan (46.49958; p = 0.0345) yang mengindikasikan bahwa peningkatan Gender Diversity diasosiasikan dengan peningkatan nilai CSR secara signifikan. Namun, hasil CEM, REM, dan SUR pada model yang sama tidak menunjukkan signifikansi statistik (dengan p = 0,4567, 0,5196, dan 0,2364) dengan koefisien yang berbeda arah, di mana CEM menghasilkan nilai negatif (-9.112541) dan SUR menghasilkan nilai negatif (-13,86659). Adapun hasil estimasi data panel Model 2 disajikan pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8 Hasil Estimasi Data Panel Model 2

Variabel	CEM	FEM	REM	SUR
	Coefficient (Prob.)	**Coefficient (Prob.)**	**Coefficient (Prob.)**	**Coefficient (Prob.)**
CSR	0.000281 (0.5677)	0.000493 (0.2504)	0.000384 (0.3417)	0.000289 (0.5119)
GENDER_DIVERSITY	0.125077 (0.0473)	-0.049515 (0.5759)	0.017837 (0.8080)	0.156774 (0.0063)

Sumber: EViews

Hasil pengujian pada Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel CSR tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA di semua model (nilai p antara 0.2504 hingga 0.5677), yang menunjukkan bahwa pengaruh CSR terhadap kinerja keuangan, diukur dengan ROA, tidak dapat dibuktikan secara statistik berdasarkan data penelitian ini. Namun, untuk variabel Gender Diversity, terdapat perbedaan mencolok antar model. Model CEM menghasilkan koefisien positif 0.125077 yang signifikan pada p = 0.0473, sedangkan model FEM dan REM menunjukkan koefisien yang tidak signifikan (p = 0.5759 dan 0.8080). Sedangkan pada model SUR menghasilkan koefisien positif sebesar 0.156774 dengan tingkat signifikansi p = 0.0063, yang menunjukkan pengaruh Gender Diversity yang sangat signifikan terhadap ROA.

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikansi hasil dari uji regresi linier berganda (Slamet & Aglis, 2020). Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial (per variabel) variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji yang telah dilakukan disajikan pada Tabel 9 berikut.

Tabel 9 Hasil Uji *t Panel Seemingly Unrelated Regression* Model 1 dan Model 2

	Variabel	**Coefficient**	**Std. Error**	**t-Statistic**	**Prob.**
Model 1	GENDER_DIVERSITY	-13.86659	11.64627	-1.190647	0.2364
Model 2	CSR	0.000289	0.000439	0.658015	0.5119

GENDER_DIVERSITY	0.156774	0.056226	2.788262	0.0063

Sumber: EViews

Berdasarkan hasil uji-t pada Model 1 diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.2364. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Gender Diversity tidak berpengaruh secara signifikan terhadap CSR. Hasil uji-t pada Model 2, ditemukan bahwa variabel CSR memiliki nilai probabilitas sebesar 0.5119, yang juga melebihi ambang batas signifikansi 0.05. Dengan demikian, CSR tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur melalui ROA. Sedangkan pada variabel *Gender Diversity* menunjukkan hasil yang berbeda, dengan nilai probabilitas sebesar 0.0063. Nilai ini lebih kecil dari 0.05, yang berarti Gender Diversity memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap ROA. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keberagaman gender di dalam perusahaan, semakin besar kemungkinan peningkatan kinerja keuangan.

Analisis pengaruh tidak langsung antara variabel Gender Diversity terhadap ROA melalui CSR sebagai variabel mediasi dilakukan dengan bantuan perhitungan Sobel Test untuk mengetahui bagaimana pengaruh tidak langsung antar variabel tersebut. Adapun hasil analisisnya disajikan pada Tabel 10 berikut.

Tabel 10 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Variabel	Coefficient	t-Statistic	Prob.
GENDER_DIVERSITY > CSR > ROA	-13.866301	-0.5761	0.5645

Sumber: EViews

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung (indirect effect) diketahui bahwa pengaruh dari variabel *Gender Diversity* terhadap *Return on Assets* (ROA) melalui *Corporate Social Responsibility* (CSR) memiliki nilai koefisien sebesar -13.866301, dengan nilai t-statistic sebesar -0.5761 dan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0.5645. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa mediasi pengaruh *Gender Diversity* terhadap *Return on Assets* (ROA) melalui CSR tidak terbukti secara statistik. Hal ini sesuai dengan kriteria mediasi menurut Baron & Kenny (1986) dan uji Sobel, yang mensyaratkan bahwa pengaruh tidak langsung harus signifikan ($p < 0,05$) untuk menyimpulkan adanya mediasi. Hasil ini juga sejalan dengan pemahaman bahwa meskipun suatu jalur mediasi menunjukkan arah negatif, ketidaksignifikanan statistik ($p > 0,05$) membuat kesimpulan mediasi tidak dapat dipertahankan (Hayes, 2018). Dengan demikian, temuan ini menegaskan bahwa CSR tidak berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan Gender Diversity dan ROA, sehingga variabel lain atau mekanisme berbeda mungkin lebih relevan untuk menjelaskan hubungan tersebut.

Uji Signifikan Simultan (Uji -F)

Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk mengetahui sebuah tafsiran parameter secara bersama-sama, yang artinya seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama (Slamet & Aglis, 2020). Adapun hasil analisisnya disajikan pada Tabel 11 berikut.

Tabel 11 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Variabel	F-statistic	Prob(F-statistic)
Model 1	1.409786	0.237697
Model 2	3.943144	0.022268

Sumber: EViews

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas menunjukkan bahwa Model 1 menghasilkan nilai probabilitas (Prob. F-statistic) sebesar 0,237697 lebih besar dari tingkat signifikansi 5% (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa Gender Diversity secara keseluruhan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap CSR dalam model ini. Model 2 menghasilkan nilai probabilitas sebesar 0.022268 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Ini berarti bahwa secara bersama-sama, Gender Diversity dan CSR memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ROA perusahaan.

Uji Koefisien Determinasi (*R-Square)*

Uji koefisiensi determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Slamet & Aglis, 2020). Adapun hasil analisisnya disajikan pada Tabel 12 berikut.

Table 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

	Model 1	Model 2
R-Square	0.012885	0.068644

Sumber: EViews

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R-Square), terlihat bahwa Model 1 memiliki nilai R-Square sebesar 0.012885, yang berarti hanya sekitar 1,29% variasi pada variabel dependen *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen *Gender Diversity*. Nilai ini tergolong sangat rendah, menunjukkan bahwa kontribusi *Gender Diversity* dalam menjelaskan perubahan nilai CSR sangat kecil. Dengan kata lain, terdapat 98,71% variasi CSR yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model ini yang tidak dimasukkan dalam analisis. Sedangkan Model 2 menghasilkan nilai R-Square sebesar 0.068644, yang berarti bahwa sekitar 6,86% variasi dalam *Return on Assets* (ROA) dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel CSR dan *Gender Diversity*. Ini mengindikasikan bahwa CSR dan *Gender Diversity* bersama-sama memberikan kontribusi dalam menjelaskan kinerja keuangan perusahaan (dalam hal ini diukur melalui ROA), walaupun faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model ini masih berperan sangat dominan (yakni sebesar 93,14%).

Meskipun Model 1 dan Model 2 memberikan gambaran awal mengenai hubungan antara *Gender Diversity*, CSR, dan ROA, kedua model ini memiliki kelemahan utama berupa daya jelas (*explanatory power*) yang rendah, terlihat dari nilai *R-Square* yang kecil, sehingga variabel independen hanya menjelaskan sebagian sangat kecil dari variasi variabel dependen, sementara sebagian besar dipengaruhi faktor lain di luar model. Namun, hasil ini tetap relevan sebagai dasar pemahaman awal, karena rendahnya *R-Square* dapat mencerminkan kompleksitas fenomena bisnis yang melibatkan banyak variabel tak teramati, dan temuan ini masih memberikan kontribusi signifikan meski kecil, sekaligus membuka peluang penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel pendukung lain seperti ukuran perusahaan, leverage, atau faktor industri untuk meningkatkan kekuatan model.

Pembahasan

Pengaruh Gender Diversity Terhadap Kinerja Keuangan.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa *gender diversity* dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil analisis dengan pendekatan *Seemingly Unrelated Regression* (SUR) menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam struktur kepemimpinan memiliki kontribusi terhadap peningkatan performa finansial. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Krisdatama dan Nuraya (2022), yang menunjukkan adanya pengaruh positif *gender diversity* terhadap kinerja perusahaan. Adams dan Ferreira (2009) juga menegaskan bahwa kehadiran perempuan dalam jajaran direksi dapat meningkatkan efektivitas pengawasan serta kualitas pengambilan keputusan yang berdampak positif pada hasil keuangan. Dari sudut pandang *Resource-Based View* (RBV), keberagaman gender merupakan bagian dari sumber daya manusia yang bersifat langka dan tidak mudah ditiru, sehingga dapat menjadi sumber keunggulan bersaing (Nu'ma & Utomo, 2025). Hal ini diperkuat oleh temuan Hikmawati (2022) yang menyatakan bahwa kehadiran perempuan dalam posisi strategis mendorong terbentuknya kepemimpinan partisipatif, perhatian terhadap keberlanjutan sosial, dan keterampilan komunikasi yang menjembatani kepentingan berbagai pemangku kepentingan. Dengan demikian, keberagaman gender tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap prinsip kesetaraan, tetapi juga berkontribusi nyata dalam menciptakan nilai perusahaan. Dalam konteks sosial budaya Indonesia yang semakin inklusif terhadap kesetaraan gender, perusahaan yang menerapkan keberagaman secara aktif dapat memperoleh reputasi yang lebih baik di mata publik dan investor (N. A. Putri & Erinos, 2023). Hal ini diperkuat oleh dukungan regulasi nasional dan internasional yang mendorong keterwakilan perempuan dalam posisi manajerial dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, keberagaman gender memiliki nilai strategis tidak hanya dari aspek sosial, tetapi juga dari perspektif ekonomi dan tata kelola perusahaan modern.

Pengaruh *Gender diversity* terhadap *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa *gender diversity* dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan ini belum signifikan secara statistik. Temuan ini selaras dengan penelitian Pambudi et al. (2022), yang menemukan bahwa keberagaman gender belum memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan CSR di Indonesia. Meskipun demikian, Damanik dan Dewayanto (2021) menemukan bahwa keberagaman dalam dewan direksi, terutama dari aspek gender dan pendidikan, memiliki potensi besar dalam mendorong praktik CSR yang lebih kuat, khususnya di sektor manufaktur. Ketidaksignifikanan ini

disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya kebijakan CSR yang dipengaruhi oleh tekanan eksternal seperti regulasi pemerintah, ekspektasi pasar, atau kebijakan induk perusahaan (khususnya pada perusahaan terbuka atau multinasional), daripada karakteristik internal seperti gender dalam manajemen (Afifah & Andhita, 2024). Ketidakterbuktian secara statistik ini juga dapat disebabkan oleh beberapa faktor metodologis seperti keterbatasan ukuran sampel dan variabel kontrol yang belum sepenuhnya mencerminkan kompleksitas pengambilan keputusan CSR di perusahaan. Selain itu, jangka waktu observasi yang relatif pendek (2018–2022) mungkin belum cukup untuk menangkap dampak dinamis antara keberagaman gender dan strategi CSR jangka panjang. Dari sisi teoritik, *Stakeholder Theory* menekankan pentingnya perusahaan memenuhi harapan dan kebutuhan para pemangku kepentingan, termasuk isu keadilan sosial dan keberlanjutan. Keberagaman gender seharusnya dapat mencerminkan sensitivitas perusahaan terhadap isu-isu sosial tersebut. Namun, jika struktur pengambilan keputusan perusahaan masih didominasi oleh budaya maskulin atau tidak memberikan ruang aktualisasi yang cukup bagi perempuan, maka potensi ini belum termanfaatkan secara optimal. *Legitimacy Theory* juga memberikan sudut pandang bahwa pengungkapan CSR dapat digunakan sebagai alat untuk memperoleh legitimasi sosial dari publik. Namun, jika pengungkapan CSR lebih bersifat simbolik atau hanya sebagai respons terhadap tekanan eksternal, maka keberagaman gender tidak secara langsung memengaruhi isi dan intensitas pengungkapan tersebut. Oleh karena itu, meskipun secara teoretis terdapat korelasi, pengaruh empirisnya masih belum signifikan dalam konteks penelitian ini.

Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa pengungkapan CSR berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Namun, hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tersebut belum signifikan secara statistik, meskipun arah koefisiennya positif. Artinya, secara umum perusahaan yang lebih banyak mengungkapkan aktivitas CSR cenderung memiliki kinerja keuangan yang lebih baik, tetapi kontribusi pengaruh ini belum cukup kuat untuk membuktikan hubungan kausal secara meyakinkan dalam model. Penelitian Kurnia dan Filianti (2021) menyatakan bahwa pengaruh pengungkapan CSR terhadap ROA sebagai indikator kinerja keuangan belum terbukti secara konsisten. Hal ini juga sejalan dengan temuan Yulintia dan Usman (2024), yang menyebutkan bahwa di negara berkembang, investor cenderung belum memperhatikan informasi CSR secara serius dalam pengambilan keputusan investasi. Akibatnya, aktivitas CSR belum memberikan dampak nyata terhadap peningkatan profitabilitas. Di sisi lain, penelitian Butar et al. (2024) menunjukkan hasil berbeda, yakni adanya pengaruh positif CSR terhadap kinerja keuangan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaruh CSR terhadap kinerja keuangan bersifat kontekstual dan sangat bergantung pada kualitas implementasi CSR serta persepsi stakeholder terhadap nilai dari aktivitas tersebut. Selain itu, pengaruh CSR terhadap kinerja keuangan kemungkinan bersifat jangka panjang. Hal ini diperkuat oleh Damanik dan Dewayanto (2021), yang menunjukkan bahwa korelasi positif baru muncul pada periode setelah implementasi CSR dilakukan, bukan pada periode sebelumnya. Jika dikaji dari *Stakeholder Theory*, nilai tambah dari CSR bukan semata-mata dalam bentuk profit jangka pendek, tetapi dalam terciptanya kepercayaan dan loyalitas dari pihak-pihak terkait, yang baru akan berdampak pada peningkatan kinerja finansial secara bertahap. Demikian pula, dari perspektif *Legitimacy Theory*, perusahaan memperoleh kepercayaan sosial melalui pengungkapan CSR, namun dampaknya terhadap kinerja keuangan memerlukan proses sosial yang tidak instan dan melibatkan banyak faktor eksternal.

***Corporate Social Responsibility* (CSR) Memediasi Hubungan antara Keberagaman Gender dan Kinerja Keuangan Perusahaan**

Hipotesis keempat dalam penelitian ini menguji peran CSR sebagai mediator antara *gender diversity* dan kinerja keuangan perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan mediasi ini belum signifikan secara statistik. Artinya, meskipun *gender diversity* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja keuangan, jalur tidak langsung melalui CSR tidak menambah pengaruh secara substansial. Hasil ini mendukung penelitian Fanesha dan Sebrina (2024), yang juga tidak menemukan peran mediasi CSR dalam hubungan antara *gender diversity* dan Return on Assets (ROA). Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah masih rendahnya tingkat integrasi CSR dalam strategi inti perusahaan. Banyak perusahaan di Indonesia masih memosisikan CSR sebagai aktivitas pelengkap atau sebagai respons terhadap tekanan eksternal, bukan sebagai bagian dari nilai dan visi bisnis utama (Ahyati & Munandar, 2023). Di sisi lain, pengungkapan CSR yang masih bersifat sukarela dan tidak

distandardisasi juga membuat variasi antar perusahaan sangat tinggi dan mempersulit generalisasi. Menurut Baron dan Kenny (1986), variabel mediasi dapat menjelaskan bagaimana dan mengapa suatu pengaruh terjadi, namun efektivitas mediasi bergantung pada kekuatan hubungan antara variabel bebas, mediator, dan variabel terikat. Dalam konteks ini, jika CSR belum secara efektif mencerminkan komitmen sosial perusahaan akibat lemahnya implementasi atau rendahnya keterlibatan stakeholder, maka perannya sebagai mediator tidak dapat dijalankan secara optimal. Namun demikian, ketiadaan signifikansi secara statistik tidak berarti bahwa CSR tidak memiliki peran penting dalam menciptakan nilai. Sebaliknya, CSR tetap merupakan komponen strategis yang mampu memperkuat reputasi, membangun hubungan jangka panjang dengan pemangku kepentingan, dan meningkatkan keberlanjutan perusahaan. Dengan memperkuat kualitas pelaksanaan CSR dan meningkatkan peran perempuan dalam pengambilan keputusan strategis, maka efek mediasi CSR berpotensi menjadi lebih signifikan dalam konteks penelitian lanjutan di masa depan.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa *gender diversity* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, di mana perspektif yang lebih luas dan kualitas pengambilan keputusan yang ditingkatkan menjadi faktor pendorong utamanya. Namun, keberagaman gender tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR), yang mungkin dipengaruhi oleh budaya perusahaan serta peran perempuan yang belum optimal dalam keputusan terkait keberlanjutan. Selain itu, CSR juga tidak berkontribusi pada peningkatan kinerja keuangan, mencerminkan perhatian yang rendah dari investor terhadap keberlanjutan di negara berkembang dan penggunaan CSR lebih sebagai kepatuhan normatif daripada strategi bisnis. Penelitian ini menemukan bahwa CSR tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *gender diversity* dan kinerja keuangan, sehingga pengaruh *gender diversity* terhadap kinerja bersifat langsung tanpa melalui intervensi variabel CSR.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada jumlah sampel perusahaan yang terdaftar dalam indeks LQ45 selama periode 2018-2022, sehingga hasil yang diperoleh tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh sektor industri. Peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel kontrol lain seperti ukuran perusahaan, profitabilitas, atau tingkat leverage agar dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif terkait mekanisme pengaruh gender diversity dan CSR terhadap kinerja keuangan. Perusahaan perlu memperkuat kebijakan internal untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam jajaran pengambil keputusan strategis, guna mendorong kinerja perusahaan yang lebih optimal. Pemerintah dan regulator, perlu merancang regulasi yang lebih ketat dan bersifat wajib terkait pelaporan keberlanjutan serta mendorong penerapan CSR yang lebih substansial, bukan hanya bersifat simbolik. Selain itu, investor dan pemangku kepentingan disarankan untuk mempertimbangkan aspek non-keuangan seperti keberlanjutan dan keberagaman dalam pengambilan keputusan investasi agar tercipta sistem pasar yang lebih adil dan inklusif.

Referensi

Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, *94*(2), 291–309. https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007

Afifah, L. N., & Andhita, S. H. (2024). Innovative Strategy for Community Empowerment With A Gender Perspective In The Kuas Jirak Csr Program. *Progress In Social Development*, *5*(2), 187–196.

Ahyati, S. S., & Munandar, A. (2023). Pengaruh Akuntansi Lingkungan, Kualitas Audit, Dan Keragaman Gender Di Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Pengungkapan Keberlanjutan Lingkungan Sebagai Variabel Mediasi. *OIKOS: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, *8*(1), 231–247.

Arayakarnkul, P., Chatjuthamard, P., & Treepongkaruna, S. (2022). Board gender diversity, corporate social commitment and sustainability. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *29*(5), 1706–1721. https://doi.org/10.1002/csr.2320

Awwad, B. S., Binsaddig, R., Kanan, M., & Al Shirawi, T. (2023). Women on boards: an empirical study on the effects on financial performance and corporate social responsibility. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, *33*(1), 147–160. https://doi.org/10.1108/CR-06-2022-0084

Baker, H. K., Pandey, N., Kumar, S., & Haldar, A. (2020). A bibliometric analysis of board diversity: Current status, development, and future research directions. *Journal of Business Research*, *108*, 232–246. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.025

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*(6), 1173.

Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation. *Journal of Business Ethics*, *97*(2), 207–221. https://doi.org/10.1007/s10551-010-0505-2

Butar, W. A. B., Gaol, M. B. L., & Manurung, A. (2024). Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2020–2022). *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, *4*(1), 245–254.

Cahyono, S. (2022). Hubungan non linear masa jabatan dewan direksi dan kualitas pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan. *Skripsi*, (March 2022). https://doi.org/10.13140/RG.2.2.33835.62240

Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2005). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Performance. *SSRN Electronic Journal*, (March 2016). https://doi.org/10.2139/ssrn.304499

Chang, Y., Wu, K.-T., Lin, S.-H., & Lin, C.-J. (2024). Board gender diversity and corporate social responsibility. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, *9*(1), 7. https://doi.org/10.1186/s40991-024-00095-x

Damanik, G. M. S., & Dewayanto, T. (2021). Analisis Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris Terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2018). *Diponegoro Journal of Accounting*, *10*(1), 1–14.

Fanesha, M., & Sebrina, N. (2024). Pengaruh Keberagaman Gender terhadap Kinerja Perusahaan dengan Corporate Sosial Responsibility sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, *6*(3), 1066–1084. https://doi.org/10.24036/jea.v6i3.1717

Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication Monographs*, *85*(1), 4–40.

Hikmawati, M. M. (2022). Pengaruh Penerapan Corporate Governance, Keberadaan Dewan Direksi Perempuan dan Struktur Kepemilikan Terhadap Nilai Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen & Akuntansi*, *10*(1), 105–115.

Krisdatama, K., & Nuraya, A. S. (2022). Pengaruh Keragaman Gender Direksi dan Komisaris terhadap Return on Assets pada Perusahaan. *MDP Student Conference*, *1*(1), 217–223.

Kurnia, M., & Filianti, D. (2021). Pengaruh Tingkat Kesehatan Bank Terhadap ROA dan ROE Bank Umum Syariah Periode 2012-2018. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, *8*(2), 127–140.

Marquis, C., & Tilcsik, A. (2013). Imprinting: Toward a Multilevel Theory. *Academy of Management Annals*, *7*(1), 195–245. https://doi.org/10.5465/19416520.2013.766076

Moses, O., Tariquzzaman, A. T. M., Michael, E. E., Islam, A., & van Zijl, T. (2026). Business strategy and Environmental, Social, and Governance (ESG) performance: Does a firm's strategic orientation matter? *The British Accounting Review*, *58*(4), 101872. https://doi.org/10.1016/j.bar.2026.101872

Muangsan, U., & Muangwichian, C. (2026). Corporate social responsibility for business sustainability. *Corporate Governance and Sustainability Review*, *10*(2), 150. https://doi.org/10.22495/cgsrv10i2p13

Noland, M., & Kotschwar, B. (2016). Is Gender Diversity Profitable? *Peterson Institute for International Economics*, *16*(3), 1–35.

Nu'ma, K. F., & Utomo, D. (2025). Peran Keberagaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Sektor Consumer Non-Cyclicals di BEI. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, *8*(1), 155–168.

Pambudi, J. E., Siregar, I. G., & Widyarini, A. S. (2022). Pengaruh Gender, Ukuran Perusahaan dan Umur Perusahaan Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility. *Review of Applied Accounting Research*, *2*(1), 88–95.

Peraturan OJK Nomor 55/POJK.04/2015 (2015).

Putri, I. D. R., Waharini, F. M., Purwantini, A. H., Silmi, Tanno, A., & Firdaus. (2021). Efek Moderasi Religiusitas Intrinsik , Gender Dan Usia. *ACE | Accounting Research Journal*, *1*(1), 383–400.

Putri, N. A., & Erinos, N. R. (2023). Pengaruh Tekanan Karyawan, Tekanan Pemegang Saham dan Gender Diversity terhadap Kualitas Sustainability Report. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, *5*(4), 1478–1496.

Risal, Agustan Syamsuddin, Sitti Murniati, & Andi Nirwana Nur. (2025). CSR, GCG and Company Size Impact on Profitability and Company Value. *Jurnal Ekonomi*, *30*(1), 19–47. https://doi.org/10.24912/je.v30i1.2645

Santoso, E. (2017). Penggunaan model pembelajaran kontekstual untuk meningkatkan kemampuan pemahaman matematika siswa sekolah dasar. *Jurnal Cakrawala Pendas*, *3*(1).

Slamet, R., & Aglis, A. H. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen. In *Deepublish* (p. 373).

Tamasiga, P., Onyeaka, H., Bakwena, M., & Ouassou, E. houssin. (2024). Beyond compliance: evaluating the role of environmental, social and governance disclosures in enhancing firm value and performance. *SN Business & Economics*, *4*(10), 118. https://doi.org/10.1007/s43546-024-00714-6

Treepongkaruna, S., & Suttipun, M. (2026). The impact of environmental, social and governance (ESG) reporting on corporate profitability: evidence from Thailand. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, *24*(2), 815–841. https://doi.org/10.1108/JFRA-09-2023-0555

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (2007).

Wahyuni, W., Hidayat, J., Ramli, N. R. A., Syam, S. A. N., & Salsabilah, D. (2024). Sustainability in Business: Integrating CSR into Long-term Strategy. *Advances in Business & Industrial Marketing Research*, *2*(3), 138–149. https://doi.org/10.60079/abim.v2i3.354

Yulintia, W., & Usman, B. (2024). Pengaruh Female On Board Dan Csr Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan. *Jurnal Manajemen Dinamis*, *6*(2), 251–263.