

**PENGARUH KEBERAGAMAN GENDER TERHADAP KINERJA
PERUSAHAAN DENGAN *CORPORATE SOSIAL RESPONSIBILITY*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Empiris pada Perusahaan *Consumer Non-Cylicals* yang Terdaftar di
Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2022)

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang*



Oleh:

MEYSA FANESHA
2020/20043016

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2024

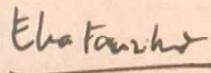
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KEBERAGAMAN GENDER TERHADAP KINERJA
PERUSAHAAN DENGAN *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(*Studi Empiris pada Perusahaan Consumer Non-Cyclicals yang Terdaftar di
Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2022*)

Nama : Meysa Fanesha
NIM/TM : 20043016/2020
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Jurusan : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

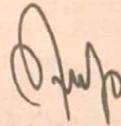
Padang, Juni 2024

Mengetahui,
Kepala Departemen Akuntansi



Dr. Eka Fauzihardani, SE, M.Si, Ak
NIP. 19710522 200003 2 001

Disetujui oleh:
Pembimbing



Nurzi Sebrina, SE, M.Sc, Ak
NIP. 19720910 199802 2 003

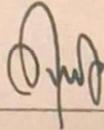
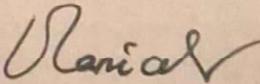
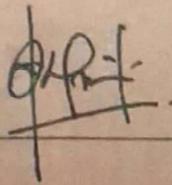
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Keberagaman Gender terhadap
Kinerja Perusahaan dengan *Corporate Social
Responsibility* sebagai Variabel Mediasi (*Studi
Empiris pada Perusahaan Consumer Non-
Cyclicals yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia
Tahun 2018-2022*)

Nama : Meysa Fanesha
NIM/TM : 20043016/2020
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Jurusan : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, Juni 2024

| No | Jabatan | Tim Penguji: Nama | Tanda Tangan |
|----|---------|-------------------------------|---|
| 1 | Ketua | : Nurzi Sebrina, SE, M.Sc, Ak |  |
| 2 | Anggota | : Vanica Serly, SE, M.Si |  |
| 3 | Anggota | : Halmawati, SE, M.Si |  |

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Meysa Fanesha
NIM/Tahun Masuk : 20043016/2020
Tempat/Tanggal Lahir : Solok, 12 Mei 2002
Jurusan : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Simpang Tj. Nan IV, Danau Kembar
No. Hp/Telp : 082386611949
Judul Skripsi : Pengaruh Keberagaman Gender terhadap Kinerja Perusahaan dengan *Corporate Social Responsibility* sebagai Variabel Mediasi (*Studi Empiris pada Perusahaan Consumer Non-Cylical yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2022*)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi ini asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan mencantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh tim pembimbing, tim penguji, dan ketua jurusan.

Dengan demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya yang sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Jun 2024



Meysa Fanesha
NIM. 20043016

ABSTRAK

Fanesha, Meysa. (20043016/2020). Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Perusahaan dengan *Corporate Sosial Responsibility* sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Perusahaan *Consumer Non-Cylical*s yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2022).

Pembimbing : Nurzi Sebrina, S.E., M.Sc., Ak.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keberagaman gender terhadap kinerja perusahaan dengan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) sebagai variabel mediasi. Keberagaman gender diukur dengan perbandingan kehadiran wanita dalam dewan direksi dan komisaris terhadap jumlah anggota dewan direksi dan komisaris. Kinerja perusahaan dinilai dengan menggunakan tiga proksi: *Return On Assets* (ROA), *Return on Equity* (ROE), dan Tobin's Q. CSR dievaluasi menggunakan indeks pengungkapan CSR yang dikembangkan oleh Garanina dan Kim (2023). Data yang digunakan adalah laporan tahunan dan laporan keberlanjutan perusahaan *consumer non-cyclical*s yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018 - 2022. Perusahaan *consumer non-cyclical*s adalah perusahaan yang memproduksi barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan primer. Sampel dipilih menggunakan *purposive sampling* yang berjumlah 64 perusahaan. Analisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan keberagaman gender tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan proksi ROA dan ROE, namun berpengaruh terhadap kinerja dengan proksi Tobin's Q. Keberagaman gender berpengaruh negatif terhadap CSR, dan CSR berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan proksi ROA tetapi tidak berpengaruh terhadap proksi ROE dan Tobin's Q. CSR memediasi pengaruh keberagaman gender terhadap kinerja perusahaan dengan proksi ROA tetapi tidak memediasi pengaruhnya terhadap kinerja dengan proksi ROE dan Tobin's Q.

Kata Kunci : Kinerja Perusahaan, *Return On Assets* (ROA), *Return On Equity* (ROE), Tobin's Q, Keberagaman Gender, *Corporate Sosial Responsibility*

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas izin dan ridha-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Keberagaman Gender terhadap Kinerja Perusahaan dengan *Corporate Social Responsibility* sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Perusahaan *Consumer Non-Cylical*s yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2022)”. Skripsi ini merupakan kewajiban yang harus ditempuh untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program sarjana (S1) pada Jurusan Akuntansi Universitas Negeri Padang.

Selama penyusunan skripsi ini peneliti telah banyak diberikan bimbingan, nasihan dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang, Bapak Prof. Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D serta para wakil dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan izin penggunaan fasilitas yang mendukung penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
2. Kepala Departemen Akuntansi yakni Ibu Dr. Eka Fauzihardani, SE, M.Si, Ak
3. Ibu Nurzi Sebrina, SE, M.Sc, Ak selaku dosen pembimbing akademik sekaligus dosen pembimbing skripsi penulis yang telah banyak menyalurkan ilmu pengetahuannya, memberikan motivasi, nasihat, menuntun, serta membimbing dengan penuh dedikasi selama masa studi hingga proses penulisan skripsi ini.
4. Ibu Vanica Serly, SE, M.Si selaku dosen penguji yang telah mengarahkan dan memberikan penulis masukan ketika kolokium proposal.
5. Ibu Halmawati, SE, M.Si selaku dosen penguji yang telah mengarahkan dan memberikan penulis masukan ketika sidang skripsi.

6. Bapak dan Ibu Dosen serta jajaran staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan.
7. Kedua orang tua penulis, papa dan ibu tercinta, yang merupakan dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis. Terimakasih atas cinta dan didikan serta kasih sayang yang tulus dan begitu besar sehingga penulis kuat dan mampu menyelesaikan skripsi ini dengan lancar, *i love u dad and mom, i miss u so much*.
8. Teristimewa penulis hadiahkan kepada keluarga penulis yang penulis sayangi. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas motivasi dan penguatan yang telah diberikan kepada penulis, supaya penulis bersungguh-sungguh dan semangat dalam menjalani proses penyelesaian skripsi ini.
9. Teman penulis dibangku perkuliahan, Leni Kharisma dan Liza Fitra Utami, terimakasih selalu memberi bantuan, dorongan dan solusi yang baik disetiap permasalahan penulis, serta selalu mendukung penulis dan menguatkan penulis. *See u on top, guys*.
10. Kepada teman-teman penulis di X, terimakasih atas dukungan dan dorongannya, terimakasih atas ide-ide yang diberikan, solusi-solusi yang diberikan, terkhusus kepada ka Dy dan ka Ami, yang telah memberi penulis hiburan saat penulis merasa lelah dan yang telah memberi penulis ide saat menulis skripsi ini.
11. *Last but not least*, kepada diri saya sendiri, terimakasih banyak sudah mau berjuang dan bertahan serta tidak memilih untuk berhenti dan menyerah dalam kondisi apapun.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih atas segala perbuatan baik yang telah diberikan. Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu segala kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Padang, Juni 2024

Meysa Fanesha

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| ABSTRAK..... | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL..... | vii |
| DAFTAR GAMBAR..... | viii |
| DAFTAR LAMPIRAN | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 13 |
| C. Tujuan Penelitian | 14 |
| D. Manfaat Penelitian | 15 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 16 |
| A. Landasan Teori..... | 16 |
| 1. Teori Pemangku Kepentingan (<i>Stakeholders Theory</i>) | 16 |
| 2. Teori Ketergantungan Sumber Daya (<i>Resource Dependence Theory</i>) | 18 |
| 3. <i>Feminist Care Ethics Theory</i> | 19 |
| 4. Keberagaman Gender | 20 |
| 5. Kinerja Perusahaan..... | 21 |
| 6. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan | 24 |
| B. Penelitian Terdahulu | 27 |
| C. Kerangka Penelitian | 29 |
| D. Pengembangan Hipotesis..... | 30 |
| 1. Pengaruh Keberagaman Gender terhadap Kinerja Perusahaan..... | 30 |
| 2. Pengaruh Keberagaman Gender terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan..... | 34 |
| 3. Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan..... | 36 |
| 4. Pengaruh Keberagaman Gender terhadap Kinerja Perusahaan melalui Tanggung Jawab Sosial Perusahaan sebagai Variabel Mediasi..... | 37 |

| | |
|--|------------|
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 39 |
| A. Desain Penelitian | 39 |
| B. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data | 39 |
| C. Populasi dan Sampel Penelitian | 40 |
| 1. Populasi Penelitian | 40 |
| 2. Sampel Penelitian | 42 |
| D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel | 45 |
| E. Tekhnik Analisis Data | 48 |
| 1. Analisis Statistik Deskriptif | 49 |
| 2. Analisis Data PLS (<i>Partial Least Square</i>) | 49 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 52 |
| A. Keberagaman Gender | 52 |
| B. <i>Corporate Sosial Responsibility</i> (CSR) | 62 |
| C. Kinerja Perusahaan | 75 |
| D. Statistik Deskriptif | 86 |
| E. Analisis data PLS | 87 |
| F. Robustness test | 93 |
| 1. <i>Return On Equity</i> (ROE) | 93 |
| 2. Tobin's Q | 96 |
| G. Pembahasan Hasil Penelitian | 99 |
| 1. Pengaruh Keberagaman Gender terhadap kinerja perusahaan | 99 |
| 2. Pengaruh Keberagaman Gender terhadap CSR | 103 |
| 3. Pengaruh CSR terhadap kinerja perusahaan | 105 |
| 4. Pengaruh Keberagaman Gender terhadap Kinerja Perusahaan melalui CSR sebagai Variabel Mediasi | 108 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | 111 |
| A. Simpulan | 111 |
| B. Keterbatasan Penelitian | 114 |
| C. Saran | 115 |
| DAFTAR PUSTAKA | 116 |
| LAMPIRAN | 128 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2. 1 Indikator Pengungkapan CSR..... | 26 |
| Tabel 3. 1 Data Populasi Penelitian | 40 |
| Tabel 3. 2 Kriteria Pengambilan Sampel | 42 |
| Tabel 3. 3 Data Sampel Penelitian | 43 |
| Tabel 4. 1 Data Skor Keberagaman Gender Perusahaan Sampel 2018-2022 | 53 |
| Tabel 4. 2 Data Skor CSR Perusahaan Sampel Tahun 2018-2022 | 64 |
| Tabel 4. 3 Data Kinerja Perusahaan Sampel Penelitian Tahun 2018-2022.. | 77 |
| Tabel 4. 4 Hasil Statistik Deskriptif..... | 86 |
| Tabel 4. 5 Hasil Analisa Data | 89 |
| Tabel 4. 6 Ringkasan Uji Hipotesis..... | 99 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian | 30 |
| Gambar 4. 1 Model Persamaan Struktural | 87 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1 Model Persamaan Struktural (ROA)..... | 129 |
| Lampiran 2 Model Persamaan Struktural (ROE) | 129 |
| Lampiran 3 Model Persamaan Struktural (Tobin's Q)..... | 130 |
| Lampiran 4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif (ROA)..... | 130 |
| Lampiran 5 Hasil Analisis Statistik Deskriptif (ROE) | 131 |
| Lampiran 6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif (Tobin's Q)..... | 131 |
| Lampiran 7 Hasil Uji R-square (ROA)..... | 131 |
| Lampiran 8 Hasil Uji R-square (ROE) | 132 |
| Lampiran 9 Hasil Uji R-square (Tobin's Q)..... | 132 |
| Lampiran 10 Hasil Uji Hipotesis <i>Direct Effect</i> (ROA)..... | 132 |
| Lampiran 11 Hasil Uji Hipotesis <i>Indirect Effect</i> (ROA) | 133 |
| Lampiran 12 Hasil Uji Hipotesis <i>Direct Effect</i> (ROE)..... | 133 |
| Lampiran 13 Hasil Uji Hipotesis <i>Indirect Effect</i> (ROE)..... | 133 |
| Lampiran 14 Hasil Uji Hipotesis <i>Direct Effect</i> (Tobin's Q)..... | 134 |
| Lampiran 15 Hasil Uji Hipotesis <i>Indirect Effect</i> (Tobin's Q) | 134 |
| Lampiran 16 Data Kinerja Perusahaan (ROA) Perusahaan Consumer Non- Cyclicals yang Terdaftar di BEI Tahun 2018-2022 | 135 |
| Lampiran 17 Data Kinerja Perusahaan (ROE) Perusahaan <i>Consumer Non- Cyclicals</i> yang Terdaftar di BEI Tahun 2018-2022 | 143 |
| Lampiran 18 Data Kinerja Perusahaan (Tobin's Q) Perusahaan <i>Consumer Non-Cyclicals</i> yang Terdaftar di BEI Tahun 2018-2022..... | 152 |
| Lampiran 19 Data Skor Tanggung Jawab Sosial Perusahaan <i>Consumer Non- Cyclicals</i> yang Terdaftar di BEI Tahun 2018-2022 | 161 |
| Lampiran 20 Rekapitan Data Variabel Penelitian | 178 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berkembangnya teknologi yang pesat di era globalisasi saat ini mengakibatkan iklim persaingan bisnis menjadi semakin ketat. Oleh sebab itu, agar dapat mempertahankan eksistensinya dalam persaingan bisnis yang semakin ketat tersebut perusahaan harus mampu meningkatkan kinerjanya. Kinerja perusahaan merupakan nilai total yang diciptakan dari operasi perusahaan yang merupakan jumlah utilitas yang diberikan kepada setiap pemangku kepentingan (Freeman, 2015). Sejauh mana manajemen berhasil mengembangkan dan mengelola bisnis perusahaan dengan tujuan menciptakan nilai tambah bagi pemangku kepentingan dan pemegang saham, tercermin dalam kinerja perusahaan (Simbolon, 2015). Kinerja perusahaan penting untuk diketahui sebagai dasar perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap tindakan yang akan dilakukan di masa mendatang (Vibhakar et al., 2023).

Dilansir dari laman Kementerian Perindustrian (2019), perusahaan manufaktur memainkan peran penting terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Namun Indeks Kepercayaan Industri (IKI) yang merupakan indikator kinerja industri manufaktur menunjukkan tren perlambatan, dimana IKI pada agustus 2023 adalah sebesar 53,22 poin dimana poin ini menurun dari bulan juni 2023 yang sebesar 53,93 poin (Judith, 2023). Menurunnya indeks kepercayaan industri ini menunjukkan menurunnya kepercayaan diri

para pelaku bisnis terhadap prospek bisnis dimasa mendatang. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga kinerjanya dimasa depan.

Untuk mendukung peningkatan kinerja perusahaan, diperlukan penerapan tata kelola perusahaan (Utama et al., 2023). Tata kelola perusahaan mengacu pada sistem, mekanisme, proses, dan struktur dimana perusahaan dikendalikan dan diarahkan (Jensen & Meckling, 1976). Kinerja perusahaan yang baik disoroti sebagai salah satu manfaat yang diperoleh dari penerapan mekanisme tata kelola perusahaan (Puni & Anlesinya, 2020). Keberagaman gender merupakan salah satu elemen tata kelola perusahaan. Keberagaman gender merujuk pada variasi atau perbedaan dalam jenis kelamin didalam suatu kelompok, organisasi atau masyarakat (Mamentu et al., 2022).

Skandal besar yang terjadi pada perusahaan Enron dan WorldCom di Amerika Serikat serta Parmalat di Eropa mengakibatkan seruan yang lebih besar terhadap keberagaman gender di dewan oleh banyak praktisi (Randoy et al., 2006). Selain itu, beberapa tahun terakhir perkembangan mengenai representasi wanita di dewan juga telah menjadi perhatian oleh para peneliti, regulator, dan masyarakat umum (Zhang, 2020). Menurut *resource dependence theory*, perusahaan memperoleh manfaat dari dewan melalui tiga cara yang berbeda, yaitu akses ke sumber daya dan saluran komunikasi, legitimasi dan nasihat, serta saran (Hillman et al., 2009). Sehingga dengan adanya keberagaman gender dalam dewan akan meminimalkan kemungkinan

pengendalian perusahaan serta proses pengambilan keputusan hanya dari satu orang atau sekelompok kecil orang.

Dewan direksi memainkan peran penting dalam perusahaan. Dewan direksi merupakan sekelompok individu yang memimpin perusahaan dan bertanggungjawab untuk menetapkan tujuan perusahaan dan strategi untuk mencapainya (Abdullah, 2004). Dewan direksi juga bertanggung jawab atas keputusan yang dibuat untuk perusahaan dan atas kegagalan yang menurunkan nilai pemegang saham (Maghfiroh & Utomo, 2019). Penjelasan tersebut, mengarahkan pada kesimpulan bahwa dewan direksi perusahaan berperan penting dalam menentukan kinerja perusahaan.

Menurut Rao & Tilt (2016) dewan wanita sering kali membawa sudut pandang yang berbeda dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi berbagai hasil ditingkat dewan termasuk dalam hal pengambilan keputusan. Hillman et al. (2000) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa dewan yang lebih beragam dapat menjamin sumber daya yang berharga dan dapat meningkatkan kinerja ekonomi perusahaan. Selain itu, Farida (2019) menyatakan bahwa wanita dinilai lebih proaktif dalam bekerja sama. Radu et al (2017) juga menyatakan wanita dapat memberikan hasil yang luar biasa dalam kepemimpinan dengan fokus kuat pada pencapaian tujuan dan memotivasi tim mereka untuk berprestasi, sementara, pria sering kali menunjukkan keunggulan dalam merencanakan strategi jangka panjang dan memahami visi keseluruhan perusahaan, sehingga dengan adanya keberagaman gender dalam dewan akan memberikan keuntungan dan manfaat

beragam kepada perusahaan serta akan membantu mengoptimalkan kinerja perusahaan. Hal ini konsisten dengan berbagai penelitian yaitu Akhter & Hassan (2023), Alodat et al. (2023), Brahma et al. (2021), Duppati et al. (2020), Sial et al. (2018) dan Galbreath (2018) yang memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa keberagaman gender pada dewan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Menurut tinjauan literatur psikologi, dalam hal memimpin perusahaan, pria dan wanita memiliki perbedaan. Hal tersebut sejalan dengan *feminist care ethics theory* yang menyatakan dalam menghadapi pilihan moral, perbedaan gender dapat membuat orang memiliki sikap yang berbeda, dengan wanita menunjukkan kepedulian dan kecenderungan altruistik ketika membuat keputusan moral (Gilligan, 1982). Wanita cenderung berhati-hati dalam mengambil keputusan dan lebih peka terhadap isu-isu lingkungan (Farida, 2019). Dengan adanya keberagaman gender dalam dewan dapat meningkatkan tanggung jawab sosial perusahaan karena hadirnya kemampuan tambahan dalam proses pengambilan keputusan tanggung jawab sosial perusahaan oleh dewan. Menurut Eagly & Karau (1991) wanita memiliki emosi yang lebih kompleks, peka secara sosial, pandai berbicara, dan fokus pada hubungan dibandingkan pria karena perbedaan orientasi sosial dan orientasi diri mereka. Sebagai hasilnya, wanita lebih mungkin untuk mengekspresikan kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain dan bertindak sebagai agen perubahan dalam masyarakat. Menurut teori *stakeholder*, keberagaman gender dapat meningkatkan hubungan perusahaan

dengan pemangku kepentingan dengan meningkatkan tanggung jawab sosial perusahaan (Michelon & Parbonetti, 2012). Penelitian Bernardi (2010) menunjukkan bahwasanya kehadiran dewan dengan gender wanita memiliki dampak nyata terhadap tanggung jawab sosial perusahaan. Pernyataan mengenai pengaruh keberagaman gender dalam dewan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akhter & Hassan (2023), Peng et al. (2021), Khan et al. (2019) dan Galbreath (2018) yang juga memperoleh hasil yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada antara keberagaman gender dalam dewan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan.

Dalam membuat keputusan investasi, kini investor turut menekankan pada informasi non-keuangan selain informasi keuangan (Latifah, 2021). Dalam bukunya yang berjudul "*Cannibals With Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*," Elkington (1997) mengemukakan pandangannya bahwa perusahaan perlu menerapkan konsep *triple bottom line*, yaitu *profit*, *planet*, dan *people*. Prinsip utama dari pendekatan ini adalah bahwa perusahaan seharusnya tidak mencari keuntungan finansial semata (*profit*), tetapi juga harus memprioritaskan keberlanjutan lingkungan (*planet*) dan kesejahteraan masyarakat (*people*). Pendekatan ini mengubah fokus tanggung jawab perusahaan, yang sebelumnya hanya ditujukan kepada pemegang saham (*shareholders*), kini melibatkan seluruh pemangku kepentingan (*stakeholders*). Hal ini sesuai dengan teori *stakeholder* yang menyatakan perusahaan bukan entitas yang hanya beroperasi demi

kepentingannya sendiri, melainkan juga memberi kontribusi dan manfaat kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Hanifah, 2011).

Indonesia merupakan negara yang mendapat julukan Zamrud Khatulistiwa, hal ini dikarenakan Indonesia terletak pada jalur yang dilalui oleh garis khatulistiwa (Sukmantari & Januarsa, 2022). Sebagai akibat dari letak geografisnya yang strategis, kekayaan sumber daya alam Indonesia melimpah. Kekayaan alam tersebut meliputi hutan, laut dan hayati yang terkandung didalamnya yang tersebar di pulau-pulau Indonesia. Namun, kekayaan alam yang dimiliki tidak terlepas dari tantangan untuk menjaga kelestariannya dan fakta di lapangan menunjukkan terdapat sejumlah besar kerusakan lingkungan.

Setiap industri, selama proses produksinya menghasilkan limbah atau produk sisa (Hidayat, 2018). Contoh konkret pencemaran lingkungan akibat operasional perusahaan adalah PT Mayora Indah Tbk yang melakukan pembuangan limbah pabrik di sungai Kunir pada tahun 2021 yang mengakibatkan sungai tersebut mengeluarkan bau tidak sedap. Meski pihak PT Mayora Indah Tbk telah mengklaim bahwa limbah yang dihasilkan tidak berbahaya dan telah memastikan bahwa pengolahan limbah pabrik sudah dilaksanakan dengan baik dan benar, faktanya berdasarkan hasil pengujian laboratorium yang dilakukan, didapati bahwa air permukaan tercemar lebih dari 270.000 *fecal coliform* yang melebihi batas ambang mutu 10.000. Selain itu, kekeruhan dan warna air berada di atas ambang batas dan meskipun

masih di bawah ambang batas, air tersebut mengandung bahan kimia berbahaya seperti tembaga, sianida, dan amonia (Joniansyah, 2021).

Sebagai akibat dari meningkatnya kerusakan lingkungan yang disebabkan oleh operasi bisnis, masyarakat kini semakin sadar akan isu-isu lingkungan. Akibatnya, perusahaan-perusahaan terdorong untuk lebih berhati-hati dalam menjalankan bisnis mereka (Hidayat, 2018). Selain itu, akibat kesadaran masyarakat akan kerusakan lingkungan yang terjadi, masyarakat semakin menunjukkan ketertarikan yang lebih besar terhadap informasi yang menyoroti sejauh mana suatu perusahaan bertanggung jawab terkait kerusakan tersebut (Farida, 2019).

Dalam beberapa dekade terakhir, persepsi para pemangku kepentingan mengenai tanggung jawab sosial perusahaan atau *Corporate Sosial Responsibility* (CSR) pun juga berkembang secara signifikan (Firdaus, 2024). CSR dianggap penting tidak hanya bagi perusahaan-perusahaan besar, tetapi bagi semua perusahaan. CSR adalah wujud kontribusi perusahaan melalui praktik bisnis beretika yang berupaya meningkatkan standar hidup para pekerja, lingkungan sekitar perusahaan beroperasi, dan masyarakat luas (Lindawati & Puspita 2015). Sudana & Arlindania (2011) menyatakan CSR dikenal sebagai pertanggungjawaban perusahaan atas dampak pilihan dan perbuatannya terhadap masyarakat dan lingkungan. Menurut Tho'in & Muliastari (2020), CSR merupakan suatu program yang menguntungkan perusahaan karena menjunjung tinggi hubungan positif dengan masyarakat

sehingga dapat mendukung ekspansi dan berkembangnya bisnis di masa depan.

Houqe et al. (2021) menyatakan bahwa kini CSR telah menjadi hal yang semakin disadari oleh para pemegang saham dan masyarakat umum. Masyarakat umum sebagai konsumen telah menyadari pentingnya CSR. Argumen tersebut sejalan dengan temuan studi yang dilakukan oleh Balawera (2013) yang memperoleh hasil bahwa CSR mempengaruhi niat beli konsumen dan CSR berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian konsumen (Mahendra et al., 2021). CSR dianggap sebagai alat penting yang mempengaruhi interaksi antara perusahaan dan pihak-pihak pemangku kepentingan (Pucheta-Martínez et al., 2023).

CSR menggambarkan perusahaan bertanggung jawab dan bertindak secara bermoral terhadap para pemangku kepentingan. Ketika perusahaan bertanggung jawab kepada pemangku kepentingan, salah satu contohnya adalah karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan efektivitas perusahaan (Singh & Chakraborty, 2021). Menurut Freeman (1984) CSR juga memberi citra dan reputasi yang baik sehingga akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Pernyataan tersebut sesuai dengan temuan penelitian Singh & Chakraborty (2021) dan Sial et al. (2018) yang memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara CSR dan kinerja perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan CSR yang baik akan memenuhi kebutuhan informasi para pemangku kepentingan dan akan menghasilkan kinerja bisnis yang lebih baik

secara finansial. Dengan begitu CSR berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi bagaimana keberagaman gender dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan melalui *Corporate Sosial Responsibility* (CSR) sebagai mediator. Selain itu, penelitian ini juga melihat pengaruh langsung antara keberagaman gender dan kinerja perusahaan, keberagaman gender dan CSR serta antara CSR dan kinerja perusahaan. Peran CSR sebagai mediasi dimasukkan dalam penelitian ini dikarenakan adanya indikasi kuat akan pengaruh antara variabel keberagaman gender (X) terhadap CSR (Z). Terdapat berbagai cara di mana CSR dapat berfungsi sebagai perantara antara keberagaman gender dan kinerja perusahaan. CSR memiliki potensi untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan, yang pada gilirannya dapat membangun kepercayaan dan reputasi perusahaan dan pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan. Dengan melaksanakan kegiatan CSR, perusahaan dapat menunjukkan komitmen mereka terhadap praktik bisnis yang bertanggung jawab.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilaksanakan oleh Akhter & Hassan (2023) yang meneliti pengaruh tata kelola perusahaan terhadap kinerja perusahaan yang dimediasi oleh CSR. Penelitian tersebut menyatakan bahwa CSR secara parsial memediasi pengaruh positif antara tata kelola perusahaan dan kinerja perusahaan, dengan demikian dapat disimpulkan semakin efektif tata kelola perusahaan, semakin meningkat pula CSR dan

akan meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini mengimplikasikan melalui praktik CSR, perusahaan yang memiliki praktik tata kelola yang baik dalam hal ini ialah keberagaman gender dapat memastikan keberadaan dan keberlanjutan jangka panjang mereka.

Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian Akhter & Hassan (2023) yaitu dari objek, tahun yang diteliti, metode penelitian, penambahan proksi pada variabel keberagaman gender dan kinerja perusahaan serta pengukuran variabel CSR. Pada penelitian ini, fokus peneliti hanya terarah pada satu elemen tata kelola perusahaan yaitu keberagaman gender, hal ini dikarenakan penelitian yang meneliti peran mediasi CSR terhadap pengaruh antara keberagaman gender pada dewan dan kinerja perusahaan masih kurang (Sial et al., 2018).

Variabel keberagaman gender pada penelitian ini diperluas dengan memasukkan proksi persentase wanita di dewan komisaris. Penambahan proksi dewan komisaris dalam variabel keberagaman gender menjadi relevan, mengingat peran strategis dan pengaruh yang dimiliki oleh dewan komisaris. Penambahan proksi ini mencerminkan diversifikasi tidak hanya ditingkat eksekutif tetapi juga di tingkat pengambilan keputusan tertinggi, termasuk didalamnya dewan komisaris karena perannya dalam hal pengawasan dan pemberian nasihat strategis. Dengan melibatkan dewan komisaris, memungkinkan penelitian untuk menginvestigasi dampak keberagaman gender tidak hanya pada tingkat operasional, tetapi juga pada tingkat pengambilan keputusan strategis. Sehingga dengan begitu, variabel

keberagaman gender pada penelitian ini diukur menggunakan dua proksi, yaitu proporsi dewan direksi wanita dalam dewan direksi dan proporsi dewan komisaris wanita dalam dewan komisaris..

Pelaksanaan CSR dalam penelitian ini menggunakan data terkait dengan pelaksanaan CSR yang diungkapkan di laporan tahunan dan laporan keberlanjutan untuk menyusun indeks pengungkapan CSR yang terdiri dari 22 *item*. Pengukuran CSR ini didasarkan pada penelitian sebelumnya oleh Garanina & Kim (2023). Penggunaan indeks ini dikarenakan elemen-elemen yang tercakup didalamnya dinilai relevan dengan kondisi Indonesia, sehingga membantu perusahaan menanggapi isu-isu sosial dan lingkungan yang signifikan di Indonesia.

Kinerja perusahaan dalam penelitian ini diukur menggunakan kinerja keuangan. Simbolon (2015) menyatakan kinerja keuangan dapat digunakan untuk menilai kinerja perusahaan. Kinerja keuangan perusahaan mengacu pada hasil atau pencapaian keuangannya (Fatihudin, 2018). Kinerja keuangan dapat dievaluasi melalui analisis rasio-rasio keuangan, salah satunya adalah rasio profitabilitas (Kusumawati & Warastuti, 2020). Dalam penelitian ini, kinerja keuangan diukur dengan rasio profitabilitas yaitu *Return On Assets* (ROA) dan *Return on Equity* (ROE), dimana kedua rasio ini sering digunakan untuk mengukur kinerja keuangan pada berbagai jenis penelitian (Strouhal et al., 2018; Lassala et al., 2017).

Menurut Hagel et al. (2013) meskipun ROA bukan pengukuran yang sempurna, tetapi ROA adalah rasio yang paling efektif yang tersedia untuk

menilai kinerja keuangan perusahaan. Selain itu, dikarenakan rasio-rasio ini menunjukkan laba atas operasi perusahaan, menjadikan ROA dan ROE dapat digunakan sebagai pengukur kinerja keuangan (Wijaya, 2019). Kinerja perusahaan dalam penelitian ini juga diteliti dengan kinerja keuangan yang menggunakan basis pasar, yaitu Tobin's Q. Kinerja keuangan yang diukur dengan Tobin's Q memiliki komponen kapitalisasi pasar yang berarti semakin menarik sebuah perusahaan bagi investor maka kapitalisasi pasarnya semakin tinggi (Winata & Malelak, 2021).

Perusahaan manufaktur ialah perusahaan yang memproses bahan jadi dari bahan baku (Melani & Napisah, 2022). Dibandingkan dengan jenis bisnis lainnya, industri manufaktur memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap masyarakat dan lingkungan, terutama dalam hal kesehatan dan keselamatan (Susanto & Joshua, 2019). Sektor *Consumer Non-Cyclicals* (CNC) adalah salah satu sektor yang bergerak dalam industri manufaktur (Apriyani et al., 2022). Sektor CNC adalah sektor dimana perusahaan menghasilkan barang atau jasa yang cenderung dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan primer. Perusahaan pada sektor ini memiliki peran yang strategis karena produknya sangat diperlukan dalam kebutuhan hidup masyarakat sehari-hari.

Keberadaan perusahaan sektor CNC diketahui membawa dampak terhadap lingkungan, terutama dalam hal limbah produk. Hal ini sesuai dengan kenyataan dilapangan. Untuk menentukan sektor mana saja yang memiliki merek sampah kemasan plastik yang mencemari sungai, pantai, dan lingkungan di Indonesia, organisasi pawai bebas plastik melakukan brand

audit pada tahun 2022. Hasilnya, penyumbang utama adalah Mayora, Indofood, dan Unilever. Ketiga perusahaan tersebut adalah perusahaan yang berada pada sektor CNC.

Dengan demikian, pemilihan sektor CNC dalam penelitian ini menjadi relevan karena mencerminkan keseimbangan antara peran strategis perusahaan dalam memenuhi kebutuhan konsumen dan dampak lingkungan yang dihasilkan. Perusahaan sektor CNC disarankan memiliki perhatian yang lebih besar terhadap dampak lingkungan yaitu dengan menggunakan kemasan ramah lingkungan karena merupakan perusahaan-perusahaan yang menghasilkan produk primer atau produk yang banyak digunakan oleh masyarakat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, fenomena yang telah ditemukan, dan *research gap* yang telah dikemukakan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali dan penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Keberagaman Gender terhadap Kinerja Perusahaan dengan *Corporate Sosial Responsibility* sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Perusahaan *Consumer Non-Cyclicals* yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2022)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah keberagaman gender berpengaruh terhadap kinerja perusahaan sektor *consumer non-cylical*?
2. Apakah keberagaman gender berpengaruh terhadap tanggung jawab sosial perusahaan sektor *consumer non-cylical*?
3. Apakah tanggung jawab sosial perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan *consumer non-cylical*?
4. Apakah tanggung jawab sosial perusahaan memediasi pengaruh antara keberadaan wanita dalam dewan dan kinerja perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah keberagaman gender berpengaruh terhadap kinerja perusahaan sektor *consumer non-cylical*?
2. Untuk mengetahui apakah keberagaman gender berpengaruh terhadap tanggung jawab sosial perusahaan sektor *consumer non-cylical*?
3. Untuk mengetahui apakah tanggung jawab sosial perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan *consumer non-cylical*?
4. Untuk mengetahui apakah tanggung jawab sosial perusahaan memediasi pengaruh antara keberagaman gender dan kinerja perusahaan?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja perusahaan, sehingga perusahaan dapat memaksimalkannya dan berdampak pada kinerja perusahaan kedepannya.

2. Bagi Investor

Penelitian ini dapat memberi informasi kepada investor mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, sehingga dapat menjadi informasi yang penting dalam hal pengambilan keputusan untuk berinvestasi.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan landasan untuk penelitian berikutnya dengan fokus yang serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Pemangku Kepentingan (*Stakeholders Theory*)

Freeman memperkenalkan *stakeholders theory* (teori pemangku kepentingan) pertama kali pada tahun 1984. Menurut Freeman, pemangku kepentingan merujuk pada individu atau kelompok yang memiliki kapasitas untuk memberikan pengaruh atau menerima dampak atas pencapaian tujuan suatu organisasi. Karyawan, klien, pemasok, pemegang saham, bank, pemerhati lingkungan, pemerintah, dan pihak-pihak lain yang memiliki kekuatan untuk memberikan dampak positif atau negatif terhadap bisnis adalah pemangku kepentingan (Freeman, 1984).

Teori *stakeholder* menyatakan perusahaan bukan entitas yang hanya beroperasi demi kepentingannya sendiri, melainkan juga memberi kontribusi dan manfaat kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Menurut *stakeholders theory*, organisasi diharapkan dapat memenuhi ekspektasi dan memperhatikan kekhawatiran para pemangku kepentingan guna mempertahankan legitimasinya (Akhter & Hassan, 2023). Manajemen organisasi diharapkan melaksanakan tugas-tugas yang dianggap signifikan oleh pihak-pihak yang berkepentingan terkait, dengan kata lain kemampuan perusahaan untuk berhasil sangat bergantung pada dukungan para pemangku kepentingannya. Teori