

**KERAGAMAN GENDER DEWAN DIREKSI MEMODERASI
PENGARUH PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY TERHADAP KINERJA KEUANGAN**
(Studi Kasus pada Perusahaan Non-Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia
Tahun 2018-2021)

Muhammad Akbar, Agung Juliarto¹

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl.Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +6282135240978

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of disclosure of corporate social responsibility on financial performance, as well as gender diversity of the board of directors as a moderating variable. The CSR disclosure variable is calculated using the ESG disclosure score issued by Bloomberg, the financial performance variable is calculated using return on assets (ROA), and the board of directors' gender diversity variable is calculated using Blau's heterogeneity index.

The population in this study are non-financial companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) and the Bloomberg database during 2018-2021. The sample in this study was taken using a purposive sampling method which resulted in 59 sample companies to be studied. Data analysis was performed using Partial Least Square (PLS).

This study successfully proves that CSR disclosure has a significant effect on financial performance, and proves that gender diversity of the board of directors can strengthen the influence of CSR disclosure on financial performance.

Keywords: Disclosure of Corporate Social Responsibility, Financial Performance, Gender Diversity.

PENDAHULUAN

Salah satu landasan penting untuk memastikan keberhasilan perusahaan adalah kinerja keuangannya. Data yang terkandung dalam laporan keuangan perusahaan ialah hal yang signifikan karena bisa dimanfaatkan oleh berbagai pihak untuk mengambil keputusan di masa mendatang. Semakin besar kinerja keuangan perusahaan maka akan semakin berhasil pengungkapan informasi yang luas kepada pemangku kepentingan. Wulandari & Hidayah (2013) mengungkapkan bahwa aspek positif ataupun negatif dari kinerja keuangan perusahaan menunjukkan keinginan investor untuk menginvestasikan modal sebagai bentuk investasi.

Realitanya, Penghasilan besar bukanlah satu-satunya persyaratan penting untuk bisnis yang baik. karena secara langsung maupun tidak langsung, korporasi akan berinteraksi dengan lingkungan dan sosialnya. Sesuai seperti gagasan *triple bottom line* Elkington (1998), yaitu CSR memiliki tiga dimensi utama, memaksimalkan keuntungan (*profit*), memberdayakan masyarakat (*people*), dan melindungi lingkungan (*planet*). Perusahaan akan berusaha dalam memperbaiki transparansi CSR guna mencegah kecaman politik oleh publik. Mereka juga berharap dapat terhindar biaya atau denda dari pemerintah yang mungkin muncul dari kegagalan melaksanakan CSR. Menurut Supadi & Sudana (2018), implementasi CSR menghasilkan pergeseran keuntungan yang cukup besar. Hal ini membuktikan bahwa pengungkapan CSR bisa berdampak pada kinerja keuangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni & Djakman (2018), sebuah lembaga survei yang dikenal dengan *Nielsen Global Survey*, menyurvei masyarakat umum dengan berfokus pada preferensi konsumen terhadap produk suatu perusahaan. Temuan survei yang dilakukan pada tahun 2014, 55% responden menyatakan bahwa mereka akan memilih suatu produk berdasarkan seberapa besar peran suatu perusahaan dalam isu sosial dan lingkungan yang melingkupinya, akibatnya, bisnis

¹ *Corresponding author*

didorong untuk memasukkan CSR ke dalam rutinitas dan aktivitas yang direncanakan secara strategis sejak awal untuk menarik pelanggan, sehingga perusahaan yakin dapat membantu masyarakat sekitar dengan memberikan kesejahteraan sosial dan lingkungan yang istimewa karena memiliki kebijakan CSR.

Dalam penentuan strategi CSR, dewan direksi memegang peranan penting didalamnya (Rao & Tilt, 2016). Sesuai aturan UU No. 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas, dewan direksi memiliki tanggung jawab terhadap dewan komisaris dan pemegang saham, serta memiliki wewenang untuk mengelola kegiatan operasional perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, dewan direksi tentu dapat mempengaruhi hasil dari pengungkapan CSR maupun kinerja keuangan, akibatnya, perlu untuk menyelidiki karakteristik dewan, khususnya dalam hal keragaman *gender*. Telah terjadi peningkatan jumlah perempuan di manajemen puncak, dari 5,6% pada tahun 1990 menjadi 12,3% pada tahun 1999, proporsi kursi dewan yang dipegang oleh direktur wanita di perusahaan Fortune 1000 menjadi lebih dari dua kali lipat (Farrell & Hersch, 2005).

Beberapa faktor kuncinya adalah pergeseran demografi tempat kerja dan perubahan hukum yang mempengaruhi hasil ini. Proporsi perempuan dalam posisi manajemen dalam perusahaan memang belum diatur oleh pemerintah Indonesia. Namun, menurut Grant Thornton "*Women in Business*" yang didasari survei secara global, persentase perempuan Indonesia yang menduduki posisi senior dalam kepemimpinan perusahaan meningkat secara signifikan, dari 36% pada tahun 2016 menjadi 46% pada tahun 2017. Menurut penelitian yang ada, kehadiran perempuan di dewan direksi (*one tier*) berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan (Adams & Ferreira, 2009). Adeabah et al. (2019) juga menjelaskan bahwa diversitas *gender* dalam dewan direktur memiliki dampak signifikan terhadap CSR. Menurut sejumlah penelitian, kepemimpinan perempuan berbeda dengan kepemimpinan laki-laki, sehingga dengan adanya diversitas, keputusan dan kebijakan perusahaan akan lebih beragam (Adams & Ferreira, 2009).

Memiliki lebih banyak wanita di manajemen puncak meningkatkan keragaman sosial dan informasi, meningkatkan efektivitas manajer lain, dan menginspirasi wanita di manajemen menengah (Dezsö & Ross, 2011). Pelibatan perempuan dapat membantu meningkatkan perilaku dewan. Direktur perempuan, menurut Adams & Ferreira (2009), memiliki efek menguntungkan pada masukan dewan (kehadiran dalam rapat, keanggotaan dalam komite), serta hasil yang pasti. Mereka menemukan perusahaan yang mempunyai paritas *gender* yang tinggi, menghabiskan lebih banyak waktu guna memantau atas kinerja perusahaan, terutama ketika sedang dibawah standar.

Penelitian mengenai *gender diversity* sendiri memang sudah banyak dilakukan pada beberapa negara termasuk Indonesia. Hasil dari penelitian tersebut cenderung tidak konsisten. Diantaranya adalah penelitian Kahloul et al. (2022), mereka mengungkapkan bahwa *gender diversity* dewan direktur mempunyai pengaruh moderasi memperkuat dampak CSR terhadap kinerja keuangan dengan sampel perusahaan keuangan di Prancis. Penelitian terdahulu lainnya dilakukan oleh Santoso & Wahyudi (2021) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan CSR kepada kinerja keuangan serta keragaman *gender* selaku pemoderasi dengan sampel perusahaan manufaktur di Indonesia dan melakukan pengukuran keragaman *gender* pada dewan direksi & dewan komisaris, sedangkan penelitian oleh Darmadi (2010) membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan keragaman *gender* dewan direksi terhadap kinerja keuangan yang diukur dengan *return on asset* (ROA) pada 383 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2008 dan 2009.

Sebagian besar penelitian tersebut menggunakan alat pengukuran yang berbeda-beda. Terdapat yang menggunakan indeks heterogenitas Blau's, *proportion of female directors* (PFD), atau *proportion of independent female members on the board* (IGD). Perbedaan tersebut dapat menyebabkan perbedaan pada hasil penelitian atau hasil penelitian yang kurang optimal sehingga menghasilkan hasil yang tidak konsisten. Faktor lain yang dapat membuat hasil yang berbeda adalah terdapat perbedaan struktur dan tata kelola perusahaan pada perusahaan Indonesia dan non-Indonesia. Dalam sistem *one-tier*, yang umumnya disebut dewan direktur, seluruh fungsi manajemen perusahaan (termasuk pengawasan) dilaksanakan oleh satu dewan di sebagian besar perusahaan non-Indonesia, sedangkan sebagian besar perusahaan di Indonesia menggunakan sistem *two tier* yang mana dewan direksi, menjalankan pengelolaan perusahaan, dan dewan komisaris, yang mengawasi keberjalanan perusahaan, memiliki peran, tanggung jawab, dan wewenang yang berbeda (Jungmann, 2006). Penelitian ini akan menginisiasikan fokus penelitian mengenai keragaman *gender* pada dewan direksi saja pada perusahaan dengan sistem *two tier* dengan metode pengukuran indeks heterogenitas

Blau karena metode ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait *gender diversity* pada dewan direksi dibandingkan metode lain yang hanya fokus pada proporsi perempuan untuk menjawab permasalahan tersebut.

Penjelasan di atas mengenai *research gap*, beberapa fenomena yang terjadi, serta kebutuhan akan analisis lebih lanjut mengenai pengaruh keragaman *gender* dewan direksi pada sistem *two tier* menjadi alasan untuk melakukan penelitian mengenai kinerja keuangan, pengungkapan CSR, dan keragaman *gender* dewan direksi pada perusahaan sektor non-keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia secara berturut-turut pada tahun 2018 – 2021.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bagian ini menjelaskan teori yang digunakan dalam penelitian, kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antar variabel penelitian, dan pengembangan hipotesis penelitian.

Teori Legitimasi

Organisasi harus memenuhi harapan dan norma sosial yang diterima oleh masyarakat agar dianggap sah secara sosial. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa organisasi memiliki kepentingan untuk mempertahankan citra positif di mata masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya. Dalam konteks bisnis, teori legitimasi juga dapat diterapkan pada isu-isu lingkungan serta isu-isu sosial yang berkaitan tentang CSR. Teori legitimasi menyatakan bahwa organisasi harus mempertahankan citra positif di mata masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya dengan memenuhi harapan dan norma sosial yang diterima oleh mereka Deephouse (1996). Dalam konteks CSR, perusahaan dapat meningkatkan legitimasi sosial mereka dengan melakukan kegiatan sosial dan lingkungan yang bertanggung jawab dan sesuai dengan norma masyarakat.

Organisasi juga dapat menggunakan strategi-strategi legitimasi untuk memperoleh legitimasi sosial, seperti mengubah persepsi publik tentang kegiatan yang dilakukan atau mengubah norma sosial yang berlaku (Oliver, 1991). Dalam konteks CSR, perusahaan dapat menggunakan strategi-strategi ini untuk memperoleh dukungan masyarakat dan *stakeholder* lainnya atas kegiatan sosial dan lingkungan yang dilakukan. Sesuai dengan penelitian sebelumnya dan deskripsi database ESG *Bloomberg*, dapat dijelaskan CSR menjadi *control mechanism* yang diadopsi oleh perusahaan guna memasukkan kepedulian sosial serta lingkungan ke dalam operasional bisnisnya (Marquis et al., 2011).

Teori Keagenan

Hubungan prinsipal-agen ialah hubungan dimana suatu individu dapat melaksanakan tugas tertentu atas nama prinsipal (Jensen dan Meckling, 1976), ini menyiratkan bahwa prinsipal telah mendelegasikan otoritas pengambilan keputusan kepada agen ketika prinsipal dipertimbangkan di sini. manajemen di sini adalah pemegang saham dan agen, adanya dua pihak yang bekerja sama (*principal & agent*) dengan tujuan yang berbeda nampaknya disikapi dengan teori keagenan. Hubungan keagenan tampaknya membedakan antara fungsi kontrol dan fungsi kepemilikan, yang pada dasarnya memiliki kepentingan yang berbeda. Konflik kehendak antara prinsipal dan agen, kesulitan prinsipal untuk menegakkan perilaku yang dilakukan oleh agen, dan perspektif yang berbeda tentang risiko adalah beberapa masalah yang sering muncul dalam hubungan keagenan ini (Eisenhardt, 1989).

Ada sesuatu yang harus dikorbankan karena pendapat prinsipal dan agen tidak selalu selaras. Biaya konflik kepentingan ini mungkin harus ditanggung oleh pendelegasian wewenang Jensen dan Meckling (1976), akibatnya, manajer akan bertindak bukan hanya demi kepentingan pemegang saham, tapi demi kepentingan mereka sendiri juga (Kachouri & Jarboui, 2017). Mirip dengan bagaimana pemegang saham dan manajer memandang risiko perusahaan, di mana pemegang saham utama biasanya menanggung risiko sementara agen menanggungnya, karena perusahaan sendiri yang akan menerima keuntungan, agen pada dasarnya akan bekerja untuk keuntungan mereka sendiri.

Masalah asimetri informasi merupakan salah satu masalah umum dalam teori keagenan. Dalam teori agensi, asimetri informasi mencakup dua hal: risiko moral (*moral hazard*) dan seleksi yang merugikan (*adverse selection*) (Jensen dan Meckling, 1976). Istilah *moral hazard* mengacu pada asimetri informasi yang menggambarkan situasi di mana dua pihak memiliki posisi yang berbeda: satu pihak dapat memantau langsung keadaan perusahaan, sementara pihak lain tidak dapat

melakukannya. Kondisi kedua dikenal sebagai seleksi yang merugikan, dan mengacu pada situasi dimana kepala sekolah tidak tahu seberapa baik agen melakukan tanggung jawabnya.

Teori Sosialisasi Gender

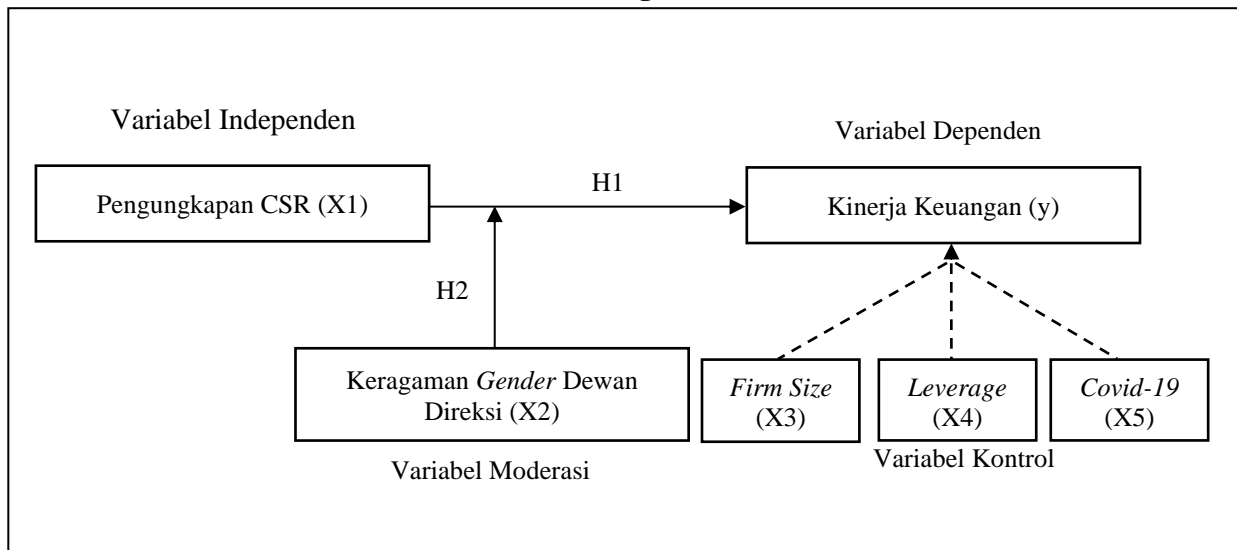
Teori sosialisasi *gender* mengatakan bahwa pria dan wanita memiliki perkembangan moral yang berbeda dan cenderung memiliki nilai yang berbeda di tempat kerja. Sesuai teori ini, nilai, perilaku, dan sikap etis pria dan wanita berbeda. Pria menempatkan nilai lebih tinggi pada uang, kemajuan, dan kekuasaan, sedangkan wanita menempatkan nilai lebih tinggi pada pengukuran kinerja individu (Betz et al., 1989). Oleh karena itu, adanya diversitas *gender* di dewan direksi perusahaan dapat dianggap sebagai upaya untuk meningkatkan etika perusahaan karena perempuan lebih suka prinsip pengawasan, membangun hubungan, menciptakan kepercayaan interpersonal, dan kreatif dalam memecahkan masalah.

Perempuan juga lebih mendukung, komunikatif, dan demokratis (Yang et al., 2018). Keragaman gender dalam jajaran manajemen puncak dapat meningkatkan tata kelola perusahaan dan kinerjanya, sehingga mengurangi masalah agensi. Terdapat perbedaan *gender* di mana pria dan wanita memiliki karakteristik yang berbeda, yang dapat memengaruhi perilaku mereka (Nasution & Karin, 2016). Dengan demikian, perbedaan karakter antar *gender* menyebabkan perbedaan dalam sensitivitas moral, perkembangan moral, serta kecenderungan pengambilan risiko.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan antar variabel penelitian dalam bentuk skema. Penelitian ini menggunakan variabel dependen, variabel independen, variabel moderasi dan variabel kontrol.

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Perumusan Hipotesis

Pengaruh Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Perusahaan di seluruh dunia sekarang menggunakan *corporate social responsibility* secara ekstensif untuk berkomunikasi dengan pemangku kepentingan, meningkatkan citra perusahaan mereka, dan mendapatkan keunggulan kompetitif. *Triple Bottom Line* adalah ide yang diusulkan oleh otoritas di bidang CSR, Elkington (1998) dimana perusahaan harus berpegang pada prinsip *triple bottom line*, yang meliputi sosial, pendapatan perusahaan, dan lingkungan, selain mempertimbangkan cara untuk memaksimalkan keuntungan. Komitmen perusahaan untuk memaksimalkan kesejahteraan ekonomi, sosial, dan lingkungan jangka panjang melalui operasi, kebijakan, dan sumber daya inilah yang disebut Du & Vieira (2012) sebagai *corporate social responsibility*, sementara itu, Jaakson et al. (2009) dan Reverte et al. (2016) mendefinisikan CSR

sebagai integrasi aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan CSR ke dalam interaksi antara operasi bisnis dan pemangku kepentingan.

Sesuai dengan teori keagenan, manajer lebih cenderung terlibat dalam pengungkapan CSR jika mereka percaya bahwa hal itu akan membantu penyelarasan kepentingan pemegang saham dengan kepentingan mereka, misalnya, jika manajer percaya bahwa pengungkapan CSR akan menghasilkan peningkatan kinerja keuangan perusahaan, mereka mungkin lebih cenderung melakukan inisiatif CSR dan melaporkannya dengan baik. Sejalan dengan itu, teori legitimasi dalam kinerja keuangan perusahaan dan pengungkapan CSR menggambarkan bahwa manajer lebih cenderung terlibat dalam pengungkapan CSR jika mereka percaya bahwa hal itu diperlukan untuk mempertahankan legitimasi perusahaan di mata para pemangku kepentingannya. Ada hubungan yang cukup kuat antara CSR dan kinerja keuangan. Didasarkan atas penjelasan tersebut, hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu:

H1: Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Keragaman Gender Dewan Direksi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* Terhadap Kinerja Keuangan

Dalam beberapa tahun terakhir, praktisi CSR dan pembuat kebijakan telah menunjukkan banyak ketertarikan pada keragaman *gender* dewan direksi (Conyon & He, 2017). Hal ini sebagian disebabkan oleh fakta bahwa wanita merupakan persentase yang lebih kecil dari populasi umum (pria), tetapi mereka merupakan bagian yang signifikan dari dewan dan dunia bisnis secara keseluruhan (Conyon & He, 2017). Peningkatan kuota untuk perempuan dalam dewan direksi telah diterapkan di banyak negara untuk mengatasi kurangnya keragaman ini. Norwegia, misalnya, mensyaratkan dewan perusahaan memiliki keseimbangan gender minimal 40%. Denmark, Prancis, Jerman, Belgia, Islandia, Italia, Belanda, Spanyol, dan Malaysia, yang semuanya memiliki kuota wajib 30 hingga 40 persen (Baker et al., 2020). Israel, Finlandia, India, dan Uni Emirat Arab juga telah mengamatkan bahwa setiap dewan terdiri dari setidaknya satu perempuan (Baker et al., 2020), akibatnya, terbukti bahwa tingkat keragaman gender di berbagai negara di dewan perusahaan sangat bervariasi.

Wanita lebih termotivasi untuk terlibat dalam kegiatan filantropis dan dermawan, menurut penelitian empiris, sehingga, mereka dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan pelaksanaan CSR (Sánchez-Teba et al., 2021). Díez-Martín et al. (2022) juga menemukan bahwa pria dan wanita mendekati pengambilan keputusan dan menilai legitimasi organisasi mereka dengan cara yang berbeda, alhasil, kehadiran pemimpin perempuan dalam jumlah besar diperkirakan akan meningkatkan praktik CSR. Peningkatan proporsi perempuan dalam dewan direksi berpotensi meningkatkan kinerja lingkungan, sosial, dan tata kelola perusahaan serta memberi sinyal kepada investor bahwa reputasi dan kinerja keuangan perusahaan dapat ditingkatkan Bear et al. (2010).

Teori keagenan menjelaskan bahwa manajer dapat bertindak demi kepentingan mereka sendiri, bukan demi kepentingan terbaik pemegang saham. Keragaman *gender* di dewan direksi dapat membantu mengurangi masalah keagenan ini dengan memberikan perspektif yang lebih independen dan objektif tentang keputusan manajemen (Adams & Ferreira 2009). Lalu teori legitimasi dalam pengungkapan CSR, kinerja keuangan, dan keragaman *gender* menyatakan bahwa perusahaan berusaha mempertahankan legitimasi publiknya dengan cara melaporkan aktivitas CSR dan menunjukkan kinerja keuangan yang optimal. *Gender*, menurut teori sosialisasi *gender*, mampu mempengaruhi nilai dan karakteristik yang berbeda dalam lingkungan kerja, yang berdampak pada cara wanita dan pria membuat keputusan kebijakan dan praktik yang berbeda (Betz et al., 1989) Memiliki dewan yang beragam dalam hal gender dapat mempengaruhi kinerja finansial melalui pengaruh dewan terhadap CSR sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan pemangku kepentingan. Berdasarkan beberapa temuan dengan sumber penelitian terdahulu, sehingga hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H2: Keragaman *gender* dewan direksi memperkuat pengaruh pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap kinerja keuangan.

METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan populasi dan sampel penelitian, variabel-variabel yang digunakan beserta pengukurannya, serta model penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah perusahaan non-keuangan yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI) sejumlah 59 perusahaan. Penelitian menggunakan data laporan keuangan tahunan perusahaan selama 4 tahun yaitu dari tahun 2018, 2019, 2020, dan 2021, serta memiliki ESG *disclosure score* pada *database Bloomberg*. *Purposive sampling* digunakan untuk pengambilan sampel dengan parameter sebagai berikut :

1. Perusahaan yang tergabung dalam sektor non keuangan dan terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan menerbitkan laporan tahunannya secara berturut-turut pada periode 2018 – 2021
2. Perusahaan yang mempunyai data ESG *disclosure score* dari *Bloomberg* secara lengkap pada periode 2018 – 2021
3. Perusahaan yang memiliki kelengkapan informasi mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini,

Variabel dan Pengukurannya

Penelitian ini menggunakan variabel independen pengungkapan CSR, variabel dependen kinerja keuangan, variabel moderasi keragaman *gender* dewan direksi, variabel kontrol *firm size*, *leverage*, dan *covid-19*. Berikut adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini beserta pengukurannya:

Tabel 1
Variabel & Pengukurannya

Variabel	Proksi	Pengukuran
Variabel Independen Pengungkapan CSR	ESG <i>Disclosure Score</i>	Penilaian pengungkapan pada aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola oleh <i>bloomberg</i>
Variabel Dependen Kinerja Keuangan	ROA	Persentase laba bersih terhadap total aset rata-rata
Variabel Moderasi Keragaman <i>gender</i> dewan direksi	Blau's <i>Heterogeneity Index</i>	Persentase keragaman dari dua proporsi (laki-laki dan perempuan) pada dewan direksi
Variabel Kontrol <i>Firm Size</i>	SIZE	Logaritma natural dari total aset
<i>Leverage</i>	LEV	Persentase total utang terhadap total aset
<i>Covid-19</i>	Periode	Periode sebelum <i>covid-19</i> dan selama <i>covid-19</i>

Sumber: *Bloomberg database*, laporan tahunan perusahaan, dan Blau (1977)

Model Penelitian

Metode *Partial Least Square* (PLS) pada aplikasi WarpPLS 8.0 digunakan untuk pengujian hipotesis dengan menganalisis *path coefficients*, *p-values*, *structure model (inner)* yang mengandung uji koefisien determinasi (R^2), nilai prediktif-relevansi (Q^2), dan uji fit model. Alasan menggunakan metode ini karena untuk dapat diteliti tidak memerlukan data yang berdistribusi normal dan tidak memerlukan jumlah sampel yang banyak (Ghozali & Latan, 2016), serta memungkinkan banyak fleksibilitas terkait variabel indikator, variabel konstruk, dan persyaratan data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian hasil penelitian dan pembahasan pemilihan sampel dan hasil analisis yang meliputi analisis statistik deskriptif, *structure model (inner)*, dan pengujian hipotesis dengan *Partial Least Square* (PLS).

Deskripsi Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder. Populasi yang digunakan terdiri dari perusahaan non-keuangan yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia pada tahun 2018-2021. Metode

purposive sampling digunakan untuk penentuan sampel. Langkah-langkah pemilihan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2
Pemilihan Sampel

No.	Kriteria Sampel	Jumlah
1.	Perusahaan non-keuangan yang terdaftar di BEI pada periode tahun 2018-2021	757
2.	Perusahaan yang tidak menyediakan informasi terkait secara lengkap	(681)
3.	Perusahaan yang mengungkapkan laporan keuangan dalam mata uang asing	(17)
	Jumlah perusahaan yang memenuhi syarat sampel	59
	Jumlah sampel penelitian (59 x 4)	236

Statistik Deskriptif

Tabel 3 menunjukkan statistik deskriptif untuk variabel yang digunakan, yang berisi rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai minimum dan maksimum. Tabel statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel CSR dengan ESG *disclosure index* sebagai alat ukurnya, secara keseluruhan mempunyai nilai *mean* sebesar 40.0378, nilai minimum sebesar 17.95 milik PT Pollux Properti Indonesia Tbk pada tahun 2018, nilai maksimum sebesar 62.35 milik PT Wijaya Karya Beton Tbk pada tahun 2021, dan standar deviasi sebesar 10.80689. Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa ESG memiliki nilai *mean* yang lebih besar daripada nilai standar deviasinya, hal tersebut menandakan bahwa data bersifat serupa (*similar*).

Lain dari itu, variabel kinerja keuangan dengan ROA sebagai alat ukurnya, secara keseluruhan mempunyai nilai *mean* sebesar 00.06, sementara nilai minimumnya adalah sebesar -00.22 milik PT Hero Supermarket Tbk pada tahun 2020, dengan nilai maksimum senilai 00.46 milik PT Unilever Indonesia Tbk pada tahun 2018, dan standar deviasi yang dimiliki adalah sebesar 00.08481. Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa ROA memiliki *mean* yang lebih kecil daripada nilai standar deviasinya, ini menandakan sifat data ROA adalah variatif.

Variabel keragaman *gender* dengan Blau's *Index* sebagai alat ukurnya, secara keseluruhan mempunyai nilai *mean* sebesar 00.19 yang dapat dikategorikan tingkat keragaman moderat, sementara itu nilai minimumnya adalah sebesar 00.00, dengan nilai maksimum senilai 00.50, dan standar deviasi yang dimiliki adalah senilai 00.2026. Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa keragaman *gender* memiliki *mean* yang lebih kecil daripada nilai standar deviasinya, hal tersebut menandakan sifat data bersifat variatif.

Variabel *leverage* secara keseluruhan mempunyai nilai *mean* sebesar 01.52, sementara itu nilai minimumnya adalah sebesar 00.13 milik PT Elang Mahkota Teknologi Tbk pada tahun 2021, dengan nilai maksimum senilai 10.75 milik PT Bakrie & Brothers Tbk pada tahun 2021, dan standar deviasi yang dimiliki adalah sebesar 01.67817. Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa *leverage* memiliki *mean* yang lebih kecil daripada nilai standar deviasinya, ini menandakan sifat data *leverage* adalah variatif.

Lain dari itu, variabel *firm size* secara keseluruhan mempunyai nilai *mean* sebesar 30.82, nilai minimum sebesar 27.26 milik PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk pada tahun 2018, nilai maksimum senilai 33.54 milik PT Astra International Tbk pada tahun 2021, dan standar deviasi sebesar 01.11663. Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa ESG memiliki nilai *mean* yang lebih besar daripada nilai standar deviasinya, hal ini menandakan bahwa data bersifat serupa (*similar*). Terakhir, variabel *covid* memiliki nilai *mean* sebesar 00.50, nilai minimum senilai 00.00, nilai maksimum sebesar 01.00, serta standar deviasi sebesar 00.50106.

Kesimpulan dari hasil tersebut adalah terdapat perbedaan yang signifikan antara nilai minimum dan maksimum pada data ROA, *Gender Diversity* (GD), dan *leverage* yang berarti data tersebut memiliki rentang yang besar dan dapat dikatakan cukup variatif. Berdasarkan pada nilai *mean* dan standar deviasi, data ROA, GD, dan *leverage* juga bersifat variatif yang dapat diartikan memiliki persebaran data yang luas serta terdapat kemungkinan data tidak normal, sedangkan data ESG dan *firm size* bersifat *similar* yang berarti memiliki data relatif tersentral dan tidak menyebar.

Tabel 3
Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
ESG	236	17.95	62.35	40.04	10.8069
ROA	236	-00.22	00.46	00.06	00.0848
GD	236	00.00	00.50	00.19	00.2026
LEV	236	00.13	10.75	01.52	01.6782
SIZE	236	27.26	33.54	30.82	01.1166
COVID	236	00.00	01.00	00.50	00.5011

Sumber: Data sekunder yang diolah menggunakan IBM SPSS 26, 2023

Uji R-Square

Tabel 4 menyajikan hasil uji *r-square* untuk menguji kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali & Latan, 2016). Berdasarkan pengujian *r-square* di bawah, dapat diartikan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki skor *r-square* sebesar 0,291 dan *adjusted R-square* sebesar 0.276 yang merupakan *r-square* lemah.

Tabel 4
Hasil Uji R-Square

	R-Square	Adjusted R-Square
ROA	0.291	0.276

Sumber: Data sekunder yang diolah menggunakan WarpPLS 8.0. 2023

Uji Q-Square

Tabel 5 menyajikan hasil uji *q-square* untuk menguji *predictive relevance*. Perhitungan MAT_1 didasarkan pada pengakuan aset atau liabilitas pajak tangguhan dan total aset perusahaan. Persentase lebih dari 0.5% dianggap sebagai material. Hasil pengujian pada tabel 5 telah menunjukkan bahwa variabel kinerja keuangan (ROA) memiliki nilai *q-square* senilai 0.284. Hasil ini menunjukkan bahwa ROA memiliki *predictive relevance* karena nilai tersebut lebih besar dari 0.

Tabel 5
Hasil Uji Q-Square

	Q-Square
ROA	0.284

Sumber: Data sekunder yang diolah menggunakan WarpPLS 8.0. 2023

Uji Fit Model

Nilai suatu model dapat diterima jika nilai probabilitas yang didapat untuk ARS, AARS, dan APC adalah ≤ 0.05 . Lalu, nilai AVIF dikategorikan memenuhi kriteria apabila mampu memenuhi nilai ≤ 3.3 . Hasil yang terdapat pada tabel 6 menunjukkan bahwa keempat model telah memenuhi kriteria. Oleh karena itu, model dapat dikatakan fit.

Tabel 6
Uji Fit Model

	DTE	ETR	ROA
APC	0.201	<0.001	≤ 0.05
ARS	0.291	<0.001	≤ 0.05
AARS	0.276	<0.001	≤ 0.05
AVIF	1.138		≤ 3.3

Sumber: Data sekunder yang diolah menggunakan WarpPLS 8.0. 2023

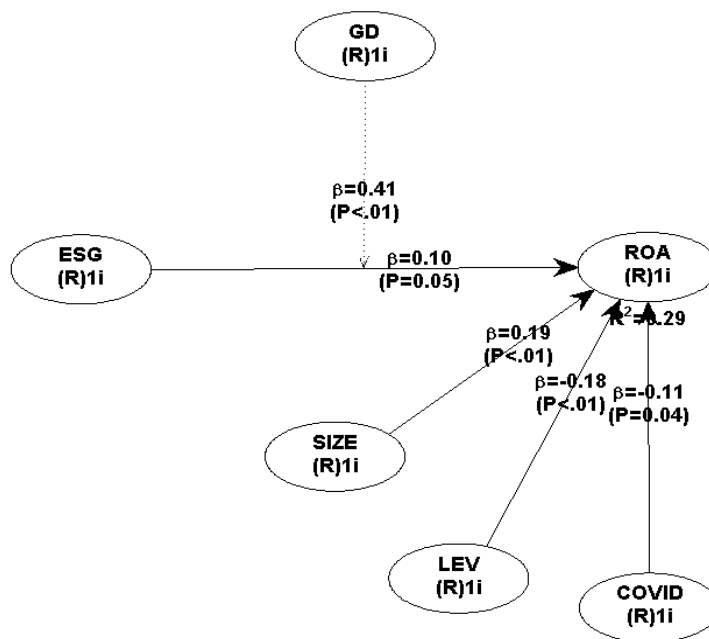
Path Coefficients dan P-Values

Gambar 2 memperlihatkan pengaruh secara langsung antara masing-masing variabel melalui nilai *path coefficients* dan *p-values* yang lebih lanjut akan disajikan pada tabel 7. Nilai *path*

coefficients dapat menunjukkan pengaruhnya positif atau negatif, sedangkan, untuk melihat signifikansi variabel, dapat dilakukan dengan melihat *p-values* yang mana harus lebih kecil dari 0,05 untuk dapat dikatakan signifikan (Hair et al., 2014).

Pengaruh variabel pengungkapan CSR terhadap kinerja keuangan memiliki nilai *path coefficients* sebesar 0.103 yang menandakan bahwa pengungkapan CSR berdampak positif terhadap kinerja keuangan, serta *p-value* sebesar 0.054 yang berarti memiliki pengaruh signifikan pada tingkat signifikansi 10%. Oleh sebab itu, **hipotesis pertama diterima**. Keragaman *gender* dewan direksi sebagai pemoderasi pengaruh pengungkapan CSR terhadap kinerja keuangan memiliki nilai *path coefficients* 0.411 yang menunjukkan keragaman *gender* memiliki efek memperkuat pengaruh. Lalu, nilai *p-value* sebesar <0.001 yang menandakan keragaman *gender* memoderasi pengaruh pengungkapan CSR terhadap kinerja keuangan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan **hipotesis kedua diterima**.

Gambar 2 Model Pengujian



Sumber: Data sekunder yang diolah menggunakan WarpPLS 8.0. 2023

Tabel 7 Path Coefficients dan P-Values

	Path Coefficients				
	ESG	COVID	LEV	SIZE	GD*ESG
ROA	0.103	-0.114	-0.181	0.194	0.411
P-Values					
	0.054	0.037	0.002	0.001	<0.001

Sumber: Data sekunder yang diolah menggunakan WarpPLS 8.0. 2023

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan maka dapat diambil konklusi sebagai berikut:

Hipotesis pertama menginvestigasi pengaruh pengungkapan *Corporate Social Responsibility* terhadap kinerja keuangan, yang kemudian disimpulkan bahwa H1 diterima pada tingkat signifikansi 10%. Kinerja keuangan dipengaruhi secara signifikan oleh pengungkapan CSR yang menggunakan *Environmental, Social, and Governance (ESG) disclosure score* sebagai alat pengukurannya. Hasil ini sejalan dengan yang dihipotesiskan sebelumnya, dimana pengungkapan *corporate social responsibility* digunakan secara ekstensif untuk berkomunikasi dengan pemangku kepentingan, meningkatkan citra perusahaan mereka, dan mendapatkan keunggulan kompetitif.

Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Santoso & Wahyudi (2021) dan Supadi & Sudana (2018) bahwa pengungkapan CSR perusahaan memiliki dampak positif pada kinerja keuangan. Pengungkapan CSR memungkinkan perusahaan untuk berkomunikasi dengan pemegang saham dan meningkatkan tingkat profitabilitas, ini juga sesuai dengan teori legitimasi, yang menyatakan bahwa pengungkapan CSR yang baik akan menunjukkan bahwa perusahaan lebih peduli pada lingkungan, yang akhirnya akan berdampak pada *financial performance* yang lebih optimal.

Hasil ini juga mengindikasikan terdapat kepedulian masyarakat terhadap aktivitas dan pengungkapan CSR dari perusahaan terkait dalam memutuskan menggunakan produk atau jasanya (Sudaryanti & Riana, 2017). Dengan kata lain, konsumen dalam memilih produk atau jasa mempertimbangkan aktivitas CSR dari si pelaku usaha. Argumen bahwa perusahaan harus berpegang pada prinsip *triple bottom line*, yaitu meliputi sosial, pendapatan perusahaan, dan lingkungan dalam keberjalanan bisnisnya diperkuat dengan hasil pengujian ini, dan bahkan dapat dijadikan sebagai strategi bisnis dalam mengoptimalkan keuntungan.

Hipotesis kedua penelitian ini meneliti mengenai *gender diversity* dewan direksi dalam memoderasi pengaruh pengungkapan CSR terhadap kinerja keuangan, sehingga dapat dinyatakan bahwa H2 diterima. Hal ini menandakan pengaruh pengungkapan CSR dan kinerja keuangan semakin kuat sejalan dengan peningkatan keragaman *gender* dewan direksinya yang berperan sebagai pengambil keputusan strategis dan penanggung jawab atas berjalannya suatu perusahaan. Hasil ini selaras dengan penelitian oleh Santoso & Wahyudi (2021) dan Kahloul et al. (2022) yang berhasil membuktikan keragaman *gender* pada dewan direktur dan komisaris dapat memoderasi dampak CSR terhadap kinerja keuangan, serta mendukung teori sosialisasi *gender* yang menjelaskan dengan adanya *gender* yang beragam di dewan direksi dan/atau dewan komisaris dapat menghasilkan ide yang lebih banyak, variasi kinerja, serta keputusan strategis yang lebih baik (Chong & López-de-Silanes, 2007).

Peningkatan jumlah perempuan dalam dewan direksi dapat meningkatkan kinerja *environmental, social, and governance* yang pada akhirnya mampu memberikan dampak pada peningkatan kinerja keuangan (ROA). Lebih dari itu, *gender diversity* dapat mengakibatkan meningkatnya legitimasi suatu perusahaan pada publik dengan menawarkan ide dan perspektif baru serta beda yang bisa membuat aktivitas CSR menjadi lebih optimal. Terlebih lagi, keragaman *gender* yang tinggi dapat memberikan masukan yang lebih independen dan objektif terkait keputusan strategis yang dapat mengakibatkan berkurangnya masalah keagenan. Peningkatan keragaman *gender* pada dewan direksi dan/atau dewan komisaris menandakan isu akan diversitas *gender* kian menjadi perhatian dan semakin banyak wanita yang mengambil posisi strategis pada suatu perusahaan. Situasi ini sesuai dengan teori keagenan yang mampu menegaskan akan kewajiban dan hak yang dimiliki setiap agennya apabila terjadi *conflict of interest* pada suatu perusahaan, serta menekankan bahwa kepentingan bersama lebih penting dan strategis karena menyangkut banyak pihak daripada kepentingan pribadi yang hanya menyangkut perseorangan atau segelintir kelompok saja.

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Bagian ini berisi kesimpulan, keterbatasan, dan saran untuk penelitian kedepannya.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti apakah keragaman *gender* dewan direksi dapat memoderasi pengaruh pengungkapan CSR terhadap kinerja keuangan. *Purposive sampling* digunakan untuk mendapatkan 59 perusahaan yang tergabung pada sektor non-keuangan di Bursa Efek Indonesia sepanjang periode 2018 sampai 2021. Hasil pengujian berhasil membuktikan bahwa pengungkapan CSR yang diukur dengan ESG *disclosure score* berdampak positif terhadap kinerja keuangan (ROA). Hasil tersebut sejalan dengan hipotesis yang diprediksi sebelumnya dan mengindikasikan bahwa pengungkapan CSR yang baik berbanding lurus dengan peningkatan pada kinerja keuangan.

Hasil pengujian berhasil menunjukkan bahwa keragaman *gender* dewan direksi yang diukur menggunakan Blau's *Heterogeneity Index* dapat memoderasi yang bersifat memperkuat. Hasil ini sejalan dengan yang dihipotesiskan sebelumnya serta mengindikasikan pengaruh pengungkapan

CSR terhadap kinerja keuangan akan meningkat sejalan dengan peningkatan keragaman *gender* pada dewan direksi.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini ditemukan adanya beberapa keterbatasan yang didapatkan, diantaranya:

1. Sebagian besar perusahaan yang tergabung di sektor non-keuangan Bursa Efek Indonesia belum tersedia *ESG disclosure score* yang dikeluarkan oleh *Bloomberg*. Hal ini dibuktikan dari 757 perusahaan, hanya 76 perusahaan yang memiliki *ESG disclosure score* selama periode penelitian, yaitu 2018 hingga 2021. Hal ini membuat sampel perusahaan menjadi relatif sedikit.
2. Nilai *mean* dari *gender diversity* pada sampel perusahaan penelitian ini relatif rendah, yaitu sebesar 00.19 dari nilai maksimum sebesar 00.50. Ini menunjukkan bahwa perusahaan masih kurang perhatian yang optimal terhadap keragaman *gender* khususnya pada dewan direksi, sehingga kurang bisa menggambarkan pengaruh sebenarnya.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan mempertimbangkan keterbatasan pada penelitian ini, terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya antara lain:

1. Memperluas sektor perusahaan dan memperpanjang periode penelitian guna mendapatkan sampel perusahaan yang lebih banyak. Hal tersebut juga bertujuan guna mendapatkan lebih banyak sampel perusahaan yang memiliki *ESG disclosure score* supaya hasil penelitian mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
2. Mempertimbangkan dalam memilih alat ukur lain untuk mengukur variabel kinerja keuangan melihat tidak signifikannya pengaruh *ESG disclosure score* ketika menggunakan *return on asset* pada tingkat signifikansi 5%.

REFERENSI

- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 291–309.
- Adeabah, D., Gyeke-dako, A., & Andoh, C. (2019). Board Gender Diversity, Corporate Governance and Bank Efficiency in Ghana: A Two-Stage Data Envelope Analysis (DEA) Approach. *Corporate Governance International Journal of Business in Society*, 19, 299–320.
- Anggraeni, D. Y., & Djakman, C. D. (2018). Pengujian Terhadap Kualitas Pengungkapan Csr Di Indonesia. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 2(1), 22–41. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2018.v2.i1.2457>
- Baker, K. H., 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/10.1016/j.jbusres.2019.11.025>
- 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*, 207–221.
- Betz, M., O'Connell, L., & Shepard, J. M. (1989). Gender Differences in Proclivity for Unethical Behavior. *Journal of Business Ethics*, 8, 321–324.
- Chong, A., & López-de-Silanes, F. (2007). Corporate Governance and Firm Value in Mexico. *Investor Protection and Corporate Governance: Firm-Level Evidence across Latin America*, 397–481.
- Canyon, M. J., & He, L. (2017). Firm performance and boardroom gender diversity: A quantile regression approach. *Journal of Business Research*, 79, 198–211. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.02.006>
- Deephouse, D. L. (1996). Does Isomorphism Legitimate? *The Academy of Management Journal*, 39(4), 1024–1039.
- Dezsö, C. L., & Ross, D. G. (2011). Does female representation in top management improve firm performance? *Strategic Management Journal*, 33(9), 1072–1089.
- Díez-Martín, F., Miotto, G., & Cachón-Rodríguez, G. (2022). Organizational legitimacy perception: Gender and uncertainty as bias for evaluation criteria. *Journal of Business Research*, 139, 426–436. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.09.073>

- Du, S., & Vieira, E. T. (2012). Striving for Legitimacy Through Corporate Social Responsibility: Insights from Oil Companies. *Journal of Business Ethics*, 110(4), 413–427.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building Theories from Case Study Research. *The Academy of Management Review*, 14(4), 532–550.
- Elkington, J. (1998). *Cannibals With Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. New Society Publishers.
- Erhard, N. L., Werbel, J. D., & Shrader, C. B. (2003). Board of director diversity and firm financial performance. In *Corporate Governance: An International Review* (Vol. 11, Issue 2, pp. 102–111). Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1111/1467-8683.00011>
- Farrell, K., & Hersch, P. (2005). Additions to Corporate Boards: The Effect of Gender. *Journal of Corporate Finance*, 85–106.
- Fernando, G. D., Jain, S. S., & Tripathy, A. (2020). This cloud has a silver lining: Gender diversity, managerial ability, and firm performance. *Journal of Business Research*, 117, 484–496. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.042>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2016). *Partial Least Square konsep, metode dan aplikasi menggunakan WarpPLS 5.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Jaakson, K., Vadi, M., & Tamm, K. (2009). Organizational culture and CSR: An exploratory study of Estonian service organizations. *Social Responsibility Journal*, 5(1), 6–18. <https://doi.org/10.1108/17471110910939962>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360.
- Jungmann, C. (2006). The effectiveness of corporate governance in one-tier and two-tier board systems—Evidence from the UK and Germany. *European Company and Financial Law Review*, 3(4), 426–474.
- Kachouri, M., & Jarboui, A. (2017). Exploring the relation between corporate reporting and corporate governance effectiveness. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 15(3), 347–366. <https://doi.org/10.1108/jfra-06-2016-0053>
- Kahloul, I., Sbai, H., & Gira, J. (2022). Does Corporate Social Responsibility reporting improve financial performance? The moderating role of board diversity and gender composition. *Quarterly Review of Economics and Finance*, 84, 305–314. <https://doi.org/10.1016/j.qref.2022.03.001>
- Marquis, C., Beunza, D., Ferraro, F., & Thomason, B. (2011). Driving Sustainability at Bloomberg L.P. *Harvard Business School Organizational Behavior Case*, 411–025.
- Nasution, D., & Karin, J. (2016). Do auditor and CFO Gender Matter to Earnings Quality? Evidence from Sweden. *Gender in Management: An International Journal*, 32(5), 330–351.
- Oliver, C. (1991). Strategic Responses to Institutional Processes. *The Academy of Management Review*, 16(1), 145–179.
- Rao, K., & Tilt, C. (2016). Board Composition and Corporate Social Responsibility: The Role of Diversity, Gender, Strategy and Decision Making. *Journal of Business Ethics*, 138(2), 327–347. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2613-5>
- Reverte, C., Gómez-Melero, E., & Cegarra-Navarro, J. G. (2016). The influence of corporate social responsibility practices on organizational performance: evidence from Eco-Responsible Spanish firms. *Journal of Cleaner Production*, 112(4), 2870–2884.
- Sánchez-Teba, E. M., Benítez-Márquez, M. D., & Porras-Alcalá, P. (2021). Gender diversity in boards of directors: A bibliometric mapping. In *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* (Vol. 7, Issue 1, pp. 1–16). MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010012>
- Santoso, S. A., & Wahyudi, S. (2021). Pengaruh Mekanisme Corporate Governance Dan Corporate Social Responsibility Terhadap Financial Performance Dengan Gender Diversity Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(12), 6371–6383.
- Sudaryanti, D., & Riana, Y. (2017). Pengaruh Pengungkapan CSR Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Penelitian Teori & Terapan Akuntansi*, 2(1), 19–31.

- Supadi, Y. M., & Sudana, I. P. (2018). Pengaruh Kinerja Lingkungan dan Corporate Social Responsibility pada Perusahaan Sektor Pertambangan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(1165).
- Thams, Y., Bendell, B. L., & Terjesen, S. (2018). Explaining women's presence on corporate boards: The institutionalization of progressive gender-related policies. *Journal of Business Research*, 86, 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.01.043>
- Wulandari, R. D., & Hidayah, E. (2013). Pengaruh Environmental Performance Dan Environmental Disclosure Terhadap Economic Performance. In *Bisnis Islam /: Vol. VII* (Issue 2).