

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

Teori pada suatu penelitian merupakan seperangkat konsep-konsep, definisi, dan proporsi yang digunakan untuk melihat fenomena secara sistematis, dengan mengidentifikasi hubungan antar variabel (Sugiyono 2023:86).

Penelitian ini dibangun dari tiga landasan teori utama yang saling melengkapi yaitu *Grand Theory*, *Middle Theory* dan *Applied Theory*. Untuk *Grand Theory* yang membahas konseptual dengan fokus pada prinsip-prinsip dasar Manajemen secara umum, *Middle Theory* yang berperan sebagai jembatan antara teori dasar dengan praktik, khususnya dalam bidang Manajemen Keuangan, dan untuk *Applied Theory* yang membahas mengenai *Board Gender Diversity*, *Corporate Social Responsibility Disclosure*, dan Kinerja Keuangan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah proses mengatur, mengelola, dan mengoordinasikan berbagai kegiatan serta sumber daya, baik itu manusia, waktu, informasi, maupun materi, agar suatu tujuan dapat tercapai dengan cara yang efisien, efektif, dan terarah. Manajemen dalam konteks ini bertindak sebagai pengarah utama dalam jalannya aktivitas, memastikan bahwa setiap langkah dan tindakan yang dilakukan memiliki kontribusi nyata terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya manajemen, berbagai kegiatan bisa berjalan secara tidak teratur, saling tumpang tindih, atau bahkan bertentangan satu sama lain, yang pada akhirnya menghambat pencapaian hasil yang diinginkan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah salah satu konsep paling mendasar dan penting dalam dunia bisnis, organisasi, dan kehidupan sehari-hari. Manajemen merupakan perpaduan antara ilmu dan seni yang berkaitan dengan cara mengatur, mengarahkan, dan mengoordinasikan berbagai sumber daya baik manusia maupun non manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dalam praktiknya, manajemen mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengendalian terhadap berbagai aktivitas yang dijalankan dalam suatu sistem atau organisasi. Dengan adanya manajemen yang baik, setiap komponen dalam organisasi dapat berfungsi secara sinergis, meminimalkan pemborosan sumber daya, serta meningkatkan produktivitas dan daya saing. Manajemen berfungsi sebagai pemandu yang tidak hanya menunjukkan arah, tetapi juga memastikan bahwa setiap langkah yang diambil sesuai dengan visi, misi, dan strategi yang telah dirumuskan.

Manajemen menurut (Robbins, & Coulter, 2025:37) menyatakan:

“Manajemen involves coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively”.

Artinya bahwa manajemen adalah aktivitas-aktivitas yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Menurut (Kinicki & Soignet, 2022:5) menyatakan bahwa;

“Management is defined as the pursuit of organizational goals efficiently and effectively by integrating the work of people through planning, organizing, leading, and controlling the organization's resources”.

Artinya manajemen didefinisikan sebagai pengejaran tujuan organisasi secara efisien dan efektif dengan mengintegrasikan pekerjaan orang-orang melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi.

Sementara itu, menurut (Griffin, 2021:3) adalah;

“Manajemen is a set of activities (including planning and decision making, organizing leading, and controlling) directed at an organization's resources (human, financial, physical, and information) with the aim of achieving organization goals in an efficient and effective manner”.

Artinya bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik dan informasi) dengan tujuan organisasi tercapai dilakukan dengan cara yang efisien dan efektif.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan atau proses yang kompleks dan terstruktur, yang mencakup beberapa fungsi utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Proses ini dimulai dengan perencanaan, di mana manajer menetapkan tujuan organisasi dan merumuskan

strategi untuk mencapainya, dengan mempertimbangkan analisis situasi dan proyeksi masa depan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang harus dilaksanakan oleh para manajer sebagai upaya strategis untuk memastikan bahwa tujuan organisasi yang telah dirumuskan dapat tercapai secara efektif dan efisien sesuai dengan arah dan harapan yang telah ditetapkan. Fungsi manajemen menurut para ahli secara umum memiliki kesamaan. Fungsi manajemen menurut (Robbins, & Coutler, 2021:38) adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan proses penetapan tujuan dan langkah strategis untuk mencapainya. Secara operasional, tujuan organisasi terbagi dua: profit dan nonprofit. Organisasi profit fokus pada produksi, target penjualan, serta perhitungan biaya dan pendapatan untuk memperoleh keuntungan.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses mengatur dan mengelompokkan sumber daya manusia berdasarkan keahlian masing-masing, sehingga memudahkan pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Pengelompokan ini bertujuan untuk memperjelas pembagian tugas dan tanggung jawab setiap individu dalam struktur organisasi.

3. Fungsi Kepemimpinan (*Leading or actuating*)

Kepemimpinan berfungsi untuk memengaruhi dan mengarahkan karyawan agar bekerja dengan semangat serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan dinamis. Selain itu, kepemimpinan juga berperan sebagai penggerak (*actuating*) dengan memberikan motivasi kepada para pekerja agar mereka dapat menjalankan tugasnya secara optimal.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian berfungsi untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan aktivitas kerja. Jika ditemukan penyimpangan dalam suatu bagian, manajer akan mencari solusi, melakukan perbaikan, serta memastikan agar kesalahan tersebut tidak terulang dan tidak menimbulkan masalah baru.

Menurut (Griffin 2021:7) terdapat empat dari fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan dan pengambilan Keputusan (*Planning and Decision Making*)

Perencanaan, dalam arti paling sederhana, berarti menetapkan tujuan organisasi dan menentukan cara terbaik untuk mencapainya. Sebagian dari proses perencanaan, pengambilan keputusan adalah memilih apa yang harus dilakukan dari sejumlah opsi. Perencanaan dan pengambilan keputusan membantu manajer tetap efektif dengan menjadi pedoman untuk tindakan berikutnya. Dengan kata lain, tujuan dan rencana organisasi yang jelas membantu manajer merencanakan waktu dan sumber daya mereka.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah manajer menetapkan tujuan dan mengembangkan rencana yang dapat dicapai, tugas manajemen berikutnya adalah mengatur orang dan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan rencana tersebut. Secara khusus, pengorganisasian melibatkan menentukan bagaimana kegiatan dan sumber daya harus dikelompokkan.

3. Fungsi kepemimpinan (*Leading*)

Pemimpin adalah fungsi manajerial dasar ketiga, dan ada yang menganggapnya sebagai fungsi yang paling penting dan paling menantang dari semua kegiatan manajerial. Untuk mendorong anggota organisasi untuk bekerja sama demi kepentingan bersama, proses pemimpin digunakan.

4. Fungsi pengendalian (*Controlling*)

Mengendalikan, atau memantau kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah tugas terakhir dari proses manajemen. Manajer organisasi harus memantau kemajuan organisasi untuk memastikan bahwa ia bekerja sedemikian rupa sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan tepat waktu.

Fungsi-fungsi manajemen yang telah disebutkan sebelumnya sangat penting untuk dikuasai oleh manajer atau pemimpin perusahaan. Penguasaan terhadap fungsi-fungsi ini tidak hanya sekadar menjadi kewajiban, tetapi juga merupakan kunci untuk mencapai keberhasilan organisasi. Dengan melaksanakan fungsi-fungsi tersebut

secara efektif dan efisien, manajer dapat memastikan bahwa setiap aspek operasional perusahaan berjalan dengan baik.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Unsur-unsur manajemen dapat dipahami sebagai komponen penting yang harus ada dalam suatu proses manajerial. Tanpa keberadaan elemen-elemen pokok ini, manajemen tidak akan berjalan dengan baik dan bahkan tidak bisa disebut sebagai manajemen yang sesungguhnya. Dengan kata lain, manajemen terdiri dari berbagai elemen dasar yang membentuk sebuah kesatuan utuh, di mana setiap elemen saling berhubungan dan bergantung satu sama lain. Keselarasan dan integrasi antar elemen tersebut sangat krusial untuk memastikan proses manajemen dapat berjalan efektif dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut (Handari, 2024:25-32) menjelaskan bahwa terdapat unsur-unsur manajemen. Yaitu yang dikenal dengan 7M:

1. Manusia (*Man*)

Faktor manusia merupakan unsur yang paling penting dalam manajemen yang menggerakkan kegiatan pada perusahaan. Sumber daya manusia menjadi komponen paling dibutuhkan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, visi, dan misi. Proses kegiatan kerja pada perusahaan tidak dapat dilakukan tanpa manusia, karena manajemen membutuhkan peran manusia sebagai perencana, pelaksanaan dan pengendali dari berbagai aspek.

2. Uang (*Money*)

Faktor uang merupakan unsur paling penting dalam memulai suatu perusahaan. Uang dapat menjadi alat transaksi jual beli yang dilakukan oleh perusahaan. *Cash flow* dapat menjadi penentu sebagai alat ukur uang, dengan memperlihatkan laporan pemasukan dan pengeluaran yang dilakukan oleh perusahaan. Uang dapat memberikan manfaat apabila perusahaan dihadapkan pada kondisi tidak baik, sehingga memiliki dana darurat, sehingga dapat mengatasi masalah dan memberikan modal tambahan. Pengelolaan uang sangat penting untuk mengukur kondisi keuangan pada perusahaan, apabila arus kas terus bertambah maka perusahaan mendapatkan profit atau arus kas terus berkurang maka adanya masalah pada perusahaan.

3. Bahan-bahan (*Materials*)

Faktor *Materials* menjadi aspek dalam proses produksi pada perusahaan. *Materials* komponen yang harus selalu dalam proses pelaksanaan kegiatan produksi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tanpa adanya bahan baku proses produksi akan terhambat, sehingga tidak ada produk yang dihasilkan yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam proses kegiatan produksi yang sudah profesional, sehingga manajemen material dan manajemen sumber daya manusia sangat berkaitan dalam proses kegiatan produksi.

4. Mesin (*Machine*)

Faktor mesin merupakan alat yang berfungsi untuk memberikan keringan kepada manusia dalam proses kegiatan produksi dan menghasilkan produk yang lebih efektif dan efisien . Manajemen mesin dapat digunakan untuk jangka panjang dan mudah dalam perawatan, namun harus diperhatikan standar penggunaan operasionalnya dan memberikan penjelasan tentang prosedur penggunaan mesinya.

5. Metode (*Methods*)

Metode merupakan cara untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Metode memberikan kemudahan kepada karyawan agar memastikan proses kegiatan produksi dapat sesuai dengan standar yang sudah ada. Metode manajemen membantu proses kegiatan produksi berjalan secara efektif dan efisien. Keberlangsungan kegiatan dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh metode sebagai unsur manajemen untuk mengatur aktivitas produksi. Metode yang ditetapkan harus jelas dan dapat dipahami oleh karyawan, tanpa adanya metode yang jelas dalam menjalankan dalam proses kegiatan produksi akan kehilangan arah karena kurangnya pemahaman langkah proses produksi, prinsip-prinsip yang harus ditaati.

6. Pasar (*Market*)

Faktor pasar menjadi salah satu unsur paling utama manajemen, karena hasil dari pencapaian perusahaan. Manajemen pasar suatu usaha merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, pengendalian dari segala aktivitas yang berkaitan dengan pemasaran produk. Proses manajemen pasar dimulai untuk mengidentifikasi

informasi pasar dan lingkungan pasar, sehingga perusahaan dapat mengetahui preferensi pelanggan, tren yang ada dipasar saat ini, mencari peluang yang masih dibutuhkan yang belum terpenuhi, dan menganalisis kelebihan dan kekurangan kompetitor. Perusahaan perlu memperhatikan segmen pasar yang berbeda dan mengembangkan strategi yang sesuai dengan target pemasaran. Manajemen pasar menjadi kunci keberhasilan perusahaan untuk mencai target yang sudah ditetapkan perusahaan.

7. Waktu (*Minute*)

Waktu menjadi salah satu unsur manajemen yang diperlukan dalam perusahaan untuk menentukan jangka waktu yang sudah ditetapkan. Manajemen waktu merupakan cara untuk mengelola waktu agar proses kegiatan produksi dapat berjalan secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan dapat memaksimalkan aktivitas yang sudah ditargetkan oleh perusahaan.

Unsur-unsur tersebut sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen, karena keberhasilan suatu kegiatan atau usaha sangat bergantung pada bagaimana unsur-unsur tersebut diintegrasikan dan diterapkan. Dengan memperhatikan setiap elemen manajemen, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Manajemen Keuangan

Manajemen keuangan merupakan salah satu cabang penting dalam ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan seluruh aktivitas keuangan dalam suatu

organisasi atau perusahaan. Tujuan utama dari manajemen keuangan adalah memastikan bahwa setiap transaksi keuangan dikelola secara efisien, transparan, dan akuntabel. Fungsi ini sangat vital karena berkaitan langsung dengan stabilitas dan kelangsungan hidup perusahaan. Pengelolaan keuangan yang baik memungkinkan perusahaan untuk merencanakan, mengontrol, serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya keuangan guna mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh karena itu, kondisi keuangan yang sehat menjadi salah satu indikator utama keberhasilan suatu perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Keuangan

Manajemen keuangan mencakup seluruh aktifitas yang berhubungan dengan upaya untuk mendapatkan dana serta menggunakan atau untuk mengalokasikan dana tersebut. Berikut merupakan pengertian manajemen menurut para ahli:

Manajemen keuangan menurut (Atrill, 2020:1) adalah:

“Financial management is a theory that assumes that the main purpose of business is to maximize and increase the level of wealth of shareholders in a company or organizing”.

Artinya manajemen keuangan merupakan sebuah teori yang mengasumsikan bahwa tujuan utama dari bisnis adalah untuk memaksimalkan dan meningkatkan kekayaan dari pemegang saham perusahaan atau organisasi.

Terdapat pengertian lain terkait pengertian manajemen keuangan yang dinyatakan oleh (Brigham & Houston, 2022:4) menyatakan bahwa:

“Financial management, also called corporate finance, focuses on decisions relating to how much and what types of assets to acquire, how to raise the capital needed to purchase assets, and how to run the firm so as to maximize its value”.

Artinya manajemen keuangan, juga disebut keuangan perusahaan, berfokus pada keputusan yang berkaitan dengan berapa banyak dan jenis aset apa yang harus diperoleh, bagaimana meningkatkan modal yang dibutuhkan untuk membeli aset, dan bagaimana menjalankan perusahaan untuk memaksimalkan nilainya.

Berdasarkan pemaparan para pakar manajemen keuangan tersebut, maka dapat diketahui bahwa manajemen keuangan utamanya sangat berkaitan dengan pengelolaan dana yang efektif di suatu perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Keuangan

Tugas dan tanggung jawab manajer keuangan dapat bervariasi tergantung pada jenis dan skala bisnis yang dijalankan. Dalam perusahaan kecil, seorang manajer keuangan mungkin menangani hampir seluruh aspek keuangan, sementara di perusahaan besar, tanggung jawab ini dapat terbagi ke dalam beberapa posisi khusus. Meskipun terdapat perbedaan dalam struktur organisasi dan cakupan pekerjaan, ada sejumlah fungsi utama yang tetap menjadi fokus dalam manajemen keuangan. Salah satu di antaranya adalah pengambilan keputusan strategis yang mencakup tiga aspek penting: keputusan investasi, keputusan pendanaan, dan keputusan dividen. Ketiga

keputusan ini merupakan inti dari manajemen keuangan dan biasanya berada di bawah tanggung jawab utama manajer atau direktur keuangan perusahaan. Keputusan-keputusan tersebut sangat menentukan arah kebijakan keuangan dan berpengaruh langsung terhadap pertumbuhan serta keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Tiga jenis fungsi manajemen keuangan, menurut (Atrill, 2020:2-3):

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Menjelankan fungsi perencanaan seseorang manajer akan mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi, mengembangkan rencana kerja yang terpadu, dan mengkoordinasikan berbagai aktivitas dalam mencapai sasaran-sasaran tersebut.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Melakukan fungsi pengorganisasian, seorang manajer akan menentukan tugas-tugas apa yang diselesaikan, siapa-siapa yang melakukannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, bagaimana struktur dan desain organisasi, dan dimana keputusan tersebut harus diambil.

3. Fungsi Kepemimpinan (*Leading*)

Melakukan fungsi kepemimpinan. Seorang manajer harus memotivasi para bawahannya, membantu menyelesaikan konflik di antara mereka, mengarahkan para individu atau kelompok-individu dalam bekerja, memilih metode komunikasi.

4. Fungsi Kontrol (*Contrrolling*)

Memastikan tujuan perusahaan tercapai dan pekerjaan dilakukan sebagaimana mestinya, manajer melakukan pemantauan dan pengevaluasian kinerja. Membandingkan kinerja aktual dengan tujuan yang ditetapkan. Jika tujuan tidak tercapai, maka tugas manajer untuk mengembalikan pekerjaan ke jalur yang benar.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Keuangan

Manajemen keuangan memiliki suatu tujuan. Tujuan ini mengacu pada bagaimana seseorang mampu menjalankan tugasnya sebagai seorang manajer dengan meningkatkan kepentingan perusahaan. Menurut (Atrill, 2020:2), tujuan dari manajemen keuangan adalah:

1. *Financial planning. It is vital for managers to assess the potential impact of proposals on future financial performance and position.* Artinya perencanaan keuangan. Sangat penting bagi manajer untuk menilai potensi dampak proposal terhadap kinerja dan posisi keuangan di masa depan.
2. *Investment project appraisal. Investment in new long-term project can have a profound effect on the future prospects of a business. Artinya penilaian proyek investasi.* Investasi dalam proyek jangka panjang baru dapat memiliki efek mendalam pada prospek bisnis di depan.
3. *Financing decisions. Investment project and other business activities have to be financed. The various sources of finance available need to be identified and evaluated. Each has its own characteristics and costs.* Artinya keputusan pembiayaan. Proyek investasi dan kegiatan bisnis lainnya harus dibiayai.

Berbagai sumber keuangan yang tersedia perlu diidentifikasi dan dievaluasi. Masing-masing memiliki karakteristik dan biaya sendiri.

4. *Capital market operations. New finance may be raised through the capital markets, which include stock markets and bank.* Artinya operasi pasar modal. Keuangan baru dapat dinaikkan melalui pasar modal, yang meliputi pasar saham dan bank.
5. *Financial control. Once plans are implemented, managers must ensure that things stay on course.* Artinya pengendalian keuangan. Setelah rencana diimplementasikan, manajer harus memastikan bahwa segala sesuatunya tetap pada jalurnya.

2.1.3 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori Keagenan (*Agency Theory*) merupakan hubungan antara pemegang saham dan *agent* manajemen, terdapat potensi konflik akibat adanya perbedaan tujuan dan asimetri informasi. Sektor perbankan, manajemen cenderung fokus pada keuntungan jangka pendek, sementara pemegang saham menginginkan keberlanjutan jangka panjang melalui praktik *corporate social responsibility*. *Corporate social responsibility disclosure* menjadi penghubung bagi agen untuk menunjukkan bahwa perusahaan telah beroperasi selaras dengan kepentingan pemegang saham dan meminimalkan biaya keagenan.

Teori Keagenan memfokuskan pemegang saham, mendelegasikan sejumlah tanggung jawab kepada agen, yakni manajer, untuk bertindak atas nama mereka, dan argumen teoritis serta temuan empiris menunjukkan bahwa keberagaman gender

dewan memiliki asosiasi positif dengan kinerja perusahaan, dengan Teori Keagenan sebagai salah satu kerangka kunci yang mendukung efek tersebut (Bel-Oms et al., 2024). Teori Keagenan, peningkatan jumlah direktur perempuan untuk mencapai tingkat keberagaman gender yang lebih tinggi membawa serta sifat-sifat seperti kepedulian, kebaikan, empati, sensitivitas interpersonal, dan perhatian yang lebih besar terhadap kesejahteraan orang lain, yang membantu perusahaan membentuk kebijakan yang memprioritaskan kesejahteraan para pemangku kepentingan (Chang et al., 2024).

Teori keagenan, dengan perspektif legitimasi, dan pemangku kepentingan, menghadapi keterbatasan tertentu dalam menyoroti keterkaitan antara tata kelola perusahaan dan *corporate social responsibility disclosure* secara menyeluruh, sehingga menghadapi beberapa perspektif teoritis secara bersamaan sehingga lebih kompleks antara keberagaman gender dewan dan kinerja perusahaan (Laique et al., 2023).

2.1.4 Teori Pemangku Kepentingan (*Stakeholder Theory*)

Teori Pemangku Kepentingan (*Stakeholder Theory*) menyatakan bahwa perusahaan bukan sekadar entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingan pemegang saham, melainkan harus mampu menciptakan nilai bagi seluruh pihak yang terkena dampak aktivitas perusahaan. Ssubsektor perbankan, pemangku kepentingan mencakup nasabah, regulator, karyawan, hingga masyarakat luas. *Corporate social responsibility disclosure* menjadi instrumen krusial bagi bank untuk

mengomunikasikan tanggung jawab sosialnya, guna mendapatkan legitimasi dan dukungan berkelanjutan dari berbagai kelompok kepentingan tersebut.

Stakeholder Theory menjadi relevan dalam perusahaan perbankan tidak hanya bertanggung jawab kepada pemegang saham semata, melainkan juga kepada nasabah, regulator, karyawan, dan masyarakat luas (Wasiu Abiodun et al., 2023). Keberadaan dewan direksi yang beragam gender diyakini mampu merepresentasikan kepentingan pemangku kepentingan yang lebih luas dan beragam, sehingga mendorong peningkatan kualitas *corporate social responsibility disclosure* sebagai bentuk akuntabilitas perusahaan. *Stakeholder Theory* menjelaskan bagaimana kelompok dan individu memengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya, dan keberagaman gender dewan dapat meningkatkan perhatian dewan terhadap berbagai kelompok pemangku kepentingan, yang merupakan tuntutan etis sekaligus sumber keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Peng et al., 2022).

Stakeholder Theory menegaskan bahwa *board gender diversity* mendorong penguatan *corporate social responsibility disclosure*, karena perempuan membawa sudut pandang yang khas, non-konvensional, dan profesional ke dalam ruang rapat maupun ke tengah masyarakat, dan lebih memperhatikan kebutuhan para pemangku kepentingan dan mendukung *sustainability*. Direktur perempuan cenderung lebih sensitif terhadap kebutuhan sosial, lingkungan, dan etika perusahaan (Hachicha et al., 2025).

Stakeholder theory mencakup penerapan dalam manajemen arus utama, manajemen operasi, manajemen proyek, manajemen rantai pasokan, dan penilaian

dan manajemen keberlanjutan. Tinjauan ini hanya dapat memberikan gambaran khusus tentang kondisi penelitian *stakeholder theory* jika digunakan secara independent (Mahajan et al., 2023). Para pemangku kepentingan telah mendorong perusahaan untuk semakin aktif dalam mengungkapkan informasi non-keuangan. *Corporate social responsibility disclosure* merupakan upaya sukarela, dalam perkembangannya tekanan dari para pemangku kepentingan telah membuat praktik tersebut semakin populer di kalangan perusahaan, di mana perusahaan kini memandang *corporate social responsibility disclosure* sebagai bagian integral praktik manajemen korporat mereka (Ali & Firmansyah, 2023)

Corporate social responsibility disclosure menjadi instrumen yang memberikan kesan positif dan mengelola para pemangku kepentingan serta memperoleh kepercayaan, dan perusahaan seharusnya memprioritaskan pengungkapan yang transparan guna meningkatkan kepercayaan investor, memitigasi asimetri informasi, meningkatkan sentimen investor, serta meningkatkan efisiensi pasar secara keseluruhan (Mazumder, 2025).

2.1.5 Teori Legitimasi (*Legitimacy Theory*)

Teori Legitimasi (*Legitimacy Theory*) merupakan salah satu kerangka teoritis yang paling banyak digunakan dalam studi akuntansi sosial dan lingkungan, khususnya dalam menjelaskan motivasi perusahaan untuk melakukan pengungkapan sukarela kepada publik. Legitimasi didefinisikan sebagai persepsi umum bahwa tindakan suatu entitas dinilai layak dan sesuai dengan sistem norma sosial yang berlaku (Emma et al., 2024).

Legitimasi yang dirasakan oleh para pemangku kepentingan mencakup persepsi mereka terhadap nilai-nilai, aspirasi, dan budaya perusahaan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya langka, kepatuhan dan kompetensi regulasi, perilaku etis dan adil karyawan, serta transaksi yang bertanggung jawab dengan klien (Naveed et al., 2022). Teori Legitimasi yang dilengkapi oleh teori pemangku kepentingan dan teori sinyal menggambarkan aktivitas lingkungan dan sosial perusahaan sebagai respons terhadap tuntutan masyarakat dan para pemangku kepentingan.

Teori Legitimasi berargumen bahwa perusahaan menggunakan upaya *corporate social responsibility disclosure* untuk menyelaraskan aktivitas mereka dengan norma-norma sosial guna meningkatkan citra korporat mereka, dan berbagai teori relevan dalam menjelaskan keterkaitan antara *board gender diversity* dan *corporate social responsibility disclosure* mencakup teori pemangku kepentingan, teori legitimasi, serta teori sosialisasi gender (Wasiu Abiodun et al., 2023).

2.1.6 Board Gender Diversity

Board gender diversity merupakan keberagaman komposisi gender dalam dewan direksi yang umumnya diukur melalui proporsi perempuan dalam jajaran dewan. Keberadaan perempuan dalam dewan diyakini dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan karena membawa perspektif yang lebih beragam, termasuk nilai empati, kehati-hatian, serta orientasi pada kepentingan sosial.

2.1.6.1 Pengertian *Board Gender Diversity*

Board gender diversity atau keberagaman gender dalam dewan direksi merupakan ukuran yang menunjukkan kepemimpinan perempuan dalam struktur perusahaan, yang dihitung berdasarkan proporsi jumlah direktur perempuan dibandingkan dengan total anggota dewan direksi. Persentase perempuan dalam dewan direksi, semakin tinggi juga tingkat keberagaman gender dalam perusahaan. Pengukuran *board gender diversity* bersifat kuantitatif dan digunakan untuk menilai sejauh mana perusahaan memberikan kesempatan yang setara bagi perempuan dalam proses pengambilan keputusan strategis, serta mencerminkan potensi hadirnya perspektif, pengalaman, dan gaya kepemimpinan yang lebih beragam dalam tata kelola perusahaan (Pernamasari, 2025).

Menurut (Angammana, 2023:90) menyatakan bahwa;

“Board gender diversity is often defined as the “inclusion of a balance of male and female directors on corporate boards,” and it has attracted much attention as a strategy in the formulation of board composition rules for public companies”.

Artinya keberagaman gender dalam dewan direksi sering didefinisikan sebagai 'penyertaan keseimbangan direktur pria dan wanita dalam dewan perusahaan' dan telah menarik banyak perhatian sebagai strategi untuk menetapkan aturan pembentukan dewan perusahaan publik.

Board gender diversity merupakan sebuah prinsip yang berfokus pada keberagaman gender dalam dewan direksi suatu perusahaan, terdapat representasi

yang seimbang antara laki-laki dan perempuan. *Board gender diversity* dapat meningkatkan perhatian dewan terhadap berbagai kelompok *stakeholder* dan memperbaiki manajemen *stakeholder* dewan, sehingga semakin meningkat dengan perhatian terhadap isu-isu sosial dan etika dalam dunia bisnis, seperti kesetaraan gender, pemberdayaan perempuan, dan representasi yang adil (Peng et al., 2022).

Board gender diversity dapat meningkatkan nilai perusahaan dengan memungkinkan orang-orang dari semua usia, gender, dan latar belakang berkontribusi dalam pengambilan kebijakan (Tahir et al., 2025). Kehadiran perempuan dalam dewan direksi dapat membantu meningkatkan penerapan tata kelola perusahaan di perusahaan. Perempuan lebih banyak terlibat dalam penyusunan regulasi karena mereka memiliki tingkat kehadiran yang lebih tinggi daripada laki-laki (Saputra et al., 2023).

2.1.6.2 Dimensi dan Indikator *Board Gender Diversity*

Keberagaman gender di dewan yang dimaksud dalam penelitian ini merujuk pada keanekaragaman jenis kelamin, dengan fokus pada keberadaan perempuan dalam jajaran dewan direksi. Kehadiran perempuan dalam industri diyakini dapat memberikan pengaruh positif kepada investor terhadap perusahaan, karena adanya representasi perempuan dalam struktur organisasi perusahaan (Utami & Setiawan, 2024). *board gender diversity* dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Board Gender Diversity} = \frac{\text{Jumlah Wanita Dewan Direksi}}{\text{Jumlah Total Dewan Direksi}} \times 100\%$$

2.1.7 Corporate Social Responsibility Disclosure

Corporate social responsibility disclosure adalah pengungkapan yang dilakukan oleh perusahaan mengenai aktivitas dan kebijakan yang mereka terapkan untuk memberikan manfaat bagi masyarakat dan lingkungan. Dalam laporan keuangan, *corporate social responsibility disclosure* mencakup informasi yang menjelaskan bagaimana perusahaan berkontribusi terhadap kesejahteraan sosial, pengelolaan sumber daya alam, serta upaya untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan.

2.1.7.1 Pengertian Corporate Social Responsibility Disclosure

Corporate Social Responsibility Disclosure, perusahaan dapat menunjukkan komitmen mereka terhadap tanggung jawab sosial dan keberlanjutan, serta memberikan transparansi kepada pemangku kepentingan mengenai dampak dari operasi mereka. Pengungkapan ini menjadi semakin penting di era modern, di mana investor, konsumen, dan masyarakat luas semakin memperhatikan aspek etika dan keberlanjutan dalam keputusan bisnis.

Menurut (Nwagbara et al., 2024:50) menyatakan;

“CSR disclosure is essentially voluntary exercise, corporate self- selection of criteria or indicators may be detrimental to such organisation”.

Artinya pengungkapan CSR pada dasarnya adalah kegiatan sukarela, dan perusahaan yang memilih standar atau indikator sendiri bisa merugikan organisasi tersebut.

Corporate social responsibility disclosure dapat didefinisikan sebagai penyediaan informasi yang disajikan dalam laporan tahunan dan laporan *corporate social responsibility disclosure* terpisah, yang mencakup informasi keuangan serta informasi non-keuangan terkait interaksi perusahaan dengan lingkungan dan masyarakat, pernyataan tersebut dikutip oleh (Said et al., 2009) dalam (Utami Putri et al., 2023). *Corporate social responsibility disclosure* berarti laporan publik yang memberikan gambaran tentang aktivitas ekonomi organisasi, budaya etis, tanggung jawab sosial, kinerja tata kelola, dan perlindungan lingkungan (Hachicha et al., 2025).

Corporate social responsibility disclosure mencerminkan sikap perusahaan terhadap kepentingan berbagai pemangku kepentingan dan komitmen perusahaan terhadap pembangunan berkelanjutan (Zhang & Yang, 2021). *Corporate social responsibility disclosure* memberikan keyakinan kepada investor dan pemegang polis tentang stabilitas keuangan perusahaan dan keberlanjutan masa depan; semakin banyak terlibat dalam *corporate social responsibility* dapat meningkatkan kepercayaan para pemangku kepentingan dan membantu memulihkan kepercayaan terhadap perusahaan (Hachicha et al., 2025).

2.1.7.2 Metode dan Indikator *Corporate Social Responsibility Disclosure*

Corporate social responsibility disclosure diukur menggunakan *Corporate Social Responsibility Disclosure Index* (CSRDI) yang terdiri dari 117 indikator. Skor dari variabel *corporate social responsibility disclosure* diperoleh dengan memeriksa indeks pengungkapan, kemudian memberikan skor 1 jika perusahaan mengungkapkan aktivitas *corporate social responsibility* berdasarkan indeks *Global Reporting Initiative* (GRI) Standards dan skor 0 jika tidak mengungkapkan. Selanjutnya, skor pengungkapan total dibagi dengan jumlah total pengungkapan barang-barang dalam indeks *Global Reporting Initiative* (GRI) Standards (Nugroho & Witono, 2025)

Global Reporting Initiative (GRI) Standards lebih terstruktur dan komprehensif, dengan pembaruan utama dirilis pada tahun 2021. *Global Reporting Initiative* (GRI) Standards disusun untuk dapat digunakan secara luas oleh perusahaan, baik berskala besar maupun kecil. Penilaian dilakukan dengan menggunakan indeks pengungkapan perusahaan, yang dihitung dengan membandingkan jumlah item yang diungkapkan perusahaan terhadap total item yang seharusnya diungkapkan perusahaan. Rumus perhitungan *Corporate Social Responsibility Disclosure Index* (CSRDI) sebagai berikut;

$$CSRDI_j = \frac{\sum X_{ij}}{n_j} \times 100\%$$

Keterangan:

CSRD_{Ij} = *Corporate Social Responsibility Disclosure Index* perusahaan j

N_j = Jumlah item untuk perusahaan j, $n_j \leq 117$

X_{ij} = Dummy variabel, 1 = jika item I diungkapkan, 0 = jika item tidak Diungkapkan

Global Reporting Initiative (GRI) Standards terdapat indikator kinerja yang dibagi menjadi 3 komponen yaitu ekonomi, lingkungan dan sosial yang mencakup ketenagakerjaan dan kenyamanan bekerja, hak asasi manusia, manusia dan tanggung jawab atas produk dengan jumlah indikator sebanyak 117 item. Penjelasan dapat dilihat dalam.

Tabel 2. 1 Indikator berdasarkan GRI Standar

GRI STANDARDS 2021 — STANDAR UNIVERSAL (GRI 2 & GRI 3)		
No	Kode GRI	Indikator (Bahasa Indonesia)
GRI 2 — Identitas Organisasi		
1	GRI 2-1	Detail organisasi
2	GRI 2-2	Entitas yang termasuk dalam pelaporan keberlanjutan organisasi
3	GRI 2-3	Periode pelaporan, frekuensi, dan titik kontak
4	GRI 2-4	Penyajian kembali informasi
5	GRI 2-5	Assurance eksternal
GRI 2 — Aktivitas & Pekerja		
6	GRI 2-6	Aktivitas, rantai nilai, dan hubungan bisnis lainnya
7	GRI 2-7	Karyawan
8	GRI 2-8	Pekerja yang bukan karyawan

GRI 2 — Tata Kelola		
9	GRI 2-9	Struktur dan komposisi tata kelola
10	GRI 2-10	Nominasi dan seleksi badan tata kelola tertinggi
11	GRI 2-11	Ketua badan tata kelola tertinggi
12	GRI 2-12	Peran badan tata kelola tertinggi dalam mengawasi pengelolaan dampak
13	GRI 2-13	Pendelegasian tanggung jawab pengelolaan dampak
14	GRI 2-14	Peran badan tata kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan
15	GRI 2-15	Konflik kepentingan
16	GRI 2-16	Komunikasi kekhawatiran kritis
17	GRI 2-17	Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi
18	GRI 2-18	Evaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi
19	GRI 2-19	Kebijakan remunerasi
20	GRI 2-20	Proses penetapan remunerasi
21	GRI 2-21	Rasio total kompensasi tahunan
GRI 2 — Strategi & Kebijakan		
22	GRI 2-22	Pernyataan strategi pembangunan berkelanjutan
23	GRI 2-23	Komitmen kebijakan
24	GRI 2-24	Penerapan komitmen kebijakan
25	GRI 2-25	Proses untuk memperbaiki dampak negatif
26	GRI 2-26	Mekanisme untuk mencari saran dan menyampaikan kekhawatiran
27	GRI 2-27	Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan
GRI 2 — Pemangku Kepentingan		
28	GRI 2-28	Keanggotaan asosiasi
29	GRI 2-29	Pendekatan keterlibatan pemangku kepentingan
30	GRI 2-30	Perjanjian perundingan bersama
GRI 3 — Topik Material		

31	GRI 3-1	Proses untuk menentukan topik material
32	GRI 3-2	Daftar topik material
33	GRI 3-3	Pengelolaan topik material
GRI 201: Kinerja Ekonomi		
34	GRI 201-1	Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan
35	GRI 201-2	Implikasi finansial dan risiko serta peluang lain akibat perubahan iklim
36	GRI 201-3	Kewajiban program manfaat pasti dan program pensiun lainnya
37	GRI 201-4	Bantuan keuangan yang diterima dari pemerintah
GRI 202: Keberadaan Pasar		
38	GRI 202-1	Rasio upah standar tingkat pemula berdasarkan gender dibandingkan upah minimum lokal
39	GRI 202-2	Proporsi manajemen senior yang direkrut dari komunitas lokal
GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung		
40	GRI 203-1	Investasi infrastruktur dan layanan yang didukung
41	GRI 203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan
GRI 204: Praktik Pengadaan		
42	GRI 204-1	Proporsi pengeluaran untuk pemasok lokal
GRI 205: Anti-korupsi		
43	GRI 205-1	Operasi yang dinilai untuk risiko terkait korupsi
44	GRI 205-2	Komunikasi dan pelatihan tentang kebijakan dan prosedur anti-korupsi
45	GRI 205-3	Insiden korupsi yang dikonfirmasi dan tindakan yang diambil
GRI 206: Perilaku Anti-persaingan		
46	GRI 206-1	Tindakan hukum untuk perilaku anti-persaingan, anti-trust, dan praktik monopoli
GRI 207: Pajak		

47	GRI 207-1	Pendekatan terhadap pajak
48	GRI 207-2	Tata kelola, kontrol, dan manajemen risiko pajak
49	GRI 207-3	Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan kekhawatiran terkait pajak
50	GRI 207-4	Pelaporan per negara
GRI 301: Material		
51	GRI 301-1	Material yang digunakan berdasarkan berat atau volume
52	GRI 301-2	Material input daur ulang yang digunakan
53	GRI 301-3	Produk yang diklaim kembali dan material kemasannya
GRI 302: Energi		
54	GRI 302-1	Konsumsi energi dalam organisasi
55	GRI 302-2	Konsumsi energi di luar organisasi
56	GRI 302-3	Intensitas energi
57	GRI 302-4	Pengurangan konsumsi energi
58	GRI 302-5	Pengurangan kebutuhan energi produk dan layanan
GRI 303: Air dan Efluen		
59	GRI 303-1	Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama
60	GRI 303-2	Pengelolaan dampak terkait pembuangan air
61	GRI 303-3	Pengambilan air
62	GRI 303-4	Pembuangan air
63	GRI 303-5	Konsumsi air
GRI 304: Keanekaragaman Hayati		
64	GRI 304-1	Lokasi operasional yang dimiliki, disewa, atau dikelola di dalam atau berdekatan dengan kawasan lindung dan kawasan bernilai keanekaragaman hayati tinggi
65	GRI 304-2	Dampak signifikan aktivitas, produk, dan layanan terhadap keanekaragaman hayati
66	GRI 304-3	Habitat yang dilindungi atau dipulihkan

67	GRI 304-4	Spesies Daftar Merah IUCN dan spesies daftar konservasi nasional dengan habitat di kawasan yang terdampak operasi
GRI 305: Emisi		
68	GRI 305-1	Emisi GRK langsung (Cakupan 1)
69	GRI 305-2	Emisi GRK tidak langsung dari energi (Cakupan 2)
70	GRI 305-3	Emisi GRK tidak langsung lainnya (Cakupan 3)
71	GRI 305-4	Intensitas emisi GRK
72	GRI 305-5	Pengurangan emisi GRK
73	GRI 305-6	Emisi zat perusak ozon (ZPO)
74	GRI 305-7	Oksida nitrogen (NOx), oksida belerang (SOx), dan emisi udara signifikan lainnya
GRI 306: Limbah		
75	GRI 306-1	Timbulan limbah dan dampak signifikan terkait limbah
76	GRI 306-2	Pengelolaan dampak signifikan terkait limbah
77	GRI 306-3	Limbah yang dihasilkan
78	GRI 306-4	Limbah yang dialihkan dari pembuangan
79	GRI 306-5	Limbah yang diarahkan ke pembuangan
GRI 308: Penilaian Lingkungan Pemasok		
80	GRI 308-1	Pemasok baru yang disaring menggunakan kriteria lingkungan
81	GRI 308-2	Dampak lingkungan negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang diambil
GRI 401: Ketenagakerjaan		
82	GRI 401-1	Rekrutmen karyawan baru dan perputaran karyawan
83	GRI 401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan penuh waktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu
84	GRI 401-3	Cuti orang tua
GRI 402: Hubungan Tenaga Kerja dan Manajemen		

85	GRI 402-1	Periode pemberitahuan minimum mengenai perubahan operasional
GRI 403: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)		
86	GRI 403-1	Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja
87	GRI 403-2	Identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden
88	GRI 403-3	Layanan kesehatan kerja
89	GRI 403-4	Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja
90	GRI 403-5	Pelatihan pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja
91	GRI 403-6	Promosi kesehatan pekerja
92	GRI 403-7	Pencegahan dan mitigasi dampak keselamatan dan kesehatan kerja yang terkait langsung dengan hubungan bisnis
93	GRI 403-8	Pekerja yang dicakup oleh sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja
94	GRI 403-9	Cedera akibat kerja
95	GRI 403-10	Penyakit akibat kerja
GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan		
96	GRI 404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan
97	GRI 404-2	Program peningkatan keterampilan karyawan dan program bantuan transisi
98	GRI 404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan kinerja dan pengembangan karier secara rutin
GRI 405: Keberagaman dan Kesempatan Setara		
99	GRI 405-1	Keberagaman badan tata kelola dan karyawan
100	GRI 405-2	Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan terhadap laki-laki
GRI 406: Non-diskriminasi		
101	GRI 406-1	Insiden diskriminasi dan tindakan korektif yang diambil
GRI 407: Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama		

102	GRI 407-1	Operasi dan pemasok di mana hak kebebasan berserikat dan perundingan bersama mungkin berisiko
GRI 408: Pekerja Anak		
103	GRI 408-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak
GRI 409: Kerja Paksa atau Wajib Kerja		
104	GRI 409-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden kerja paksa atau wajib kerja
GRI 410: Praktik Keamanan		
105	GRI 410-1	Personel keamanan yang dilatih dalam kebijakan atau prosedur hak asasi manusia
GRI 411: Hak Masyarakat Adat		
106	GRI 411-1	Insiden pelanggaran yang melibatkan hak masyarakat adat
GRI 413: Komunitas Lokal		
107	GRI 413-1	Operasi dengan keterlibatan komunitas lokal, penilaian dampak, dan program pembangunan
108	GRI 413-2	Operasi dengan dampak negatif aktual dan potensial yang signifikan terhadap komunitas lokal
GRI 414: Penilaian Sosial Pemasok		
109	GRI 414-1	Pemasok baru yang disaring menggunakan kriteria sosial
110	GRI 414-2	Dampak sosial negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang diambil
GRI 415: Kebijakan Publik		
111	GRI 415-1	Kontribusi politik
GRI 416: Kesehatan dan Keselamatan Pelanggan		
112	GRI 416-1	Penilaian dampak kesehatan dan keselamatan dari kategori produk dan layanan
113	GRI 416-2	Insiden ketidakpatuhan terkait dampak kesehatan dan keselamatan produk serta layanan
GRI 417: Pemasaran dan Pelabelan		

114	GRI 417-1	Persyaratan informasi dan pelabelan produk dan layanan
115	GRI 417-2	Insiden ketidakpatuhan terkait informasi dan pelabelan produk serta layanan
116	GRI 417-3	Insiden ketidakpatuhan terkait komunikasi pemasaran
GRI 418: Privasi Pelanggan		
117	GRI 418-1	Keluhan yang terbukti terkait pelanggaran privasi pelanggan dan kehilangan data pelanggan
TOTAL INDIKATOR SOSIAL		

(Sumber: id.scribd.com)

2.1.8 Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan adalah gambaran mengenai kondisi dan kemampuan keuangan suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang mencerminkan sejauh mana perusahaan mampu mengelola sumber daya keuangannya secara efektif dan efisien. Informasi mengenai kinerja keuangan sangat penting bagi manajemen dalam mengambil keputusan strategis, serta bagi investor dan kreditur sebagai dasar dalam menilai kelayakan investasi atau pemberian pinjaman. Dengan demikian, kinerja keuangan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan dan kesehatan suatu perusahaan.

2.1.8.1 Pengertian Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan merupakan sumber informasi paling penting yang digunakan oleh investor untuk menentukan pengambilan keputusan dalam pembelian saham karena mencerminkan kemampuan bank dalam menghasilkan laba, mengelola aset, dan mengendalikan risiko (Hermawan, 2021). Kinerja keuangan

dapat menunjukkan hasil yang baik, maka investor akan menilai bank memiliki prospek yang baik sehingga meningkatkan minat investor.

Kinerja keuangan memiliki peran yang strategisnya dalam mencerminkan efektivitas perusahaan dalam mengelola aset yang dimiliki. Aset yang dikelola secara efektif dapat menghasilkan tingkat pengembalian yang tinggi, menunjukkan bahwa setiap rupiah yang diinvestasikan dalam aset mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap kinerja perusahaan (Hermawaty & Rahyuda, 2025). Kinerja keuangan memiliki peran strategis dalam mencerminkan efektivitas perusahaan dalam mengelola aset (Wahyuni et al., 2026).

2.1.8.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan adalah penilaian numerik tentang seberapa efektif suatu perusahaan menggunakan asetnya dan menghasilkan pendapatan. Untuk menghitung kinerja keuangan perusahaan secara keseluruhan, *Return Of Assets* (ROA) adalah metrik yang paling umum digunakan. *Return Of Assets* (ROA) adalah salah satu ukuran pengembalian investasi yang paling penting, yang mengukur keuntungan perusahaan dalam kaitannya dengan total aset (Tarda et al., 2024) . Penelitian yang dilakukan menggunakan rumus perhitungan ROA. adalah sebagai berikut:

$$ROA = \frac{\text{Net Income}}{\text{Total Assets}} \times 100\%$$

2.1.9 Bursa Efek Indonesia

Nilai pasar yang baik mencerminkan kinerja ekonomi yang menguntungkan, dan Bursa Efek Indonesia (BEI) memiliki peran krusial dalam mendorong pertumbuhan ekonomi negara. Bursa Efek Indonesia juga menyediakan aplikasi yang memudahkan para investor untuk memantau harga saham terkini di pasar bursa Jakarta, serta menawarkan informasi rinci mengenai harga pasar, termasuk pendapatan, grafik arus kas, dan data historis.

Bursa Efek Indonesia tidak termasuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN) karena kepemilikan sahamnya berada di tangan para anggota bursa, bukan negara. Mengacu pada Pasal 1 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN, yang dimaksud dengan BUMN adalah badan usaha yang sebagian atau seluruh modalnya dimiliki oleh negara dan bersumber dari kekayaan negara yang dipisahkan.

Dari perspektif perekonomian mikro, Bursa Efek membantu emiten mendapatkan modal untuk mengembangkan bisnis mereka. Namun, dari perspektif ekonomi makro, Bursa Efek memainkan peran penting dalam mendorong perekonomian negara.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ketika melakukan penelitian, kajian terhadap penelitian terdahulu sangat penting untuk dijadikan sebagai referensi dan landasan teori. Penelitian berikut berasal dari berbagai jurnal yang telah disusun oleh peneliti.

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Nama Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	(Tarda et al., 2024) <i>“Board gender diversity toward corporate social responsibility disclosure in Palestinian companies: financial performance as mediation”</i>. Judul dalam bahasa Indonesia: “Keberagaman gender dewan terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan di perusahaan Palestina: kinerja keuangan sebagai mediasi”. Sumber: Cogent Economics and Finance	Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi.	1. Semakin tinggi proporsi perempuan dalam dewan direksi, semakin tinggi tingkat pengungkapan CSR perusahaan sehingga berpengaruh positif. 2. Keberagaman gender dalam dewan mampu meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan yang berdampak pada peningkatan profitabilitas . 3. Perusahaan dengan kinerja keuangan yang baik cenderung memiliki	1. Variabel Independen <i>Board Gender Diversity</i>. 2. Variabel Dependen <i>Corporate Social Responsibility Disclosure</i>. 3. Variabel Mediasi Kinerja Keuangan.	1. Objek penelitian. 2. Tahun penelitian.

No	Judul dan Nama Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			tingkat pengungkapan CSR yang lebih tinggi. 4. Board Gender Diversity meningkatkan pengungkapan CSR baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan kinerja keuangan.		
2.	(Issa et al., 2022) "An examination of board diversity and corporate social responsibility disclosure: evidence from banking sector in the Arabian Gulf countries". Judul dalam bahasa Indonesia: "Kajian tentang keberagaman	Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi data panel dengan pendekatan System Generalized Method of Moments (GMM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa board diversity berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR). Secara parsial, diversity pendidikan, kebangsaan, dan	1. Variabel Dependen <i>Corporate Social Responsibility Disclosure</i>	1. Variabel Independen. 2. Objek penelitian. 3. Tidak membahas variabel mediasi

No	Judul dan Nama Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	dewan direksi dan pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan: bukti dari sektor perbankan di negara-negara Teluk Arab” Sumber: International Journal of Accounting and Information Management		keberadaan royal directors berpengaruh positif terhadap CSR, sedangkan board gender diversity berpengaruh negatif terhadap CSR.		
3.	(Pernamasari, 2025) <i>“Does board gender diversity enhance ESG performance? Empirical evidence from Indonesia”</i> Judul dalam bahasa Indonesia “Apakah keberagaman gender di dewan meningkatkan kinerja ESG? Bukti empiris dari Indonesia” Sumber: Journal of	Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi data panel melalui pendekatan Fixed Effect Model (FEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa board gender diversity berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ESG secara keseluruhan. Secara parsial, board gender diversity hanya berpengaruh signifikan terhadap aspek governance, namun tidak berpengaruh	1. Variabel Independen <i>Board Gender Diversity</i>	1. Variabel Independen. 2. Objek penelitian. 3. Tidak membahas variabel mediasi

No	Judul dan Nama Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Contemporary Accounting		terhadap aspek environmental dan social		
4	(Tri Lestari et al., 2024) <i>“the Effect of Board Diversity on Corporate Social Responsibility Disclosure in Indonesian Manufacturing Companies”</i> Judul dalam bahasa Indonesia “Pengaruh Keberagaman Dewan Direksi terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Perusahaan Manufaktur Indonesia” Sumber: Jurnal RAK (Riset Akuntansi Keuangan)	Metode penelitian kuantitatif, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel menggunakan data numerik dan analisis statistik.	Hasil Penelitian bahwa keberagaman dewan perusahaan memiliki pengaruh yang berbeda terhadap pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) pada perusahaan manufaktur di Indonesia.	1. Variabel Dependen <i>Corporate Social Responsibility Disclosure</i>	1. Objek penelitian. 2. Tidak ada variabel mediasi 3. Variabel Independen Board Gender Diversity
5	(Widarjo et al., 2023) <i>“THE EFFECT OF BOARD</i>	Metode penelitian yaitu, analisis data dalam penelitian	1. Penelitian ini menunjukkan bahwa keragaman tingkat	1. Variabel Dependen <i>Corporate Social Responsibility Disclosure</i>	1. Objek penelitian.

No	Judul dan Nama Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>DIVERSITY ON CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DISCLOSURE</i> Judul dalam bahasa Indonesia “Pengaruh Keberagaman Dewan terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan”. Sumber: Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi	ini menggunakan regresi data panel.	pendidikan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan CSR. 2. Sedangkan keragaman gender, kebangsaan, dan latar belakang pendidikan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR.		2. Tidak ada variabel mediasi 3. Variabel Independen Board Gender Diversity
6.	(Utami Putri et al., 2023) <i>“The Influences of Slack Resources, Board Gender Diversity on the Quality of Corporate Social Responsibility Disclosure”</i> Judul dalam bahasa	Penelitian ini, pendekatan yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif atau nalar deduktif-hipotetikal dengan jenis penelitian asosiatif kausal,	1. Slack resources tidak berpengaruh terhadap kualitas pengungkapan CSR, karena perusahaan lebih memprioritaskan ekspansi bisnis dari pada CSR meskipun	1. Variabel Independen <i>Board Gender Diversity</i>. 2. Variabel dependen <i>Corporate Social Responsibility Disclosure</i>	1. Objek penelitian. 2. Tidak ada variabel mediasi

No	Judul dan Nama Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Indonesia “Pengaruh Sumber Daya Cadangan, Keberagaman Gender Dewan terhadap Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan” Sumber: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation	dengan variabel dependen dengan kualitas pengungkapan informasi CSR yang diterbitkan perusahaan, lalu untuk variabel independennya penelitian ini ialah slack resources dan <i>board gender diversity</i> .	memiliki sumber daya berlebih. 2. Board gender diversity pada direksi juga tidak berpengaruh, sementara pada komisaris justru berpengaruh negatif, disebabkan proporsi perempuan rendah (rata-rata 6.86%) dan kurangnya keahlian CSR.		
7.	(Khanza et al., 2025) “Pengungkapan Corporate Social Responsibility dari Perspektif Board Governance Gender Diversity” Sumber: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis	Penelitian ini, menggunakan sumber data pada penelitian ini ialah data sekunder.	Gender diversity pada dewan komisaris, dewan direksi, dan komite audit tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR.	1. Variabel dependen pengungkapan <i>Corporate Social Responsibility</i>	1. Objek penelitian. 2. Tidak ada variabel mediasi 3. Variabel Independen <i>Board Gender Diversity</i>
8.	(Roman et al., 2020)	Penelitian ini menggunakan	CSR disclosure (CSRD)	1. Variabel <i>Board Gender Diversity</i>	1. Objek penelitian.

No	Judul dan Nama Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>“THE CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND THE CORPORATE FINANCIAL PERFORMANCE BY MODERATING ROLE OF BOARD GENDER DIVERSITY”</i> Judul dalam bahasa Indonesia “Tanggung jawab sosial perusahaan dan kinerja keuangan perusahaan dengan peranan moderasi keberagaman gender direksi” Sumber: Journal of Social Research Development Corresponding	kan data panel.	berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan, namun board gender diversity memperlemah (memoderasi negatif) hubungan tersebut.		
9.	(Hermawaty & Rahyuda, 2025) <i>“The Mediating Role of Financial Performance</i>	Metode Penelitian ini menggunakan Pendekatan kuantitatif	ESG disclosure tidak berpengaruh, sedangkan board gender diversity	1. Variabel mediasi kinerja keuangan. 2. Variabel Independen	1. Variabel dependen <i>Corporate Social Responsibility Disclosure</i>

No	Judul dan Nama Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>on the Effect of ESG Disclosure and Board Gender Diversity on Firm Value of SRI- KEHATI Stock Index”</i> Judul dalam bahasa Indonesia “Peran Mediasi Kinerja Keuangan terhadap Pengaruh Pengungkapan ESG dan Keberagaman Gender Dewan terhadap Nilai Perusahaan pada Indeks Saham SRI-KEHATI” Sumber: International journal of business, economics and management	asosiatif dan menggunakan data sekunder.	dan kinerja keuangan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan, serta kinerja keuangan memediasi pengaruh board gender diversity terhadap nilai perusahaan.	Board Gender Diversity	2.Objek penelitian
10.	(Naveed et al., 2022) <i>“Board Gender Diversity, Corporate Social Responsibility Disclosure, and Firm’s Green</i>	Metode penelitian menggunakan data sekunder dengan metode purposive sampling, dianalisis	<i>Board Gender Diversity</i> berpengaruh positif terhadap green innovation performance , dan CSR	1. Variabel Independen <i>Board Gender Diversity</i>	1. Objek penelitian. 2. Variabel mediasi. 3. Variabel dependen

No	Judul dan Nama Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Innovation Performance: Evidence From China</i>” Judul dalam bahasa Indonesia “Keanekaragaman Gender Dewan, Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, dan Kinerja Inovasi Hijau Perusahaan: Bukti dari Cina” Sumber: <i>Frontiers in Psychology</i>	menggunakan regresi linear berganda	disclosure berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan tersebut.		
11.	(Utami & Setiawan, 2024) <i>“The Role of Board Gender Diversity, Age Diversity, and Foreign Experience on CSR”</i> Judul dalam bahasa Indonesia “Peran Keberagaman Gender Dewan, Keberagaman	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif kausal.	1. Keragaman Gender Dewan Ditemukan bahwa keragaman gender dewan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap CSR. 2. Keragaman Usia Dewan: Keragaman	1. Variabel Independen <i>Board Gender Diversity</i>	1. Objek penelitian 2. Variabel dependen

No	Judul dan Nama Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Usia, dan Pengalaman Asing dalam CSR” Sumber: Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)		usia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap CSR. 3. Kengalaman Luar Negeri: Pengalaman internasional anggota dewan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap CSR.		
12.	(Hachicha et al., 2025) “ <i>The moderating effect of board gender diversity on the link between CSR disclosure and Takaful insurance financial stability in times of crisis Sameh</i> ” Judul dalam bahasa Indonesia “Pengaruh moderasi	Penelitian ini menggunakan penelitian analisis data panel dinamis.	1. Pengungkapan CSR yang lebih tinggi jelas membantu meningkatkan stabilitas keuangan perusahaan Takaful Saudi selama COVID-19. 2. Keragaman gender di dewan justru melemahkan hubungan positif tersebut, kemungkinan	1. Variabel <i>board gender diversity</i> dan <i>Corporate Social Responsibility Disclosure</i>	1. Objek Penelitian

No	Judul dan Nama Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	keberagaman gender dewan terhadap hubungan antara pengungkapan CSR dan stabilitas keuangan asuransi Takaful di masa krisis Sameh” Sumber: <i>Discover Sustainability</i>		n karena peran perempuan di dewan masih sangat terbatas dan lebih bersifat simbolis.		
13.	(Azizah et al., 2025) “ <i>CSR Disclosure and Financial Performance in Indonesia Islamic Banks: The Moderating Role of Board Governance Characteristics</i> ” Judul dalam bahasa Indonesia “Pengungkapan CSR dan Kinerja Keuangan pada Bank Syariah di Indonesia: Peran Moderasi	Metode penelitian ini, menggunakan metode kuantitatif digunakan sebagai pendekatan metodologi. Penelitian kuantitatif dengan pendekatan yang melibatkan analisis data numerik dan statistik.	1. CSR berpengaruh positif signifikan terhadap CSR disclosure terbukti meningkatkan kinerja keuangan. 2. Board Size tidak berpengaruh signifikan Ukuran dewan direksi tidak secara langsung meningkatkan ROA. 3. Gender Diversity	1. Variabel <i>Corporate Social Responsibility Disclosure</i> dan Kinerja Keuangan.	1. Objek penelitian

No	Judul dan Nama Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Karakteristik Tata Kelola Dewan Yasmin” Sumber: <i>Asian Journal of Economics, Business and Accounting</i> Volume		tidak berpengaruh langsung Proporsi perempuan di dewan direksi belum menghasilkan dampak finansial yang terukur secara signifikan, kemungkinan karena representasi perempuan masih bersifat simbolik, bukan pada peran strategis.		
14.	(Chang et al., 2024) <i>“Board gender diversity and corporate social responsibility”</i> Judul dalam bahasa Indonesia “Keberagaman gender dewan dan tanggung jawab sosial perusahaan”	Metode Penelitian ini, menggunakan regresi berganda untuk memperkirakan akan keberagaman gender dewan direksi memengaruhi kinerja CSR perusahaan	Keberagaman gender dalam dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Corporate Social Responsibility (CSR) perusahaan.	1. Variabel independen <i>Board gender diversity</i>	1. Objek penelitian 2. Variabel dependen

No	Judul dan Nama Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sumber: <i>International Journal of Corporate Social Responsibility</i>				
15.	(Cakti et al., 2022) <i>“Board Diversity and Corporate Social Responsibility Disclosure in ASEAN Banking Industry”</i> Judul dalam bahasa Indonesia “Keberagaman Dewan dan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Industri Perbankan ASEAN” Sumber: <i>Accounting Analysis Journal</i>	Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel dengan purposive sampling.	1. Keberagaman pendidikan dewan (board educational diversity) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan CSR. 2. Keberagaman gender dewan (board gender diversity) tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR. 3. Ukuran dewan (board size diversity) juga tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR.	1. Variabel dependen <i>Corporate Social Responsibility Disclosure</i>	1. Objek penelitian 2. Variabel dependen

No	Judul dan Nama Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
16.	(Akosile, Akindele Iyiola, Obele, 2024) <i>“BOARD GENDER DIVERSITY AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DISCLOSURE AMONG LISTED CONSUMER GOODS COMPANIES IN NIGERIA”</i> Judul dalam bahasa Indonesia “Keberagaman Gender Dewan Dan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Antara Perusahaan Barang Konsumen Terdaftar di Nigeria Sumber: International Journal of Society and Humanities	Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain ex post facto digunakan untuk investigasi . penelitian ini menerapkan teknik regresi data panel yang meliputi Pooled Ordinary Least Square (POLS).	Keberagaman gender dalam dewan direksi, khususnya keberadaan perempuan dan perempuan yang memiliki keahlian, berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR).	1. Variabel Independen <i>Board Gender Diversity</i> 2. Variabel dependen <i>Corporate Social Responsibility Disclosure</i>	1. Objek penelitian 2. Tidak ada variabel mediasi

No	Judul dan Nama Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
17.	(Ouni et al., 2020) <i>“Board/Executive Gender Diversity and Firm Financial Performance in Canada: The Mediating Role of Environmental, Social, and Governance (ESG) Orientation”</i> Judul dalam bahasa Indonesia “Keanekaragaman Gender di Dewan/Eksekutif dan Kinerja Keuangan Perusahaan di Kanada: Peran Mediasi Orientasi Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola (ESG)” Sumber: Sustainability (Switzerland)	Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh dari database DataStream dan Asset4 ESG.	1. Board dan Executive Gender Diversity berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. 2. ESG Orientation berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. 3. ESG terbukti sebagai variabel mediasi.	1. Variabel Independen <i>Board Gender Diversity</i>	1. Objek penelitian 2. Variabel dependen 3. Tidak ada variabel mediasi
18.	(Jiang et al., 2021) <i>“The moderating role of CSR in board gender</i>	Metode penelitian menggunakan regresi data panel dengan pendekatan	1. Kehadiran direktur perempuan di dewan direksi berpengaruh positif	1. Variabel Independen <i>Board Gender Diversity</i>	1. Objek penelitian 2. Variabel dependen 3. Tidak ada variabel mediasi

No	Judul dan Nama Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>diversity and firm financial performance: empirical evidence from an emerging economy</i> Judul dalam bahasa Indonesia “Peran moderasi CSR dalam keberagaman gender dewan direksi dan kinerja keuangan perusahaan: bukti empiris dari ekonomi yang sedang berkembang” Sumber: Economic Research-Ekonomiska Istrazivanja	n fixed effect, yang diimplementasikan melalui dua model persamaan regresi.	terhadap kinerja keuangan perusahaan 2. CSR memoderasi secara positif hubungan antara keberagaman gender dewan dan kinerja keuangan perusahaan.		
19.	(Shakil, 2021) <i>“Board Gender Diversity and Environmental, Social & Governance Performance of US Banks: Moderating role of Environmental Social and</i>	Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan regresi data panel. Data panel statis menggunakan random effects dan	Pengaruh Positif Signifikan <i>Board Gender Diversity</i> terhadap Kinerja ESG Hasil statistik menunjukkan bahwa keberagaman	1. Variabel Independen <i>Board Gender Diversity</i>	1. Objek penelitian 2. Variabel dependen

No	Judul dan Nama Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Corporate Controversies”</i> Judul dalam bahasa Indonesia “Keberagaman Gender Dewan dan Kinerja Lingkungan, Sosial & Tata Kelola Perusahaan Bank-bank AS: Peran Moderasi Kontroversi Lingkungan, Sosial, dan Perusahaan” Sumber: Resources Policy	fixed effects, serta panel dinamis menggunakan dynamic generalised method of moments (GMM), khususnya system GMM, untuk menguji hipotesis.	n gender dalam dewan (GED) memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja <i>Environmental, Social, and Governance (ESG)</i> bank.		
20.	(Tahir et al., 2025) <i>“Debt, Disclosure, and Diversity: How CSR Disclosure and Board Gender Diversity Influence Firm Leverage: Evidence from the KSE-100 Index”</i> Judul dalam bahasa Indonesia “Utang,	Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif.	<i>Board Gender Diversity</i> terhadap <i>CSR Disclosure</i> Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keberagaman gender dalam dewan terhadap luas pengungkapan CSR.	1. Variabel Independen <i>Board Gender Diversity</i> 2. Variabel dependen <i>Corporate Social Responsibility Disclosure</i>	1. Objek penelitian

No	Judul dan Nama Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengungkapan, dan Keberagaman: Bagaimana Pengungkapan CSR dan Keberagaman Gender di Dewan Mempengaruhi Leverage Perusahaan: Bukti dari Indeks KSE-100” Sumber: Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies				

Sumber: Data diolah, 2025

Data Tabel 2.2 pada peneliti terdahulu di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tambahan tentang penelitian dengan judul Pengaruh *Board Gender Diversity* terhadap *Corporate Social Responsibility Disclosure* dengan Kinerja Keuangan sebagai Variabel Mediasi. Keunggulan utama dari penelitian ini dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya terletak pada fokusnya yang lebih spesifik dan terarah. Penelitian ini secara konsisten membatasi ruang lingkup pembahasan hanya pada variabel-variabel yang telah ditetapkan, sehingga analisis yang dilakukan menjadi lebih mendalam dan terfokus. Pendekatan ini berbeda

dengan beberapa penelitian terdahulu yang cenderung membahas aspek-aspek di luar variabel utama, sehingga dapat mengaburkan fokus penelitian.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik berperan penting dalam menggambarkan secara teoritis hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Melalui kerangka pemikiran peneliti dapat menjelaskan bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen secara logis dan sistematis berdasarkan landasan teori yang relevan. Jika dalam penelitian terdapat variabel moderator atau variabel intervening, maka perlu dijelaskan secara rinci variabel tersebut diikut sertakan. Oleh karena itu, paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir (Sugiyono, 2023:95). Di bawah ini terdapat penjelasan terkait kerangka pemikiran yakni sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh Board Gender Diversity terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure

Board gender diversity merupakan salah satu karakteristik tata kelola perusahaan yang mendapat perhatian besar dalam penelitian mengenai keberlanjutan perusahaan. Kehadiran perempuan dalam dewan direksi diyakini mampu memperkaya perspektif dalam proses pengambilan keputusan karena perempuan cenderung memiliki tingkat kepedulian yang lebih tinggi terhadap isu sosial, lingkungan, dan etika bisnis. Perempuan dalam dewan direksi memiliki gaya kepemimpinan yang lebih kolaboratif dan partisipatif sehingga mampu meningkatkan perhatian perusahaan terhadap isu keberlanjutan dan tanggung jawab

sosial (Chang et al., 2024). Menurut Peng et al. (2022) bahwa *board gender diversity* meningkatkan perhatian perusahaan terhadap kepentingan stakeholder sehingga mendorong perusahaan untuk melakukan *corporate social responsibility disclosure* secara lebih transparan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *board gender diversity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *corporate social responsibility disclosure*. Artinya, semakin tinggi proporsi perempuan dalam dewan direksi, semakin tinggi pula tingkat pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan. Kehadiran perempuan dalam dewan direksi mampu memperkaya perspektif dalam proses pengambilan keputusan karena memiliki kepedulian yang lebih tinggi terhadap isu sosial, lingkungan, dan etika bisnis. Perempuan cenderung menerapkan gaya kepemimpinan yang kolaboratif dan partisipatif sehingga mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan kepentingan para stakeholder melalui peningkatan transparansi informasi keberlanjutan (Chang et al., 2024). Temuan ini juga didukung oleh Peng et al. (2022) yang menyatakan bahwa *board gender diversity* meningkatkan perhatian perusahaan terhadap kepentingan stakeholder sehingga mendorong *corporate social responsibility disclosure* yang lebih transparan.

Hasil penelitian ini mendukung *Stakeholder Theory*, yang menyatakan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kepentingan seluruh stakeholder, seperti investor, nasabah, karyawan, pemerintah, masyarakat, dan lingkungan. Semakin tinggi keberagaman gender dalam dewan direksi, semakin besar perhatian perusahaan terhadap kebutuhan dan harapan para stakeholder. Hal

tersebut tercermin melalui meningkatnya kualitas dan luasnya *corporate social responsibility disclosure* sebagai bentuk akuntabilitas, transparansi, serta upaya perusahaan dalam memperoleh dan mempertahankan legitimasi dari para stakeholder.

Penelitian ini juga mendukung *Agency Theory*, yang menjelaskan bahwa dewan direksi berfungsi sebagai mekanisme pengawasan terhadap tindakan manajemen agar selaras dengan kepentingan pemegang saham dan stakeholder. Kehadiran perempuan dalam dewan direksi diyakini mampu meningkatkan efektivitas fungsi pengawasan karena memiliki tingkat kehati-hatian, independensi, dan sensitivitas etika yang lebih tinggi. Pengawasan yang lebih efektif tersebut mendorong manajemen untuk mengungkapkan informasi tanggung jawab sosial secara lebih lengkap dan berkualitas, sehingga dapat mengurangi asimetri informasi antara manajemen dengan stakeholder.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Tarda et al. (2024), Hachicha et al. (2025), Velte (2022), serta Akosile dan Obele (2024) yang menunjukkan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan direksi berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan. Dengan demikian, *board gender diversity* tidak hanya memperkuat praktik tata kelola perusahaan, tetapi juga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas perusahaan melalui *corporate social responsibility disclosure*.

2.3.2 Pengaruh *Board Gender Diversity* Terhadap *Corporate Social Responsibility Disclosure* yang dimediasi Kinerja Keuangan

Keberadaan perempuan dalam dewan direksi dinilai mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan perusahaan karena perempuan cenderung lebih berhati-hati, memiliki tingkat pengawasan yang lebih tinggi, serta lebih memperhatikan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Kondisi dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja keuangan. *Board gender diversity* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan melalui kualitas pengawasan dan keputusan strategis yang lebih baik. Kinerja keuangan yang meningkat kemudian memberikan perusahaan kemampuan yang lebih besar untuk mendukung pelaksanaan aktivitas sosial dan lingkungan serta meningkatkan kualitas *corporate social responsibility disclosure* (Tarda et al., 2024)

Alur pemikiran dalam poin ini menempatkan kinerja keuangan sebagai hasil antara yang memfasilitasi terjadinya pengungkapan sosial yang luas. Menurut Hermawaty & Rahyuda (2025) menemukan bukti bahwa *board gender diversity* berpengaruh positif terhadap profitabilitas perusahaan (ROA) karena kemampuan dewan dalam mengoptimalkan penggunaan aset. Peningkatan laba ini menjadi indikator pertama bahwa keberagaman gender memberikan nilai tambah secara ekonomi sebelum akhirnya berdampak pada kebijakan sosial perusahaan.

Kinerja keuangan meningkat, perusahaan memiliki keleluasaan dalam mengalokasikan anggaran untuk kegiatan operasional utama. Kinerja keuangan yang kuat bertindak sebagai mediator karena *corporate social responsibility disclosure* memerlukan biaya pengumpulan data dan pelaporan yang tidak sedikit. Efektivitas

dewan direksi perempuan dalam memperbaiki performa finansial secara otomatis memberikan jalan bagi perusahaan untuk mendanai pelaporan *corporate social responsibility* yang lebih komprehensif dan berkualitas tinggi (Tarda et al., 2024).

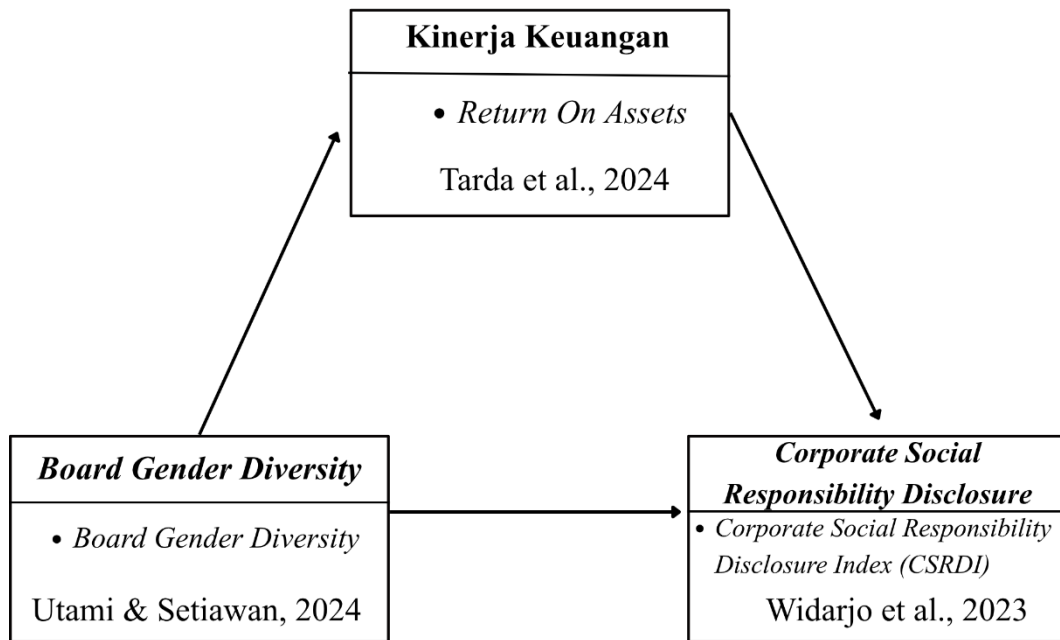
Menurut Utami Putri et al. (2023) mendukung argumen bahwa ketersediaan sumber daya finansial yang sehat sangat menentukan kualitas laporan keberlanjutan. Dalam periode pengamatan 2020-2024, perbankan yang memiliki tingkat ROA tinggi cenderung lebih berani dalam mengungkapkan inisiatif hijau. Dewan direksi perempuan membuktikan bahwa tidak hanya memiliki kemauan untuk transparan secara sosial, tetapi juga memiliki kemampuan untuk mewujudkannya melalui pencapaian target-target finansial yang lebih solid.

Bank melaporkan kontribusi sosialnya saat kinerjanya sedang menguat, laporan dianggap lebih kredibel dan asli. Kinerja keuangan yang positif menjadi bukti nyata bahwa keberagaman gender di dewan mampu mengelola risiko dengan baik, sehingga *corporate social responsibility disclosure* yang dilakukan merupakan refleksi dari kesuksesan manajemen, bukan sekadar pengalihan isu atas kelemahan finansial (Hermawaty & Rahyuda, 2025)

2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma Penelitian dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti yang menjelaskan jenis dan jumlah rumusan masalah yang harus dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang

digunakan (sugiyono, 2023:72). Berdasarkan uraian kerangka pemikiran sebelumnya, maka variabel yang terkait dalam penelitian ini dirumuskan melalui paradigma penelitian sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, 2026

Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah penelitian menjelaskan landasan teori dan kerangka berpikir, selanjutnya peneliti membuat hipotesis penelitian (Sugiyono, 2023:99).

Hipotesis berasal dari dua kata dalam bahasa Yunani, yaitu “*hypo*” yang berarti “di bawah” dan “*thesis*” yang berarti “pernyataan” atau “kebenaran.” Dengan

demikian, hipotesis dapat diartikan sebagai suatu pernyataan kebenaran yang masih bersifat sementara dan belum terverifikasi. Dalam konteks penelitian, hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang disusun berdasarkan teori, logika, serta temuan dari penelitian terdahulu. hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini berdasarkan teori dari penelitian sebelumnya diuraikan sebagai berikut:

- H1 : *Board gender diversity* berpengaruh terhadap *corporate social responsibility disclosure*
- H2 : *Board gender diversity* berpengaruh terhadap kinerja keuangan
- H3 : Kinerja keuangan berpengaruh terhadap *corporate social responsibility disclosure*
- H4 : Kinerja keuangan memediasi pengaruh *board gender diversity* terhadap *corporate social responsibility disclosure*