



**PENGARUH KEBERLANJUTAN PERUSAHAAN TERHADAP
KINERJA PERUSAHAAN DENGAN KARAKTERISTIK CEO
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris pada Perusahaan Non Keuangan yang Terdaftar di Bursa
Efek Indonesia Tahun 2018 - 2021)**

Isna Rahmawati, Agung Juliarto¹

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

ABSTRACT

The study aims to examine the effect of corporate sustainability on firm performance with CEO characteristics as the moderating variable. Corporate sustainability is the independent variable and firm performance is the dependent variable. CEO characteristics as a moderating variable are proxied by the variable education level, tenure, and gender.

The sample of this research is non financial companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2018-2021 with a total of 50 companies. The sample selection method used a purposive sampling method in the form of criteria and requirements that have been determined by the researcher. Regression analysis and absolute difference value tests were used in this research. The result of the study shows that corporate sustainability have a positive effect on firm performance. The CEO's education level strengthen the influence of corporate sustainability on firm performance. However, this research finds that a longer CEO tenure weakens the influence of corporate sustainability on firm performance. Likewise in terms of gender, female CEOs can not strengthen the influence of corporate sustainability on firm performance.

Keywords: Corporate Sustainability, Firm Performance, CEO Education Level, CEO Tenure, CEO Gender.

PENDAHULUAN

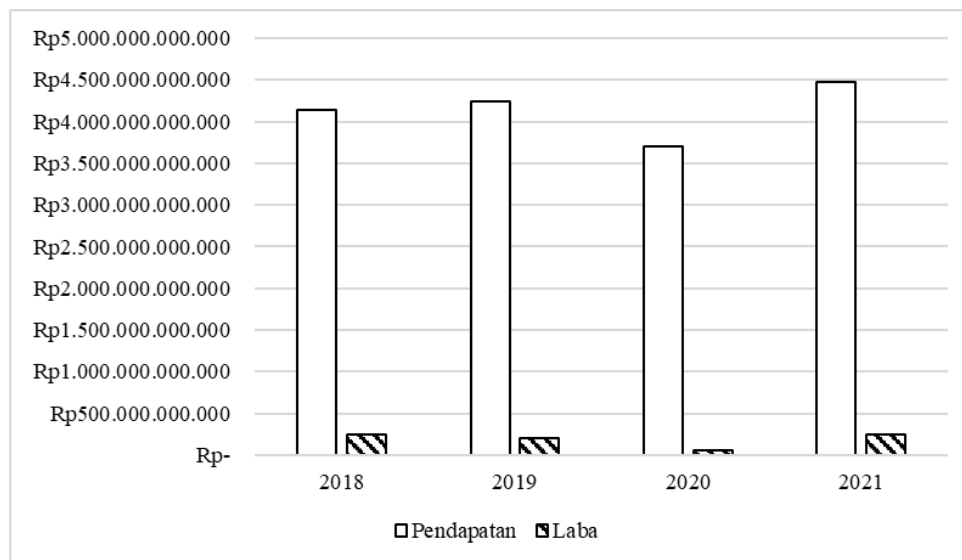
Keberlanjutan ialah prinsip sebuah bisnis guna bisa bertahan terus menerus dan berkesinambungan. Pembangunan berkelanjutan bermakna bahwa pembangunan yang dilakukan memenuhi tuntutan saat ini dan tidak memberikan dampak yang membahayakan bagi generasi penerus dalam pemenuhan kebutuhan. Pelaksanaan tanggung jawab sosial menjadi bagian dari strategi yang dilaksanakan perusahaan guna menciptakan keunggulan kompetitif berupa peningkatan citra perusahaan yang mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Citra baik perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan dalam mengelola bisnis memperhatikan dan memiliki hubungan yang berkelanjutan dengan *stakeholders* (Ghardallou, 2022). Melalui laporan keberlanjutan yang diterbitkan perusahaan menjadi salah satu sarana komunikasi kesesuaian nilai perusahaan dengan norma dan nilai yang berlaku (Soobaroyen *et al.*, 2023). Laporan keberlanjutan disusun berdasarkan ketentuan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik.

Memperoleh keuntungan dan atau laba merupakan tujuan utama perusahaan. Untuk mengetahui posisi perusahaan apakah sudah mencapai tujuan tersebut dapat dilihat dari hasil kinerja perusahaan, sehingga memberikan gambaran tingkat kemampuan perusahaan dalam mendapatkan keuntungan. Dalam melakukan penilaian kemampuan perusahaan tersebut perlu data yang sesuai berupa operasional perusahaan selama periode tertentu (Dewa, 2015). Informasi

atau data terkait laba pada laporan keuangan menjadi sorotan pihak eksternal karena menjadi pertimbangan dalam memutuskan investasi serta menunjukkan potensi keberlanjutan perusahaan di masa depan.

Kamis, 12 Maret 2020 Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menetapkan coronavirus (Covid-19) menjadi pandemi karena memberikan dampak secara global di berbagai sektor, termasuk perekonomian. Perusahaan dapat berperan aktif dalam membantu masyarakat yang akan berdampak positif bagi citra perusahaan sebagai pelaksanaan tanggung jawab lingkungan dan sosial pada sektor sosial di masa pandemi (da Silva *et al.*, 2021). Terdapat klaim yang menyatakan bahwa kinerja ESG yang dijalankan perusahaan dapat melindungi entitas bisnis yang mempraktikkan tanggung jawab secara sosial dan lingkungan dari penurunan nilai yang ekstrim. Morningstar, Inc menyatakan ESG sebagai “equity vaccine” dalam transaksi pasar yang disebabkan oleh pandemi Covid-19 (Willis, 2020).

Gambar 1
Rata-rata Pendapatan dan Laba Perusahaan Non Keuangan



Sumber: Bloomberg, 2023.

Tahun 2020 perusahaan non keuangan mengalami penurunan rata-rata laba perusahaan menjadi Rp 54.314.803.631 dibandingkan pada tahun 2019 rata-rata laba sebesar Rp 197.605.864.031. Dalam menghadapi kondisi penurunan pendapatan dan laba tersebut perlu peran CEO dalam mengambil keputusan strategis perusahaan. CEO berperan penting dalam mengembangkan strategi keberlanjutan perusahaan (Wowak *et al.*, 2016). Karakteristik latar belakang CEO berpengaruh dalam pengambilan keputusan strategis. Keberlanjutan perusahaan merupakan bagian dari isu strategis. CEO sebagai pengambil keputusan akan mengambil keputusan berdasarkan pemahamannya yang dipengaruhi oleh pengalaman, pengetahuan, dan kepribadiannya. Beberapa penelitian mengidentifikasi latar belakang CEO termasuk pendidikan, masa jabatan, dan latar belakang yang berpengaruh pada penerapan konsep keberlanjutan perusahaan (Chen *et al.*, 2019; Manner, 2010).

Penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan pengaruh CEO pada kinerja perusahaan (Ghardallou *et al.*, 2020; Ghardallou, 2021) atau pengaruh CSR terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana karakteristik CEO dapat memperkuat/memperlemah pada pengaruh keberlanjutan perusahaan terhadap kinerja perusahaan. Fokus penelitian ini untuk mengetahui apakah dan bagaimana karakteristik CEO berupa latar belakang pendidikan, masa jabatan, dan gender dalam sebuah perusahaan menjadi variabel moderator keberlanjutan perusahaan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian akan dilakukan pada perusahaan non keuangan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia tahun 2018 hingga tahun 2021. Perusahaan non keuangan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia dipilih menjadi fokus penelitian dengan harapan sampel penelitian lebih luas dan hasil penelitian menggambarkan peran karakteristik CEO sebagai variabel moderasi yang sebenarnya terhadap pengaruh keberlanjutan perusahaan terhadap kinerja perusahaan.

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

Teori legitimasi menjadi acuan untuk memberikan pemahaman mengenai alasan mengapa perusahaan melakukan pelaporan tanggung jawab sosial, dengan tujuan untuk mempertahankan legitimasi perusahaan (Deegan, 2019). Teori ini menyatakan bahwa operasi bisnis perusahaan berada dalam batas dan norma *stakeholders* untuk mendapatkan serta mempertahankan penerimaan sosial (Ghardallou, 2022). Perusahaan harus menjalankan nilai-nilai sosial yang selaras dengan norma yang diterapkan di lingkungan perusahaan beroperasi. Dalam penelitian Ozdora-Aksak & Atakan-Duman, (2016) menunjukkan beberapa perusahaan menjalankan kegiatan sosial dan lingkungan untuk membangun legitimasi dari masyarakat, meningkatkan citra baik, dan memperoleh penerimaan dari masyarakat. Citra baik perusahaan di hadapan *stakeholders* akan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Loyalitas *stakeholders* dapat meningkatkan angka transaksi yang dilakukan dengan perusahaan. Sehingga pengungkapan laporan berkelanjutan oleh perusahaan memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui penguatan kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat.

Nilai dan keyakinan sosial yang dianut pemangku kepentingan mempengaruhi tingkat legitimasi dan perusahaan dapat memperoleh legitimasi dengan memenuhi ekspektasi masyarakat (Shi & Veenstra, 2021). Dalam penelitian Shin *et al.*, (2023) menyatakan legitimasi masyarakat tempat perusahaan beroperasi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi reputasi dan kelangsungan hidup di pasar perusahaan. Maka perusahaan perlu secara konsisten meyakinkan masyarakat bahwa operasional perusahaan telah selaras dengan nilai-nilai dan norma yang diyakini dalam lingkungan sosial tempat perusahaan menjalankan aktivitasnya. Perusahaan juga harus melakukan peninjauan bahwa nilai sosial perusahaan telah selaras dengan nilai sosial lingkungan supaya meminimalkan atas dampak negatif aktivitas perusahaan terhadap keberadaan masyarakat. Laporan keberlanjutan yang diterbitkan perusahaan menjadi salah satu sarana komunikasi kesesuaian nilai perusahaan dengan norma dan nilai yang berlaku (Soobaroyen *et al.*, 2023). Perusahaan berharap mendapat legitimasi dari masyarakat untuk mempertahankan citra baik yang akan meningkatkan kinerja perusahaan jangka panjang.

Teori Upper Echelons

Teori upper echelons menggambarkan bagaimana karakteristik CEO mampu memoderasi pengaruh keberlanjutan perusahaan dan kinerja perusahaan. Teori ini menjelaskan keputusan organisasi ditentukan manajemen puncak yang didasarkan pada penafsiran pribadi CEO. Pengalaman, nilai-nilai, dan kepribadian mempengaruhi interpretasi seseorang dalam suatu situasi (Hambrick & Mason, 1984). Karakteristik CEO berupa usia, pendidikan, gender, dan masa jabatan merupakan faktor-faktor dalam pengalaman CEO (Suherman *et al.*, 2023). Nilai – nilai dan pengetahuan kognitif CEO akan tercermin dalam keputusan strategis yang diambil perusahaan.

Keberlanjutan perusahaan merupakan masalah strategis yang diputuskan oleh manajemen puncak. Pengambilan keputusan strategis berdasarkan dengan kemampuan interpretasi yang didasarkan oleh pengalaman, nilai, dan kepribadian. Berdasarkan teori upper echelons terdapat dua karakteristik yang mempengaruhi CEO dalam mengambil keputusan strategis yaitu psychological dan observable (Karinda *et al.*, 2022). Lebih memungkinkan memprediksi tindakan strategis CEO menggunakan karakteristik observable seperti umur, gender, pengalaman kerja, dan pendidikan formal (Hambrick & Mason, 1984).

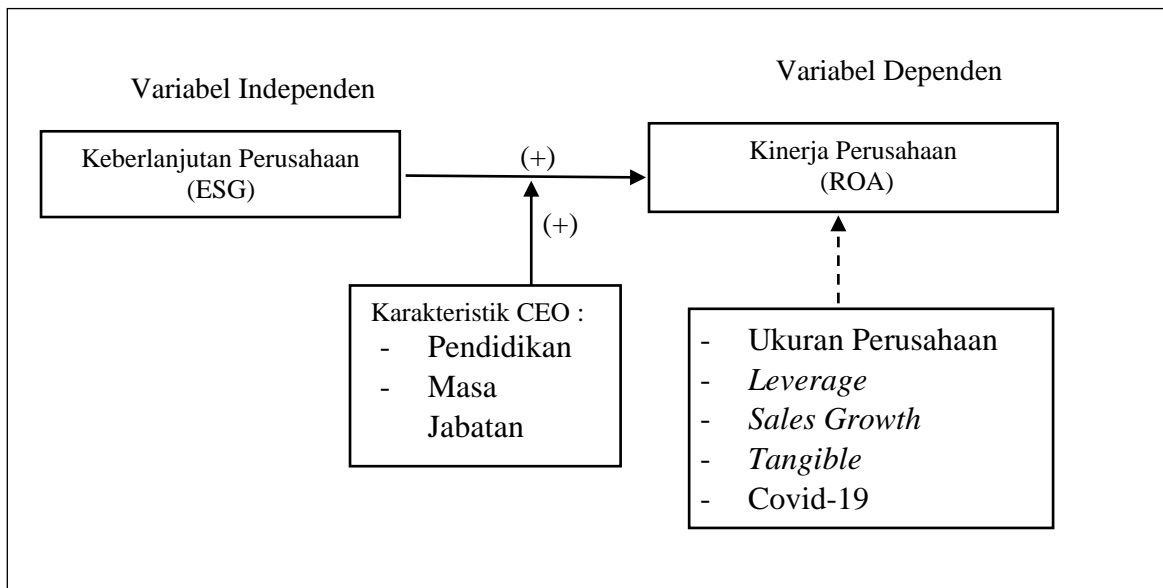
Latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi tingkat kesadaran lingkungan dan sosial CEO. Tingkat pendidikan yang semakin tinggi akan meningkatkan kesadaran perlindungan lingkungan dan sosial (Ghardallou, 2022). CEO akan melibatkan perusahaan dalam kinerja lingkungan dan sosial untuk menunjang keuntungan finansial jangka panjang. Masa jabatan CEO yang lebih lama memberikan keterampilan, keahlian, dan pengaruh spesifik pada perusahaan termasuk pengetahuan tentang budaya, manajemen, dan kemampuan untuk memiliki hubungan

yang harmonis dengan pemangku kepentingan perusahaan (Ghardallou, 2022). Penelitian Zhang *et al.*, (2013) berpendapat bahwa CEO perempuan memiliki perhatian lebih dibandingkan CEO pria pada kebutuhan pemangku kepentingan, hal ini membuat anggota dewan direksi memperhatikan masalah pengungkapan informasi. Sehingga CEO dapat memastikan keberadaan dan kemakmuran jangka panjang perusahaan.

Kerangka Pemikiran

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

Gambar 2
Kerangka Pemikiran



Perumusan Hipotesis

Keberlanjutan Perusahaan dan Kinerja Perusahaan

Perusahaan Pengaruh keberlanjutan perusahaan terhadap kinerja perusahaan pada literatur yang ada menunjukkan hasil yang belum konsisten. Penelitian dengan hasil pengaruh positif menjelaskan bahwa keberlanjutan perusahaan yang dilakukan akan meningkatkan nilai dan citra perusahaan, pada masa waktu yang lebih lama berdampak positif pada kinerja keuangan (Adapa, 2018). Ini konsisten dengan konsep teori legitimasi yang menegaskan bahwa aktivitas bisnis perusahaan harus berada dalam norma dan batasan yang diterima oleh para pemangku kepentingan, dengan tujuan untuk memperoleh serta mempertahankan dukungan sosial (Ghardallou, 2022). Selain memperbaiki persepsi publik dan reputasi perusahaan, tindakan tersebut juga berdampak positif pada peningkatan penjualan, pembangunan loyalitas karyawan, peningkatan produktivitas, peningkatan kualitas, dan memberikan nilai tambah lainnya bagi perusahaan (Mousiolis *et al.*, 2015).

Penelitian sebelumnya juga ada yang mengungkapkan bahwa pengaruh antara keberlanjutan perusahaan dengan kinerja perusahaan bersifat negatif. Perusahaan yang menerapkan CSR akan menghadapi beban biaya yang lebih besar, sehingga menciptakan tantangan dalam menunjukkan dampak finansial positif bagi perusahaan. Dari perspektif oportunisme manajemen yang dilakukan dalam penelitian Preston & O'Bannon, (1997) berpendapat bahwa pelaksanaan CSR memiliki dampak negatif terhadap kinerja keuangan. Manajer cenderung meminimalkan pengeluaran di bidang sosial untuk meningkatkan kekayaan pribadi saat kondisi keuangan

perusahaan dalam keadaan stabil. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka hipotesis yang dikembangkan peneliti ialah:

H1: Keberlanjutan perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Karakteristik CEO, Keberlanjutan Perusahaan, dan Kinerja Perusahaan

Berdasarkan teori upper echelons (Hambrick & Mason, 1984) menganalisis pengaruh karakteristik CEO khususnya pendidikan dan masa jabatan CEO yang mempengaruhi dalam implementasi kewajiban sosial dan lingkungan. CEO selaku manajemen puncak perusahaan terlibat secara aktif dalam pengembangan strategi pelaksanaan keberlanjutan perusahaan, keputusan yang diambil CEO akan menggambarkan heterogenitas tujuan pemimpin perusahaan (Wowak *et al.*, 2016). Penelitian (Hambrick & Mason, 1984) menyatakan bahwa lebih mudah memprediksi tindakan strategis CEO dengan karakteristik observable. Sehingga untuk mengetahui alasan manajemen puncak membuat suatu keputusan strategis dengan mengetahui faktor observable manajemen puncak seperti umur, gender, pengalaman kerja, dan pendidikan formal.

Latar belakang pendidikan CEO dapat memberikan gambaran tingkat kepedulian terhadap lingkungan. Perilaku CEO bervariasi yang dipengaruhi tingkat pendidikan karena keragaman keahlian dan pengetahuan yang dimiliki (Hambrick & Mason, 1984). CEO dengan pendidikan tinggi dianggap lebih bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan (Meyer, 2015). Hal ini diperkuat dengan penelitian Slater & Dixon-Fowler, (2010) yang menyatakan bahwa CEO dengan gelar MBA lebih mungkin untuk mengungkapkan kinerja lingkungan perusahaan.

Masa jabatan CEO merupakan karakteristik penting yang dapat mempengaruhi keputusan bisnis dan kinerja perusahaan (Khan *et al.*, 2020). CEO yang telah menjalani masa jabatan yang lebih panjang memiliki kewenangan yang lebih kuat dalam mengambil keputusan yang mendukung peningkatan kinerja perusahaan. CEO akan memperoleh keterampilan, keahlian, dan pengetahuan yang lebih dalam terkait budaya, manajemen, serta kemampuan perusahaan seiring bertambahnya masa jabatan. Pengimplementasian kewajiban lingkungan dan sosial meningkatkan bisnis perusahaan dalam jangka panjang yang bisa disebabkan oleh CEO dengan masa jabatan lebih lama memiliki lebih banyak dan lebih erat ikatan dengan masyarakat sosial (Godos-Díez *et al.*, 2020).

Penelitian Carter *et al.*, (2010) mendokumentasikan perempuan yang berkompeten harus memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dan menjadi bagian dalam manajemen tingkat atas perusahaan, mereka memiliki kemampuan dalam membangun jaringan eksternal, informasi, dan memiliki karakteristik yang menguntungkan bagi kinerja perusahaan. CEO perempuan cenderung lebih memiliki pemahaman yang baik tentang perilaku dan kebutuhan konsumen sehingga mampu menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Brennan & Mccafferty, 1997). Penelitian Dakhli, (2022) menunjukkan perusahaan dengan komposisi dewan direksi yang beragam berdasarkan gender lebih mungkin terlibat dalam inisiatif tanggung jawab sosial dan lingkungan. Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan maka hipotesis yang digunakan peneliti adalah:

H2: Tingkat pendidikan CEO menguatkan pengaruh keberlanjutan perusahaan terhadap kinerja perusahaan.

H3: Masa jabatan CEO menguatkan pengaruh keberlanjutan perusahaan terhadap kinerja perusahaan.

H4: Gender CEO menguatkan pengaruh keberlanjutan perusahaan terhadap kinerja perusahaan.

METODE PENELITIAN

Bagian ini adalah bagian yang merincikan langkah-langkah penelitian, variabel, jenis data yang digunakan, sumber data, serta metode analisis yang diaplikasikan dalam menguji hipotesis.

Populasi dan Sampel

Populasi yang dipakai untuk penelitian ini terdiri dari perusahaan non keuangan yang terdaftar di BEI pada tahun 2018 hingga tahun 2021. Perusahaan sektor keuangan tidak dimasukkan dalam populasi dikarenakan memiliki regulasi yang spesifik dan berbeda dalam hal pelaporan.

Sampel penelitian ini ditetapkan menggunakan *purposive sampling* dengan ketentuan yang spesifik. Daftar ketentuan yang diterapkan adalah:

1. Perusahaan non keuangan yang terdaftar di BEI dari tahun 2018 hingga 2021.
2. Perusahaan non keuangan yang memiliki skor ESG pada database *Bloomberg* berturut-turut dari tahun 2018 hingga 2021.
3. Perusahaan dengan nilai ROA positif selama tahun 2018 hingga 2021.
4. Perusahaan non keuangan yang memiliki data lengkap pada publikasi laporan tahunan periode tahun 2018 hingga 2021.

Variabel dan Pengukurannya

Penelitian ini menggunakan variabel independen keberlanjutan perusahaan, variabel dependen kinerja perusahaan, serta variabel moderasi karakteristik CEO dengan dimensi tingkat pendidikan, masa jabatan, dan *gender*. Berikut adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini beserta pengukurannya:

Tabel 1
Pengukuran Variabel

Variabel dependen	ROA	Laba Bersih/Total Aset
Variabel independen	ESG	skor pengungkapan ESG <i>Bloomberg</i>
Variabel moderasi	Pendidikan CEO	variabel <i>dummy</i> ; angka 1 jika CEO lulusan S2 dan lebih tinggi serta angka 0 untuk CEO dengan gelar S1 dan di bawahnya
	Tenure CEO	jumlah tahun sejak CEO ditunjuk untuk posisinya pada perusahaan tahun penelitian
	Gender CEO	variabel <i>dummy</i> , angka 1 jika CEO adalah perempuan dan angka 0 jika CEO adalah laki-laki
Variabel kontrol	Size	Ln (total aset)
	Leverage	total liabilitas/total aset
	Sales Growth	selisih total penjualan dengan tahun sebelumnya/ penjualan pada tahun berjalan
	Tangible	aset tetap/total asset
	Covid-19	variabel <i>dummy</i> ; angka 1 jika tahun covid dan angka 0 jika tahun sebelum covid

Teknik Analisis

Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat variabel yang diduga sebagai variabel moderasi. Oleh karena itu, estimasi persamaan model regresi linear berganda dikembangkan menjadi persamaan uji nilai selisih mutlak. Berikut adalah estimasi persamaan model regresi yang menggambarkan korelasi antar variabel penelitian yaitu keberlanjutan perusahaan, kinerja perusahaan, dan karakteristik CEO:

$$ROA_{i+t} = \alpha_0 + \beta_1 ESG_{it} + \beta_2 Edu_{it} + \beta_3 Tenure_{it} + \beta_4 Gender_{it} + \beta_5 |ESG_{it} - Edu_{it}| + \beta_6 |ESG_{it} - Tenure_{it}| + \beta_7 |ESG_{it} - Gender_{it}| + \beta_8 ROA_{it} + \beta_9 Size_{it} + \beta_{10} Lev_{it} + \beta_{11} SGrowth_{it} + \beta_{12} Tengible_{it} + \beta_{13} Cov_{it} + \epsilon_{it}$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

- α_0 = konstanta;
- β = koefisien;
- ROA_{i+t} = Return on Asset perusahaan i pada tahun t+1;
- ESG_{it} = skor ESG perusahaan i pada tahun t;
- Edu_{it} = tingkat pendidikan CEO perusahaan I pada tahun t;
- $Tenure_{it}$ = masa jabatan CEO perusahaan i pada tahun t;
- $Gender_{it}$ = gender CEO perusahaan i pada tahun t;
- ROA_{it} = Return on Asset perusahaan i pada tahun t;
- $Size_{it}$ = log total aset perusahaan i pada akhir tahun t;
- Lev_{it} = rasio utang terhadap total aset perusahaan i pada tahun t;
- $SGrowth_{it}$ = selisih penjualan perusahaan i pada tahun t;
- $Tengible_{it}$ = aset berwujud perusahaan i pada tahun t;
- Cov_{it} = kondisi perusahaan sebelum atau saat pandemi perusahaan i pada tahun t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Objek penelitian yang menjadi populasi ialah seluruh perusahaan non keuangan yang tercatat di BEI pada tahun 2018-2021. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dalam penetapan sampel penelitian ini serta jumlah sampel ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Pemilihan Sampel Penelitian

Kriteria Sampel	Jumlah
Perusahaan non keuangan yang terdaftar di BEI selama tahun 2018-2021	662
Perusahaan non keuangan yang baru terdaftar di BEI selama tahun 2018-2021	(205)
Perusahaan non keuangan yang tidak memiliki skor ESG <i>Bloomberg</i> secara lengkap selama tahun 2018-2021	(383)
Perusahaan non keuangan yang memiliki nilai ROA negatif selama tahun 2018-2022	(24)
Jumlah perusahaan non keuangan yang sesuai kriteria	50
Jumlah objek penelitian	200
Data <i>outlier</i>	(29)
Total sampel	171

Statistik Deskriptif

Tabel 3
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Std Dev	Min	Max
ROA	171	0,0674	0,05676	0,00	0,35
ESG	171	40,2642	11,65948	19,00	65,46
Tenure	171	6,5965	6,70345	1,00	29,00
ESG_Edu	171	19,7435	22,07271	0,00	65,46
ESG_Tenure	171	245,7326	251,38840	23,25	1451,74
ESG_Gender	171	2,0754	10,01039	0,00	65,46
ROAt	171	0,0677	,05899	0,00	0,36
Size	171	31,0356	1,20312	27,26	33,54
Lev	171	0,2320	0,16951	0,00	0,74
SGrowth	171	-0,0004	0,36231	-3,11	0,81
Tangible	171	0,3947	0,19350	0,01	0,89

Sumber: Output IBM SPSS 26, 2023.

Ukuran mean, standar deviasi, dan nilai minimum-maksimum digunakan untuk menunjukkan analisis atau gambaran deskriptif dari variabel-variabel penelitian selama periode penelitian. Tabel 3 menunjukkan statistik deskriptif untuk variabel dalam penelitian ini. Nilai rata-rata variabel ROA adalah 0,067 dengan nilai terendah ROA yaitu 0,00 dan nilai terbesar 0,35. Nilai standar deviasi menunjukkan angka 0,057 lebih rendah dari nilai rata-rata. Nilai rata-rata variabel ESG adalah 40,26 dengan nilai minimum ESG adalah 19,00, dan nilai maksimum 65,46. Nilai standar deviasi sebesar 11,659 dibawah nilai rata-rata ESG. Rata-rata nilai variabel Tenure adalah 6,596 dengan nilai minimum 1,00 dan nilai maksimum 29,00. Nilai standar deviasi tenure sebesar 6,703 lebih besar dari nilai rata-rata Tenure. Untuk variabel moderasi ESG_Edu memiliki nilai rata-rata 19,743. Nilai minimum data ESG_Edu adalah 0,00 dan nilai maksimum sebesar 65,46. Nilai standar deviasi 22,072 lebih besar dari nilai rata-rata. ESG_Tenure memiliki nilai rata-rata sebesar 245,732 dengan nilai minimum variabel ini adalah 23,25 serta nilai maksimal sebesar 1451,74. Besar penyebaran data variabel adalah 251,388. ESG_Gender memiliki nilai rata-rata sebesar 2,075. Variabel ini menilai hubungan gender CEO yang menjabat di perusahaan terhadap tingkat pengungkapan informasi ESG dengan kinerja perusahaan. Nilai minimum variabel ini adalah 0,00, dan nilai maksimum adalah 65,46. Nilai standar deviasi 10,010 berarti ukuran penyebaran dari variabel moderasi ini 10,010.

Distribusi Frekuensi

Tabel 4
Distribusi Frekuensi

Variabel	Kategori	Value	N	Frekuensi	(%)
Edu	S1 dan di bawahnya	0	171	88	51,5
	S2 dan lebih tinggi	1		83	48,5
Gender	Laki-laki	0	171	163	95,3
	Perempuan	1		8	4,7
Cov	Sebelum covid	0	171	85	49,7
	Saat covid	1		86	50,3

Sumber: Output IBM SPSS 26, 2023

Tabel 4 menunjukkan distribusi frekuensi pada variabel penelitian ini yang menggunakan variabel *dummy*. Variabel Edu merupakan proksi dari tingkat pendidikan CEO perusahaan. Terdapat 83 CEO yang memiliki tingkat pendidikan S2 hingga jenjang berikutnya dengan presentase sebesar 48,5%, dan 88 CEO perusahaan dengan tingkat pendidikan S1 dan pendidikan di bawahnya dengan presentase 51,5%. Variabel Gender hanya memiliki 8 CEO dengan gender

perempuan yang memiliki presentase sebesar 4,7%. Sebagian besar CEO memiliki gender laki-laki dengan presentase sebesar 95,3%. Variabel Cov merupakan variabel kontrol yang memiliki 86 sampel yang merupakan penelitian pada masa covid dengan presentase sebesar 50,3%. Sampel perusahaan sebanyak 85 merupakan penelitian pada masa sebelum covid dengan presentase sebesar 49,7%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 5 merupakan hasil statistik t beserta nilai signifikansi dan koefisien beta yang dilengkapi dengan persamaan matematis model di atas. Variabel penelitian dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 diantaranya adalah ESG (ESG), tingkat pendidikan CEO (Edu), masa jabatan CEO (Tenure), variabel interaksi ESG dengan tingkat pendidikan (ESG_Edu), variabel interaksi ESG dengan masa jabatan CEO (ESG_Tenure), serta variabel kontrol ROA pada tahun t (ROAt), dan kondisi Covid-19 (Cov). Untuk variabel gender CEO (Gender), variabel interaksi ESG dengan gender CEO (ESG_Gender), variabel kontrol ukuran perusahaan (Size), leverage (Lev), pertumbuhan penjualan (SGrowth), tangible (Tangible) memiliki nilai signifikansi di atas 0,05.

Analisis pengujian hipotesis pertama berdasarkan tabel 5 memiliki nilai koefisien ESG positif sebesar 0,006 dan nilai signifikansi sebesar 0,007. Nilai signifikansi di bawah nilai batas menunjukkan bahwa nilai ESG berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Artinya, **hipotesis pertama diterima**. Hasil penelitian ini didukung teori legitimasi bahwa perusahaan memperoleh legitimasi dari masyarakat sehingga memiliki citra baik yang meningkatkan loyalitas *stakeholders* terhadap perusahaan. Pelaksanaan tanggung jawab sosial dan lingkungan oleh perusahaan memberikan citra baik yang dapat meningkatkan pendapatan, memperkuat loyalitas, meningkatkan produktivitas, dan menambah nilai perusahaan yang berdampak positif terhadap kinerja perusahaan (Mousiolis *et al.*, 2015). Bukti keberlanjutan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan ditemukan dalam beberapa penelitian yang pernah dilakukan oleh Beck *et al.*, (2018), Hang *et al.*, (2019), Mangalagiri & Bhasa, (2022).

Tabel 5
Uji Statistik t

	Model	Unstandardized Coefficients			Sig.
		B	Std. Error	t	
1	Constant	0,069	0,005	14,779	0,000
	ESG	0,006	0,002	2,747	0,007
	Edu	0,004	0,002	2,427	0,016
	Tenure	0,007	0,002	2,767	0,006
	Gender	-0,003	0,003	-1,021	0,309
	ESG_Edu	0,004	0,002	2,062	0,041
	ESG_Tenure	-0,008	0,003	-3,128	0,002
	ESG_Gender	0,003	0,003	0,987	0,325
	ROAt	0,053	0,002	27,001	0,000
	Size	-0,003	0,002	-1,444	0,151
	Lev	-4,634E-5	0,002	-0,022	0,983
	SGrowth	-0,003	0,002	-1,388	0,167
	Tengible	0,002	0,002	1,016	0,311
	Cov	0,004	0,002	1,982	0,049

Sumber: Output IBM SPSS 26, 2023

Pengujian pada hipotesisi kedua menguji apakah variabel moderasi tingkat pendidikan CEO (Edu) memiliki peran memperkuat pada pengaruh keberlanjutan perusahaan terhadap kinerja perusahaan. Fakta menunjukkan tabel 5 bahwa koefisien untuk variabel interaksi skor ESG dengan tingkat pendidikan (ESG_Edu) memiliki nilai 0,004 dengan nilai signifikansi 0,041. Artinya bahwa

tingkat pendidikan (Edu) mampu memperkuat pengaruh keberlanjutan perusahaan terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan **hipotesis kedua diterima**. Hasil penelitian ini didukung oleh teori upper echelons yang menyatakan bahwa karakteristik CEO seperti latar belakang pendidikan mempengaruhi interpretasi CEO dalam mengambil keputusan. Selaras dengan penelitian Suherman *et al.*, (2023) bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi seorang CEO memberikan pengaruh yang sangat penting pada kinerja perusahaan karena pendidikan memberikan CEO pengetahuan, sudut pandang, dan kemampuan yang lebih baik dalam memahami konsep keberlanjutan perusahaan serta memiliki koneksi yang berkualitas.

Pengujian pada hipotesis ketiga bertujuan menganalisis variabel moderasi masa jabatan CEO (Tenure) dapat memperkuat pengaruh keberlanjutan perusahaan terhadap kinerja perusahaan. Tabel 5 menunjukkan bahwa uji statistik t dengan nilai koefisien negatif 0,008 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Artinya masa jabatan CEO pada perusahaan melemahkan pengaruh keberlanjutan perusahaan terhadap kinerja perusahaan. Maka peneliti **menolak hipotesis ketiga**. Hal ini bisa disebabkan karena pengukuran masa jabatan dalam penelitian ini hanya dengan menggunakan jumlah angka tahun seorang CEO menjabat di perusahaan yang ia pimpin pada periode tahun 2018 hingga 2021. Sedangkan pengalaman CEO dalam memimpin di perusahaan sebelumnya tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini CEO dengan masa jabatan yang semakin lama justru memiliki pengaruh dalam mengambil keputusan untuk tetap melaksanakan standar yang telah dijalankan. Penelitian dengan hasil serupa juga dilakukan oleh Oh *et al.*, (2018), Godos-Díez *et al.*, (2020), Khan *et al.*, (2020) yang mendokumentasikan masa jabatan CEO yang lama memberikan pengaruh negatif dalam penerapan keberlanjutan perusahaan.

Hipotesis keempat menguji apakah variabel gender CEO (Gender) dapat memperkuat pengaruh keberlanjutan perusahaan terhadap kinerja perusahaan. Data empiris tabel 5 memperlihatkan nilai koefisien positif variabel interaksi skor ESG dengan gender CEO (ESG_Gender) adalah 0,003 dan nilai signifikansi sebesar 0,325. Nilai signifikansi di atas nilai batas artinya variabel gender CEO (Gender) tidak mampu memperkuat pengaruh keberlanjutan perusahaan terhadap kinerja perusahaan. Artinya, **hipotesis keempat ditolak**. Hal ini bisa disebabkan karena sampel penelitian ini untuk variabel CEO perempuan hanya sebesar 4,7% dari total sampel. Penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi perempuan sebagai pemimpin perusahaan di Indonesia masih rendah yang bisa disebabkan pembagian peran yang berbeda antara laki-laki dan perempuan serta dominasi laki-laki yang menjadi pemimpin di masyarakat (Malik *et al.*, 2020).

KESIMPULAN

Maksud dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh karakteristik CEO sebagai pemoderasi pada keberlanjutan perusahaan terhadap kinerja perusahaan. Karakteristik CEO menggunakan tiga proksi yaitu tingkat pendidikan, masa jabatan, dan gender CEO. Fokus dari penelitian ini merupakan perusahaan non keuangan yang tercatat di BEI pada tahun 2018 hingga 2021, dengan total sampel sejumlah 50. Berdasarkan hasil analisis data, keberlanjutan perusahaan terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Selain itu penelitian ini menemukan bahwa tingkat pendidikan CEO terbukti menguatkan pengaruh keberlanjutan perusahaan terhadap kinerja perusahaan. CEO dengan tingkat pendidikan yang tinggi memiliki pengetahuan, sudut pandang, dan rasa tanggungjawab yang lebih baik dalam hubungan keberlanjutan perusahaan terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan, dalam penelitian ini menemukan masa jabatan CEO yang lebih lama justru memperlemah pengaruh keberlanjutan perusahaan terhadap kinerja perusahaan. Demikian juga CEO dengan gender perempuan dalam penelitian ini tidak terbukti dapat memperkuat pengaruh keberlanjutan perusahaan terhadap kinerja perusahaan. Hal tersebut dapat disebabkan sedikitnya sampel CEO perempuan dalam penelitian ini.

Meskipun penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur yang ada, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu tidak semua perusahaan memiliki skor ESG di Bloomberg hanya 16% perusahaan dari populasi penelitian ini yang memiliki skor ESG Bloomberg secara lengkap selama tahun penelitian. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan berupa karakteristik CEO dalam proksi tingkat pendidikan belum memperhatikan bidang yang dipelajari CEO dalam pendidikan formal serta sertifikat pelatihan yang dimiliki. Variabel tenure dalam penelitian hanya fokus dalam masa jabatan CEO pada perusahaan tahun penelitian. Faktor pengalaman CEO yang

pernah bekerja di perusahaan lain belum dimasukkan dalam penelitian. Selain itu, jumlah sampel CEO perempuan yang hanya sebesar 4,7% sehingga hasil penelitian belum menunjukkan pengaruh pada keberlanjutan perusahaan terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian selanjutnya dapat memperbanyak sampel penelitian dengan memperluas cakupan negara penelitian untuk mendapatkan sampel CEO perempuan yaitu tidak hanya perusahaan di Indonesia, peneliti dapat mempertimbangkan perusahaan di kawasan ASEAN serta menambah sektor penelitian tidak hanya perusahaan di sektor non keuangan. Penelitian selanjutnya dapat menambah proksi karakteristik CEO seperti bidang pendidikan, sertifikat pelatihan, pengalaman CEO di perusahaan lain, serta kewarganegaraan dari CEO.

REFERENSI

- Adapa, S. (2018). Indian smart cities and cleaner production initiatives – Integrated framework and recommendations. *Journal of Cleaner Production*, 172, 3351–3366. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.11.250>
- Beck, C., Frost, G., & Jones, S. (2018). CSR disclosure and financial performance revisited: A cross-country analysis. *Australian Journal of Management*, 43(4), 517–537. <https://doi.org/10.1177/0312896218771438>
- Brennan, N., & Mccafferty, J. (1997). Corporate Governance Practices in Irish Companies. *Irish Business and Administrative Research (IBAR)*, 18, 116–135.
- Carter, D. A., D’Souza, F., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2010). The Gender and Ethnic Diversity of US Boards and Board Committees and Firm Financial Performance. *Corporate Governance: An International Review*, 18(5), 396–414. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2010.00809.x>
- Chen, W. (Tina), Zhou, G. (Stephen), & Zhu, X. (Kevin). (2019). CEO tenure and corporate social responsibility performance. *Journal of Business Research*, 95, 292–302. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.08.018>
- da Silva, L. H. V., Sugahara, C. R., & Ferreira, D. H. L. (2021). Corporate Social Responsibility in Times of Crisis: Business Actions During The Covid-19 Pandemic. *Independent Journal of Management & Production*, 12(4), 909–927. <https://doi.org/https://doi.org/10.14807/ijmp.v12i4.1350>
- Dakhli, A. (2022). Do women on corporate boardrooms have an impact on tax avoidance? The mediating role of corporate social responsibility. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 22(4), 821–845. <https://doi.org/10.1108/CG-07-2021-0265>
- Deegan, C. M. (2019). Legitimacy theory. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 32(8), 2307–2329. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-08-2018-3638>
- Dewa, A. P. (2015). Analisis Kinerja Keuangan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4, 6.
- Ghardallou, W. (2021). The impact of firms’ and CEOs’ social media usage on corporate performance. *Investment Management and Financial Innovations*, 18(4), 21–35. [https://doi.org/10.21511/imfi.18\(4\).2021.03](https://doi.org/10.21511/imfi.18(4).2021.03)
- Ghardallou, W. (2022). Corporate Sustainability and Firm Performance: The Moderating Role of CEO Education and Tenure. *Sustainability (Switzerland)*, 14(6). <https://doi.org/10.3390/su14063513>
- Ghardallou, W., Borgi, H., & Alkhalifah, H. (2020). CEO Characteristics and Firm Performance: A Study of Saudi Arabia Listed Firms*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 291–301. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.291>
- Godos-Díez, J.-L., Cabeza-García, L., Fernández-Gago, R., & Nieto-Antolín, M. (2020). Does CEO media exposure affect corporate social responsibility? *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 825–840. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/csr.1847>
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. *The Academy of Management Review*, 9(2), 193–206. <https://doi.org/10.2307/258434>
- Hang, M., Geyer-Klingeberg, J., & Rathgeber, A. W. (2019). It is merely a matter of time: A meta-analysis of the causality between environmental performance and financial performance. *Business Strategy and the Environment*, 28(2), 257–273. <https://doi.org/10.1002/bse.2215>

- Karinda, D. N., Suranto, F., & ... (2022). Karakteristik Dewan dan Kinerja Keuangan Perusahaan di Indonesia. *Journal of Accounting & Management Innovation*, 6(1), 96–121. <https://ejournal.medan.uph.edu/index.php/JAMI/article/view/523>
- Khan, T. M., Gang, B., Fareed, Z., & Yasmeen, R. (2020). The impact of CEO tenure on corporate social and environmental performance: an emerging country's analysis. *Environmental Science and Pollution Research*, 27(16), 19314–19326. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-08468-y>
- Malik, F., Wang, F., Naseem, M. A., Ikram, A., & Ali, S. (2020). Determinants of Corporate Social Responsibility Related to CEO Attributes: An Empirical Study. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899093>
- Mangalagiri, J., & Bhasa, M. P. (2022). Corporate social responsibility and firm performance: evidence from India's national stock exchange listed companies. *International Journal of Disclosure and Governance*, 19(2), 144–152. <https://doi.org/10.1057/s41310-021-00138-w>
- Manner, M. H. (2010). The Impact of CEO Characteristics on Corporate Social Performance. *Journal of Business Ethics*, 93(1), 53–72. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0626-7>
- Meyer, A. (2015). Does education increase pro-environmental behavior? Evidence from Europe. *Ecological Economics*, 116, 108–121. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2015.04.018>
- Mousiolis, D. T., Zaridis, A. D., Karamanis, K., & Rontogianni, A. (2015). Corporate Social Responsibility in SMEs and MNEs. The Different Strategic Decision Making. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 579–583. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1240>
- Oh, W., Kyun, Y., & Jung, R. (2018). Experience-based human capital or fixed paradigm problem? CEO tenure, contextual influences, and corporate social (ir) responsibility. *Journal of Business Research*, 90(May), 325–333. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.05.034>
- Ozdora-Aksak, E., & Atakan-Duman, S. (2016). Gaining legitimacy through CSR: an analysis of Turkey's 30 largest corporations. *Business Ethics: A European Review*, 25(3), 238–257. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/beer.12114>
- Preston, L. E., & O'Bannon, D. P. (1997). The Corporate Social-Financial Performance Relationship: A Typology and Analysis. *Business & Society*, 36(4), 419–429. <https://doi.org/10.1177/000765039703600406>
- Shi, W., & Veenstra, K. (2021). The Moderating Effect of Cultural Values on the Relationship Between Corporate Social Performance and Firm Performance. *Journal of Business Ethics*, 174(1), 89–107. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04555-9>
- Shin, J., Moon, J. J., & Kang, J. (2023). Where does ESG pay? The role of national culture in moderating the relationship between ESG performance and financial performance. *International Business Review*, 32(3), 102071. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2022.102071>
- Slater, D. J., & Dixon-Fowler, H. R. (2010). The Future of the Planet in the Hands of MBAs: An Examination of CEO MBA Education and Corporate Environmental Performance. *Academy of Management Learning & Education*, 9(3), 429–441. <https://doi.org/10.5465/amle.9.3.zqr429>
- Soobaroyen, T., Ramdhony, D., Rashid, A., & Gow, J. (2023). The evolution and determinants of corporate social responsibility (CSR) disclosure in a developing country: extent and quality. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 13(2), 300–330. <https://doi.org/10.1108/JAEE-02-2020-0031>

- Suherman, S., Mahfirah, T. F., Usman, B., Kurniawati, H., & Kurnianti, D. (2023). CEO characteristics and firm performance: evidence from a Southeast Asian country. *Corporate Governance (Bingley)*, October 2022. <https://doi.org/10.1108/CG-05-2022-0205>
- Willis, A. (2020). *ESG as an equity vaccine*. <https://www.morningstar.ca/ca/news/201741/esg-as-an-equity-vaccine.aspx>
- Wowak, K. D., Craighead, C. W., & Ketchen Jr., D. J. (2016). Tracing Bad Products in Supply Chains: The Roles of Temporality, Supply Chain Permeation, and Product Information Ambiguity. *Journal of Business Logistics*, 37(2), 132–151. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jbl.12125>
- Zhang, J. Q., Zhu, H., & Ding, H. bin. (2013). Board Composition and Corporate Social Responsibility: An Empirical Investigation in the Post Sarbanes-Oxley Era. *Journal of Business Ethics*, 114(3), 381–392. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1352-0>