

PENGARUH ESG DAN BOARD GENDER DIVERSITY TERHADAP PROFITABILITAS PERUSAHAAN (Studi pada Perusahaan Non-keuangan yang Terdaftar di BEI Periode 2018-2022)

Azzahra Mutiara Jovietha, Irene Rini Demi Pangestuti ¹

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

The existence of policies and demands from stakeholders regarding the company's contribution that not only pays attention to financial aspects, but also contributes to ESG and Board Gender Diversity aspects. So the purpose of the study is to analyze the effect of ESG and Board Gender Diversity on profitability, as well as the moderating effect of board gender diversity on the effect of ESG on company profitability. This study uses data from non-financial companies listed on the Indonesia Stock Exchange for the period 2018-2022. The results of the study show that ESG and Board Gender Diversity have a negative and significant effect on profitability as measured by ROA. In addition, Board Gender Diversity as a moderating variable weakens the effect of ESG on profitability with the control variables of firm size and leverage. Therefore, companies need to continue to contribute to the implementation of ESG and manage Board Gender Diversity well to increase profitability in the future.

Keywords: (ESG, ROA, Board Gender Diversity, Profitability)

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan perekonomian global, *stakeholder* semakin peka dalam mempertimbangkan aspek lain dalam berbisnis. Para *stakeholder* kini semakin gencar dalam mempertimbangkan dampak dari masyarakat dan lingkungan pada praktik bisnis perusahaan (Alkaraan *et al.*, 2023). Secara tidak langsung perusahaan dituntut untuk tidak hanya berorientasi pada keuntungan melainkan, perusahaan perlu juga berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan baik dari segi ekonomi, sosial, lingkungan, maupun tata kelola perusahaan. Sehingga, pengungkapan ESG (Environmental, Social, and Governance) muncul menjadi tolak ukur dalam mengevaluasi keberlangsungan praktik tanggung jawab lingkungan dan sosial berkelanjutan serta tata kelola perusahaan (Kolk & Perego, 2010). Meskipun fenomena ESG berkembang pesat akhir-akhir ini, akan tetapi masih banyak perusahaan yang tidak melakukan praktik ESG. Beberapa studi juga menunjukkan kekhawatiran terhadap pengaruh negatif praktik ESG terhadap profitabilitas. Selain itu, penelitian tentang ESG terhadap profitabilitas perusahaan masih menghasilkan temuan yang tidak konsisten (lihat misalnya Kim & Li, 2021; Bruna *et al.*, 2022; Dong *et al.*, 2023; Wu *et al.*, 2023; Voung, 2022; Kalia & Aggarwal, 2023; dan Ruan & Liu, 2021) sehingga perlu dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui konsistensi temuan jika diterapkan pada kondisi lingkungan yang berbeda.

Selain pengaruh ESG, isu keberagaman gender pada dewan (*Board Gender Diversity*) sangat penting untuk dianalisis pengaruhnya terhadap profitabilitas perusahaan (Bagh *et al.*, 2023). Keberagaman gender pada dewan (*Board Gender Diversity*) merujuk pada keberagaman berdasarkan jenis kelamin atau gender yang terjadi di dalam susunan dewan baik dewan direksi maupun komisaris (Medidjati *et al.*, 2023). Sejak tahun 1999 isu *Board Gender Diversity* menjadi topik yang relevan karena adanya tuntutan kesetaraan hak laki-laki dan perempuan (Hosny *et al.*, 2022). Sehingga, studi mengenai isu keberagaman gender dapat menambah wawasan yang berguna dalam menentukan komposisi dewan direksi terbaik. Berkaitan dengan isu *Board Gender Diversity*, sangat sedikit perusahaan yang memiliki dewan yang beragam sebab didominasi oleh laki-laki. Selain itu, terdapat inkonsistensi hasil studi yang membahas mengenai pengaruh *Board Gender*

¹ Corresponding author

Diversity terhadap profitabilitas perusahaan (misalnya Bagh *et al.*, 2023; Dong *et al.*, 2023; Hosny *et al.*, 2022; Naghavi *et al.*, 2021; Soare *et al.*, 2021; Kabir *et al.*, 2023; dan Oldford *et al.*, 2021).

Selain adanya research gap dan fenomena gap, terdapat juga keterbatasan literatur atau penelitian yang membahas efek moderasi dari *Board Gender Diversity*. Sehingga, penelitian ini juga akan menganalisis efek moderasi dari *Board Gender Diversity* pada pengaruh ESG terhadap profitabilitas perusahaan. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menemukan bukti empiris pengaruh ESG dan *Board Gender Diversity* terhadap profitabilitas serta efek moderasi *Board Gender Diversity* pada pengaruh ESG terhadap profitabilitas perusahaan.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Teori Keagenan (*Agency Theory*) merupakan sebuah teori yang menggaris bawahi hubungan antara dua pihak yaitu pemilik (*principal*) dan manajemen (*agen*) agar memiliki kepentingan yang selaras (Jensen & Meckling, 1976). Ruan & Liu (2021) menjelaskan dampak negatif ESG dari perspektif biaya keagenan dan investasi berlebihan. Implementasi ESG dapat dianggap sebagai biaya keagenan, karena mengorbankan pemegang saham sebagai pemangku kepentingan utama (*principal*). Selain itu, ESG juga dianggap sebagai investasi berlebihan. Hal tersebut terjadi karena, sumber daya perusahaan yang terbatas yang seharusnya digunakan untuk meningkatkan kepentingan pemegang saham, digunakan untuk implementasi ESG. Sehingga, praktik ESG yang tidak sepenuhnya diharapkan pemegang saham dapat menyebabkan peningkatan biaya yang mengurangi profitabilitas (Voung, 2022).

Teori kategori sosial (*social categorization theory*) menyatakan bahwa individu baik secara sadar maupun tidak sadar memiliki kecenderungan untuk berinteraksi dengan individu yang memiliki kesamaan baik secara fisik, sifat, atau sikap (Wu *et al.*, 2023). Asumsi dasar dari teori kategori sosial yaitu sebuah kelompok yang memiliki kesamaan sifat akan membentuk sikap yang sama terhadap sebuah rangsangan (DeFleur & Ball-Rokeach, 1989). Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa rendahnya tingkat keberagaman gender dalam dewan dapat menghasilkan komunikasi yang baik sehingga akan terhindar dari konflik dan dapat mendorong peningkatan profitabilitas perusahaan.

Teori berbasis sumber daya (*resource based theory*) digunakan sebagai landasan teori dari peran board gender diversity (BGD) memoderasi pengaruh ESG terhadap profitabilitas. Teori yang dikemukakan oleh Wernerfelt (1984) membahas mengenai peningkatan efisiensi dan efektifitas akibat dari pemanfaatan sumber daya perusahaan secara optimal. *Resource-Based Theory* menjelaskan mengenai pemanfaatan sumber daya perusahaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif agar dapat unggul dibandingkan perusahaan pesaing (Wu *et al.*, 2023). Dengan kata lain, keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari kemampuan perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki dengan harapan mendapat keuntungan dari segi finansial.

Pengaruh ESG Terhadap Profitabilitas

Para *stakeholder* kini semakin gencar dalam mempertimbangkan dampak dari masyarakat dan lingkungan pada praktik bisnis perusahaan (Alkaraan *et al.*, 2023). Tetapi, beberapa studi juga menunjukkan kekhawatiran terhadap pengaruh pengungkapan ESG terhadap profitabilitas yang berdampak negatif berdasarkan persepsi biaya (Wu *et al.*, 2023). Berdasarkan asumsi teori keagenan (*agency theory*) perusahaan harus secara optimal mengalokasikan sumber daya yang dimilikinya untuk memuaskan para pemegang saham sebagai *stakeholder* utama (Voung, 2022). Oleh sebab itu, upaya perusahaan untuk memuaskan kelompok pemangku kepentingan yang lain dengan praktik ESG akan berdampak negatif pada profitabilitas perusahaan. Dalam penelitian Ruan & Liu, (2021) menjelaskan dampak negatif ESG dari perspektif biaya keagenan dan investasi berlebihan. Dalam penelitian Kalia dan Anggarwal, (2023) perspektif dari teori keagenan juga digunakan untuk menjelaskan dampak negatif dari ESG terhadap profitabilitas, akibat transfer sumber daya yang berlebihan. Perbedaan dampak dari kegiatan ESG terhadap profitabilitas perusahaan di setiap negara menjadi sorotan. Di negara berkembang, partisipasi perusahaan dalam implementasi ESG masih pada tahap awal. Dijelaskan bahwa peraturan atau kebijakan yang relatif lemah dan kurangnya modal menjadi alasan di negara berkembang praktik ESG dianggap sebagai biaya atau pengeluaran tambahan yang besar.

Barnett dan Salomon dalam (Wu *et al.*, 2023) menjelaskan mengenai pengaruh ESG tidak selalu menghasilkan keuntungan secara finansial yang nyata dan terkadang implementasi ESG dilakukan karena alasan etika dan kemasyarakatan. Selain berdasarkan sudut pandang biaya, komitmen ESG yang masih dalam tahap pengembangan dapat berpengaruh secara negatif terhadap profitabilitas sampai batas tertentu, khususnya profitabilitas jangka pendek (Weber, 2014). Penelitian oleh Kalia dan Anggarwal, (2023) menjelaskan bahwa perbedaan tingkat perkembangan pasar juga mempengaruhi inkonsistensi hasil penelitian. Dilihat dari kondisi peringkat Indonesia yang berada pada peringkat ke-36 dari 47 negara berdasarkan hasil survei dari Indonesia Business Council for Sustainable Development (IBCSO) pada tahun 2021, dapat dikatakan bahwa Indonesia berada pada tahap awal pengembangan ESG. Sehingga, akan ada peningkatan biaya akibat investasi awal ESG yang besar yang akan menyebabkan penurunan profitabilitas selama periode tertentu (Duque & Aguilera, 2019). Dengan demikian hipotesis yang diajukan:

H1: ESG berpengaruh secara negatif terhadap profitabilitas.

Pengaruh Board Gender Diversity (BGD) Terhadap Profitabilitas

Isu keberagaman gender pada dewan (*board gender diversity*) masih menjadi perbincangan, sehingga penting bagi peneliti untuk mengetahui dampak dan pengaruhnya terhadap profitabilitas perusahaan (Bagh *et al.*, 2023). Dampak keberagaman gender dalam dewan mendatangkan kekhawatiran bagi beberapa penelitian. Keberagaman dalam sebuah kelompok akan berdampak pada penurunan efektivitas komunikasi dan timbulnya bias yang akan mempengaruhi proses pengambilan keputusan dan kinerja perusahaan (Wu *et al.*, 2023). Selaras dengan asumsi dari teori kategori sosial yaitu sebuah kelompok yang memiliki kesamaan sifat akan membentuk sikap yang sama terhadap sebuah rangsangan (DeFleur & Ball-Rokeach, 1989). Sebab, ketidakcocokan atau ketegangan mungkin muncul akibat keberagaman gender dalam bentuk perbedaan persepsi dapat menghambat kerjasama yang efektif.

Beberapa studi tidak menganjurkan adanya keberagaman gender dalam susunan dewan direksi perusahaan. Hal tersebut terjadi karena adanya perbedaan karakteristik antara laki-laki dan perempuan yang bertolak belakang. Ain *et al.*, (2022) menjelaskan perbedaan karakteristik antara laki-laki dan perempuan dari segi cara pengambilan keputusan investasi dan risiko. Dimana, laki-laki lebih berani dalam mengambil keputusan dan risiko, dibandingkan perempuan yang cenderung lebih berhati-hati. Hartono & Malelak, (2018) menyoroti karakteristik atau nilai-nilai unik dari laki-laki dan perempuan yang dipengaruhi oleh kondisi psikologi. Karakteristik laki-laki (*male*) yang menjadi sorotan dan dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari maskulin, mandiri, rasional, kompetitif, dan ambisius serta lebih stabil dalam menghadapi situasi tidak terduga. Sedangkan karakteristik yang dimiliki perempuan yaitu, feminim, sensitif, serta memiliki empati dan kepekaan yang tinggi. Sehingga, kehadiran perempuan dalam dewan membawa suasana kepemimpinan yang lebih demokratis, peka terhadap isu lainnya serta tidak berorientasi pada profit.

Akibat dari perbedaan perspektif antara laki-laki dan perempuan, terdapat beberapa dampak negatif yang dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam memperoleh profit. Peran ganda yang dilakukan perempuan yang menduduki jabatan tinggi di perusahaan akan mendatangkan konflik peran yang berdampak negatif pada kinerja dewan, sehingga dapat menyebabkan penurunan profitabilitas perusahaan (Naghavi *et al.*, 2021). Kebijakan mengenai kuota perempuan dalam susunan dewan, perusahaan mengalami peningkatan biaya akibat adanya pergantian dewan direksi, konsekuensi mempekerjakan dewan direksi yang kurang produktif serta berpengalaman buruk (Soare *et al.*, 2021). Selain itu, *Board Gender Diversity* juga mendatangkan konflik dan bias, menyebabkan rendahnya kualitas komunikasi, serta mempengaruhi lamanya proses pengambilan keputusan berdampak negatif terhadap profitabilitas perusahaan (Wu *et al.*, 2023). Dengan demikian hipotesis yang diajukan:

H2 : Board Gender Diversity (BGD) berpengaruh secara negatif terhadap profitabilitas perusahaan.

Efek Moderasi Board Gender Diversity (BGD) pada Pengaruh ESG terhadap Profitabilitas Perusahaan

Resource-Based Theory menjelaskan mengenai pemanfaatan sumber daya perusahaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif agar dapat unggul dibandingkan perusahaan pesaing

(Wu *et al.*, 2023). Rahman *et al.*, (2023) dalam penelitiannya tentang keberagaman gender mengusulkan tingkat keberagaman gender yang rendah dengan partisipasi perempuan tidak lebih dari satu. Wu *et al.*, (2023) mengusulkan proporsi yang seimbang antara laki-laki dan perempuan dalam dewan.

Peran BGD dalam memoderasi pengaruh ESG terhadap Profitabilitas ditandai dengan adanya partisipasi perempuan dalam praktik ESG perusahaan. Partisipasi perempuan dalam dewan mendorong perusahaan memberi perhatian lebih pada isu sosial dan lingkungan (Alazzani *et al.*, 2017). Tidak hanya berfokus pada kinerja keuangan, karakteristik perempuan mendorong partisipasi perusahaan dalam komitmen pembangunan berkelanjutan, praktik ESG, dan meningkatkan inovasi (Ain *et al.*, 2022). Dengan demikian hipotesis yang diajukan:

H3 : Board Gender Diversity (BGD) memoderasi pengaruh ESG terhadap profitabilitas perusahaan.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel terikat profitabilitas diukur dengan menggunakan ROA (*Net Income / Total Assets*) (Wu *et al.*, 2023). Variabel bebas ESG diproxy dengan menggunakan *ESG Disclosure Score* merupakan ukuran atau skor eksklusif yang dikeluarkan oleh *Bloomberg* yang menggambarkan sejauh mana perusahaan melakukan pengungkapan dan pelaporan partisipasi di bidang lingkungan, sosial, dan tata kelola suatu perusahaan. *ESG Disclosure Score* diungkapkan dalam bentuk angka yang berkisar dari 0-100. Variabel *Board Gender Diversity* (BGD) diukur dengan menggunakan *Blau Index* dengan rumus ($Blau\ Index = 1 - \sum P_i^2$). Untuk menghitung persentase *Board Gender Diversity* dengan menggunakan indeks Blau diperlukan informasi mengenai jumlah masing-masing dewan laki-laki dan perempuan, serta jumlah total anggota dewan perusahaan (*board size*). Dalam rumus terdapat simbol (*i*) yang menunjukkan kategori dimana $i = 1$ untuk laki-laki dan $i = 2$ untuk perempuan. Sedangkan, simbol P menunjukkan proporsi masing-masing kategori. Dimana, P_1 menunjukkan proporsi laki-laki yang dihitung dari perbandingan antara jumlah dewan laki-laki dengan jumlah total anggota dewan dan kemudian dipangkatkan dua. Begitu juga dengan, P_2 menunjukkan proporsi perempuan yang dihitung dari perbandingan antara jumlah dewan perempuan dengan jumlah total anggota dewan dan kemudian dipangkatkan dua. Setelah, diketahui proporsi masing-masing dari laki-laki dan perempuan kemudian dijumlahkan ($\sum P_i^2 = (P_1)^2 + (P_2)^2$). Dimana nilai 0 menunjukkan tidak adanya keberagaman dan nilai 0,5 menunjukkan proporsi antara kedua gender yang setara atau sama (Wu *et al.*, 2023). Variabel kontrol pada penelitian ini yaitu ukuran perusahaan atau *firm size* ($\ln Total\ Assets$) dan *leverage* ($Total\ Debt / Total\ Equity$). Menurut Hossain, (2008) perusahaan yang masuk dalam kategori perusahaan besar akan menghasilkan informasi yang lebih besar terkait kepemilikan sumber daya yang dimiliki. Semakin tingginya tingkat leverage perusahaan memberikan indikasi adanya peningkatan beban utang (Triki & Abid, 2023).

Penentuan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan non-keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2018-2022 yang berjumlah 815. Pada penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Purposive Sampling*. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan berikut merupakan hasil *Purposive Sampling*.

Tabel 1
Hasil Purposive Sampling

No.	Kriteria	Jumlah
1.	Perusahaan non-keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).	815
2.	Perusahaan non-keuangan yang tidak melaporkan keikutsertaannya dalam praktik ESG secara konsisten dan lengkap tahun 2018-2022.	746
3.	Perusahaan non-keuangan yang tidak memiliki variabel yang dibutuhkan dalam penelitian secara keseluruhan dan lengkap tahun 2018-2022.	683
Jumlah perusahaan non-keuangan yang menjadi sampel		63
Jumlah observasi dengan periode penelitian lima tahun (2018-2022).		315

Sumber : Bloomberg

Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, terdapat 63 perusahaan non-keuangan yang memenuhi syarat.

Metode Analisis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi moderasi / *Moderated Regression Analysis* (MRA) sebagai berikut :

$$ROA = \alpha + \beta_1 ESG + \beta_2 BGD + \beta_3 (ESG * BGD) + \epsilon \tag{1}$$

$$ROA = \alpha + \beta_1 ESG + \beta_2 BGD + \beta_3 (ESG * BGD) + \beta_4 SIZE + \beta_5 LEV + \epsilon \tag{2}$$

Keterangan :

- α : Konstanta
- β_1-5 : Koefisien Regresi
- ROA : *Return on Assets*
- ESG : *Environmental, Social, Governance*
- BGD : *Board Gender Diversity* (Keberagaman Gender)
- ESG * BGD : Variabel Moderasi dari BGD
- SIZE : *Firm Size* (Ukuran Perusahaan)
- LEV : *Leverage*
- ϵ : Standar Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Berdasarkan hasil *Purposive Sampling* dengan kriteria yang telah ditentukan, terdapat 63 perusahaan non-keuangan yang memenuhi syarat. Akan tetapi, setelah observasi terdapat data yang harus dieliminasi, sehingga sampel menjadi 42 perusahaan atau 210 observasi. Dengan alat analisis yang digunakan penelitian ini yaitu, SPSS (*Statistics Products and Services Solutions*) 27 hasil pengujian dan analisis data mengenai pengaruh ESG dan *board gender diversity* (BGD) terhadap profitabilitas perusahaan akan dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 2
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ROA	210	-,10	,19	,0517	,05182
ESG	210	17,95	73,27	42,3969	12,09458
BGD	210	,00	,49	,1356	,17515
SIZE	210	27,26	33,25	30,9544	1,19496
LEV	210	,11	1,07	,5127	,20629

Sumber : Data yang diolah, IBM SPSS 27

Deskripsi Variabel

Dari tabel 2 diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) masing-masing variabel yaitu ROA sebesar 0,0517; ESG sebesar 42,3969; BGD sebesar 0,1356; SIZE sebesar 30,9544; dan LEV sebesar 0,5127. Sedangkan nilai minimum dari masing-masing variabel yaitu ROA sebesar -0,10; ESG sebesar 17,95; BGD sebesar 0,00; SIZE sebesar 27,26; dan LEV sebesar 0,11. Nilai minimum BGD sebesar 0,00 menunjukkan bahwa terdapat perusahaan yang melaporkan tingkat *Board Gender Diversity*, tetapi tidak memiliki keberagaman gender dalam dewan direksinya. Sedangkan nilai maksimum dari masing-masing variabel yaitu ROA sebesar 0,19; ESG sebesar 73,27; BGD sebesar 0,49; SIZE sebesar 33,25; dan LEV sebesar 1,07. Berdasarkan nilai maksimum dapat diketahui bahwa semakin tinggi skor ESG menunjukkan semakin baik perusahaan dalam melakukan pelaporan implementasi ESG. Akan tetapi, tingginya tingkat *leverage* perlu diwaspadai oleh perusahaan

karena menunjukkan penggunaan hutang yang cukup tinggi yang dapat berdampak pada profitabilitas perusahaan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Menurut Ghozali (2018:159) untuk menetapkan sebuah model perlu dilakukan beberapa asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal berdasarkan grafik histogram, grafik normal p-plot, dan hasil uji statistik kolmogorov – smirnov nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Hasil uji multikolinearitas jika tidak terjadi multikolinearitas dengan memenuhi kriteria yang didasarkan dengan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) yaitu, nilai tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 . Masalah multikolinearitas umum terjadi pada model regresi yang menggunakan variabel moderasi dan tidak mempengaruhi validitas hasil dari penelitian sehingga, model penelitian tetap layak untuk diuji (Purwadi & Meiden, 2016). Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji glejser dengan syarat nilai signifikan yang dimiliki lebih dari 5% atau nilai signifikan $> 0,05$. Berdasarkan uji glejser dapat diketahui bahwa model penelitian yang digunakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dengan nilai signifikan $> 0,05$. Berdasarkan hasil uji autokorelasi nilai DW = dU (1,813) $< d$ (1,990) $< 4 - dU$ (2,187) sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi autokorelasi negatif maupun positif karena memenuhi kriteria uji Durbin-Watson. Dari hasil keempat uji asumsi klasik dapat diketahui bahwa model penelitian ini memenuhi seluruh uji asumsi klasik sehingga penelitian layak dilakukan untuk menganalisis pengaruh ESG dan *Board Gender Diversity* terhadap profitabilitas perusahaan.

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis Persamaan 1 (Tanpa Variabel Kontrol)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,095	,018		5,312	,000
1 ESG	-,001	,000	-,220	-2,401	,017*
BGD	-,116	,066	-,393	-1,751	,081
ESG*BGD	,002	,002	,336	1,528	,128

Sumber : Data yang diolah, IBM SPSS 27

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis Persamaan 2 (Dengan Variabel Kontrol)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,057	,074		-,776	,439
ESG	-,001	,000	-,155	-2,193	,029*
BGD	-,148	,048	-,502	-3,100	,002*
ESG*BGD	,003	,001	,417	2,642	,009*
SIZE	,008	,003	,179	2,982	,003*
LEV	-,192	,014	-,762	-13,809	,000*

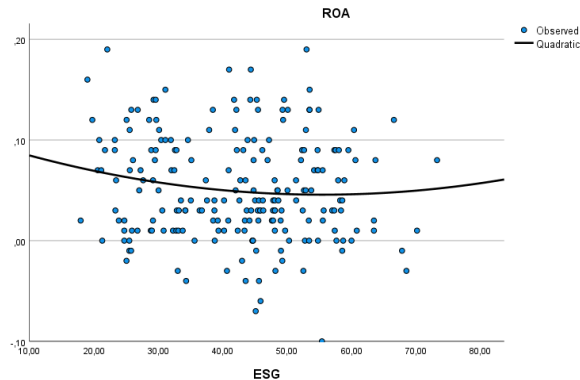
Sumber : Data yang diolah, IBM SPSS 27

Keterangan: *) Signifikan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Penerimaan hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel ESG berpengaruh negatif signifikan terhadap profitabilitas (ROA) dengan nilai koefisien regresi sebesar $- 0,001$ dan nilai signifikansi

sebesar 0,029. Alasan yang mendasari hasil penelitian adalah praktik ESG dianggap sebagai biaya atau pengeluaran tambahan yang jumlahnya cukup besar. Maka, terbukti tingkat implementasi ESG yang tinggi berpengaruh terhadap penurunan profitabilitas perusahaan, akibat transfer sumber daya yang berlebihan hingga periode tertentu. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Voung, 2022; Ruan & Liu, 2021; dan Kalia & Anggarwal, 2023) sehingga **Hipotesis 1 diterima**.

Gambar 1
Pengaruh ESG terhadap Profitabilitas



Untuk memperkuat hasil analisis pada hipotesis pertama, dilakukan analisis kuadrat untuk mengetahui pengaruh ESG terhadap profitabilitas dengan persamaan non-linier seperti pada Gambar 1. Gambar 1 menunjukkan bahwa jika skor ESG naik, maka profitabilitas akan mengalami penurunan hingga titik tertentu (titik optimal). Sehingga, ketika telah melewati titik optimal 53,2, maka kenaikan skor ESG akan meningkatkan profitabilitas perusahaan non-keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Untuk saat ini dapat diketahui bahwa Indonesia masih pada tahap awal pengembangan terkait implementasi ESG. Sehingga dapat diperkirakan bahwa seiring berjalannya waktu, dampak negatif dari ESG akan melemah secara bertahap dan berganti dengan dampak positif yang akan didapat di masa yang akan datang (Kalia & Anggarwal, 2023).

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Penerimaan hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel *Board Gender Diversity* (BGD) berpengaruh negatif signifikan terhadap profitabilitas (ROA) dengan nilai koefisien regresi sebesar $-0,148$ dan nilai signifikansi sebesar $0,002$. Alasan yang mendasari hasil penelitian adalah *Board Gender Diversity* memberi tantangan seperti adanya konflik internal dan kurangnya integrasi yang menyebabkan keterlambatan pengambilan keputusan, produktivitas terganggu, serta inefisiensi operasional. Selain itu, akibat adanya bias dalam susunan dewan, rendahnya kualitas komunikasi, dan lamanya proses pengambilan keputusan, berpengaruh terhadap penurunan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dengan memaksimalkan aset yang dimiliki (Mukherjee & Khammer, 2024). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Naghavi *et al.*, 2021; Soare *et al.*, 2021; Kabir *et al.*, 2023; dan Oldford *et al.*, 2021) sehingga **Hipotesis 2 diterima**.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Penerimaan hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel *Board Gender Diversity* (BGD) sebagai variabel moderasi berpengaruh positif signifikan pada pengaruh ESG terhadap profitabilitas (ROA) dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,003$ dan nilai signifikansi sebesar $0,009$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel BGD dapat dikategorikan sebagai variabel moderasi semu yang signifikan akan tetapi memperlemah pengaruh negatif ESG terhadap profitabilitas perusahaan (ROA). Alasan yang mendasari hasil penelitian adalah keberagaman gender (*Board Gender Diversity*) menunjukkan keterlibatan perempuan yang cenderung memperhatikan dan menjalankan aturan serta menghindari pelanggaran. Partisipasi perempuan dalam dewan mendorong perusahaan berpartisipasi pada isu sosial dan lingkungan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wu *et al.*, 2023) sehingga **Hipotesis 3 diterima**.

Tabel 5
Peran Variabel Kontrol

No.	Keterangan	Tanpa Kontrol	Dengan Kontrol
1.	Adjusted R-Square (R ²) Pengaruh ESG; BGD; dan ESG*BGD terhadap ROA.	17%	71,4%
2.	Pengaruh ESG; BGD; dan ESG*BGD terhadap ROA secara simultan berdasarkan Uji F	Tidak Signifikan Sig. 0.110 ^b	Signifikan Sig. 0.000 ^b
3.	Pengaruh ESG terhadap ROA.	Negatif Signifikan	Negatif Signifikan
4.	Pengaruh BGD terhadap ROA.	Negatif Tidak Signifikan	Negatif Signifikan
5.	Pengaruh ESG*BGD terhadap ROA.	Positif Tidak Signifikan	Positif Signifikan

Hasil pengujian menunjukkan peran variabel *firm size* (SIZE) dan *leverage* (LEV) sebagai variabel kontrol. Berdasarkan hasil uji variabel kontrol yang dilakukan sebelumnya Variabel SIZE dan LEV menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap profitabilitas perusahaan yang diprosikan dengan ROA. Sehingga, variabel SIZE dan LEV dapat digunakan sebagai variabel kontrol pada penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian diketahui variabel kontrol SIZE memiliki nilai koefisien sebesar 0,008 dan nilai signifikansi sebesar 0,003, sedangkan variabel kontrol LEV memiliki nilai koefisien sebesar -0,192 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Peran variabel kontrol pada nilai koefisien determinasi R-Square (R²) terdapat perbedaan hasil antara hasil R² tanpa menggunakan variabel kontrol sebesar 17% sedangkan hasil R² dengan menggunakan variabel kontrol sebesar 71,4%. Pada uji simultan mengenai pengaruh ESG; BGD; dan ESG*BGD asil penelitian tanpa variabel kontrol menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Sedangkan, pada hasil penelitian dengan menggunakan variabel kontrol menunjukkan hasil yang signifikan secara simultan. Sedangkan secara parsial pada variabel ESG memiliki pengaruh yang sama yaitu negatif signifikan. Sedangkan, pada variabel BGD dan ESG*BGD hasil penelitian tanpa variabel kontrol menunjukkan hasil yang tidak signifikan, sedangkan setelah ditambahkan variabel kontrol menjadi signifikan. Berdasarkan hasil analisis, diketahui juga bahwa variabel kontrol leverage memiliki pengaruh paling besar dan peran variabel kontrol serta variabel moderasi BGD mampu mengurangi efek negatif dari pengaruh ESG terhadap profitabilitas. Sehingga, perusahaan perlu juga memperhatikan tingkat leverage perusahaan agar terhindar dari penurunan profitabilitas.

KESIMPULAN

Akibat adanya kebijakan dan tuntutan dari *stakeholder* agar perusahaan tidak hanya memperhatikan aspek keuangan, melainkan juga ikut berkontribusi pada aspek ESG dan *Board Gender Diversity*. Sehingga, semakin banyak perusahaan yang bergerak untuk melakukan praktik ESG dan mewujudkan keberagaman gender dalam dewan, sehingga menjadi penting untuk memiliki pemahaman mengenai pengaruh antara ESG dan *Board Gender Diversity* terhadap profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan meneliti mengenai pengaruh ESG dan *Board Gender Diversity* terhadap profitabilitas perusahaan dengan objek yang dijadikan populasi adalah perusahaan non-keuangan yang terdaftar di BEI periode 2018-2022.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ESG berpengaruh negatif dan signifikan terhadap profitabilitas perusahaan. Dengan kata lain, tingginya tingkat partisipasi perusahaan pada ESG maka memicu penurunan profitabilitas perusahaan. Analisis dengan persamaan non-linier lebih lanjut, menunjukkan bahwa benar untuk saat ini ESG berpengaruh negatif terhadap profitabilitas perusahaan non-keuangan di Indonesia periode 2018-2022. Tahap awal pengembangan praktik ESG mengharuskan perusahaan mengalami tekanan biaya yang lebih besar sebagai investasi awal. Akan tetapi, dapat diperkirakan bahwa seiring berjalannya waktu dampak negatif dari ESG akan melemah, dan dampak positif akan terlihat seiring berjalannya waktu. Oleh karena itu, komitmen berkelanjutan dalam implementasi ESG harus diperkuat untuk mendorong peningkatan profitabilitas dimasa yang akan datang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Board Gender Diversity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap profitabilitas. Selain itu, *Board Gender Diversity* sebagai variabel moderasi semu dapat memperlemah secara signifikan pengaruh negatif ESG terhadap profitabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa terkadang perusahaan meningkatkan keberagaman gender dan partisipasi

perempuan sebagai bentuk gerakan kesetaraan dan penghapusan tindakan diskriminasi, atau sebagai bentuk peningkatan keterwakilan perempuan yang meningkatkan reputasi perusahaan namun tidak meningkatkan perolehan keuntungan secara finansial bagi perusahaan. Sehingga, perusahaan diharapkan mempertimbangkan kembali mengenai keberagaman gender dalam dewan direksi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini menggunakan sampel yang terbatas atau sedikit. Karena, tidak semua perusahaan non-keuangan yang terdaftar di BEI secara konsisten melaporkan dan mempublikasikan laporan mengenai ESG perusahaan. Kedua, terdapat outlier yang menyebabkan beberapa perusahaan tereliminasi dalam pengambilan sampel.

Atas dasar keterbatasan tersebut, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar penelitian di masa mendatang diharapkan dapat memperluas objek penelitian, tidak hanya terbatas pada perusahaan non-keuangan yang terdaftar di BEI. Penelitian di masa mendatang diharapkan dapat memperluas kerangka penelitian melalui indikator keberagaman dewan lainnya seperti keberagaman umur dalam dewan (*board age diversity*) atau yang lainnya (Wu *et al.*, 2023).

REFERENSI

- Ain, Q. U., Yuan, X., Javaid, H. M., Naem, M. (2022) Board gender diversity and sustainable growth rate: Chinese evidence. *Economic Research-Ekonomika Istraživanja*, 35(1), 1364-1384.
- Alazzani, A., Hassanein, A. and Aljanadi, Y. (2017), "Impact of gender diversity on social and environmental performance: evidence from Malaysia", *Corporate Governance*, Vol. 17 No. 2, pp. 266- 283. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2015-0161>.
- Alkaraan, F., Elmarzouky, M., Hussainey, K., & Venkatesh, V. (2022). Sustainable strategic investment decision-making practices in UK companies: The influence of governance mechanisms on synergy between industry 4.0 and circular economy. *Technological Forecasting and Social Change*, 187, Article 122187.
- Bagh, T., Khan, M. A., Meyer, N., & Riaz, H. (2023). Impact of boardroom diversity on corporate financial performance. *Humanities & Social Sciences Communications*, 10(1), 1–13.
- Bruna, M. G., Loprevite, S., Raucci, D., Ricca, B., & Rupo, D. (2022). Investigating the marginal impact of ESG results on corporate financial performance. *Finance Research Letters*, 47, Article 102828.
- DeFleur, M. L., Ball-Rokeach, S. (1989). *Theories of Mass Communication*. Britania Raya: Longman.
- Dong, Y., Liang, C., & Wanyin, Z. (2023). Board diversity and firm performance: Impact of ESG activities in China. *Economic research-Ekonomika istraživanja*, 36(1), 1592–1609.
- Duque-Grisales, E., & Aguilera-Caracuel, J. (2019). Environmental, Social and Governance (ESG) Scores and Financial Performance of Multilatinas: Moderating Effects of Geographic. *J. Bus. Ethic.* DOI: 10.1007/s10551- 019-04177-w.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, Kevin N. (2018). "Hubungan Gender Diversity terhadap Profitabilitas Perusahaan Telekomunikasi di Indonesia." *Agora*, vol. 6, no. 2.
- Hosny, K. and Elgharbawy, A. (2022), "Board diversity and financial performance: empirical evidence from the United Kingdom", *Accounting Research Journal*, Vol. 35 No. 4, pp. 561-580. <https://doi.org/10.1108/ARJ-02-2020- 0037>
- Indonesia Business Council for Sustainable Development (IBCSD), (2021), *Indeks Environmental, Social, Governance (ESG) Indonesia*.
- Jensen, M.C., Meckling, W.H., 1976. Theory of the company: managerial behavior, agency costs and ownership structure. *J. Financ. Econ.* 3 (4), 305–360.
- Kabir, A., Ikra, S.S., Saona, P. and Azad, M.A.K. (2023), "Board gender diversity and firm performance: new evidence from cultural diversity in the boardroom", *LBS Journal of Management & Research*, Vol. 21 No. 1, pp. 1-12. <https://doi.org/10.1108/LBSJMR-06-2022-0022>.

- Kalia, D. and Aggarwal, D. (2023), "Examining impact of ESG score on financial performance of healthcare companies", *Journal of Global Responsibility*, Vol. 14 No. 1, pp. 155-176. <https://doi.org/10.1108/JGR-05-2022-0045>.
- Kim, S., & Li, Z. (2021). Understanding the impact of ESG practices in corporate finance. *Sustainability*, 13(7), 3746.
- Kolk, A., & Perego, P. (2010). Determinants of the adoption of sustainability assurance statements: An international investigation. *Business Strategy and the Environment*, 19(3), 182–198.
- Medidjati, R.A., Nugraha, Heryana, T., Hartono, P. (2023). Keragaman Gender di Dewan Komisaris dan Risiko Perusahaan: Perspektif Teori Agensi Perilaku. *Jurnal Riset Manajemen*, 11(2), 152-157.
- Mukherjee, S. & Khammer, Sorin. M.S. (2024). When the going gets tough: Board gender diversity in the wake of a major crisis. *The Leadership Quarterly*, 1048-9843, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2024.101784>.
- Naghavi, N., Pahlevan Sharif, S. and Iqbal Hussain, H.B. (2021), "The role of national culture in the impact of board gender diversity on firm performance: evidence from a multi-country study", *Equality, Diversity and Inclusion*, Vol. 40 No. 5, pp. 631-650. <https://doi.org/10.1108/EDI-04-2020-0092>.
- Oldford, E., Ullah, S. and Hossain, A.T. (2021), "A social capital view of women on boards and their impact on firm performance", *Managerial Finance*, Vol. 47 No. 4, pp. 570-592. <https://doi.org/10.1108/MF-02-2020-0091>.
- Purwadi, L., & Meiden, L. (2016). "Relevansi Nilai Risiko Kredit Dengan Moderasi Variabel Leverage Pada Perusahaan Institusi Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2013". Diakses pada tanggal 5 Mei 2024 melalui <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/2112/10/RESUME.pdf>.
- Rahman, H. U., Zahid, M., & Al-Faryan, M. A. S. (2023). Boardroom gender diversity and firm performance: From the lens of voluntary regulations, "tokenism" and "critical mass". *Total Quality Management and Business Excellence*, 34(3–4), 345–363.
- Ruan, L. and Liu, H. (2021), "Environmental, social, governance activities and firm performance: evidence from China", *Sustainability*, Vol. 13 No. 2, p. 767.
- Soare, T.M., Detilleux, C. and Deschacht, N. (2021), "The impact of the gender composition of company boards on firm performance", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 71 No. 5, pp. 1611-1624.
- Triki, O., & Abid, F. (2023). Firms' financial structure with contingent convertible debt, risky debt and multiple growth options. *China Finance Review International*, 13 (2), 230–262.
- Weber, O. (2013). Environmental, Social and Governance Reporting in China. *Business Strategy and the Environment*, 23(5), 303– 317. doi:10.1002/bse.1785 10.1002/bse.1785
- Wernerfelt, B. (1984). A Resource-Based View of the Firm. *Strategic Management Journal*, Vol. 5, No. 2. (Apr. - Jun., 1984), pp. 171-180.
- Wu, Z., Gao, J., Luo, C., Xu, H., & Shi, G. (2023). How does boardroom diversity influence the relationship between ESG and firm financial performance?. *International Review of Economics and Finance*, 045, <https://doi.org/10.1016/j.iref.2023.10.045>.
- Vuong, N. B. (2022). Investor sentiment, corporate social responsibility, and financial performance: Evidence from Japanese companies. *Borsa Istanbul Review*. 22 (5), 911-924. <https://doi.org/10.1016/j.bir.2022.06.010>.