



## Peran Kinerja Lingkungan pada Pengaruh Gender Diversity terhadap Kinerja Keuangan

Rina Yuniarti <sup>1\*)</sup>; Ahmad Sumarlan <sup>2)</sup>; Ahmad Junaidi <sup>3)</sup>, Pedi Riswandi <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Study Program of Accounting Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

<sup>4)</sup> Department of Accounting, Faculty of Economic, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [rinyuniarti@umb.ac.id](mailto:rinyuniarti@umb.ac.id) ; <sup>2)</sup> [ahmadsumarlan@umb.ac.id](mailto:ahmadsumarlan@umb.ac.id) ; [ahmadjunaidi@umb.ac.id](mailto:ahmadjunaidi@umb.ac.id) ; [pedi.riswandi@gmail.com](mailto:pedi.riswandi@gmail.com)

### How to Cite :

Yuniarti, R; Sumarlan, A ; Junaidi, A , Riswandi, P. (2023). Peran Kinerja Lingkungan pada Pengaruh Gender Diversity terhadap Kinerja Keuangan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>

### ARTICLE HISTORY

Received 09 November 2022]

Revised [24 Desember 2022]

Accepted [31 Desember 2022]

### KEYWORDS

Gender diversity,  
Environmental  
Performance, Financial  
Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh gender diversity terhadap kinerja keuangan dimediasi oleh kinerja lingkungan. Populasi dalam penelitian adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2017-2019. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 249 perusahaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik analisis data adalah analisis jalur diolah menggunakan WarpPLS 6.0. Hasil penelitian gender diversity berpengaruh terhadap kinerja keuangan dan kinerja lingkungan tidak memediasi pengaruh gender diversity terhadap kinerja keuangan

### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of gender diversity on financial performance with a mediating environmental performance. This population is manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange (BEI) for 2017-2019. The sample in this study amounted to 249 companies with sampling technique used purposive sampling. The data analysis technique is path analysis processed using WarpPLS 6.0. the results of gender diversity have effect on financial performance and environmental performance does not mediated the effect of gender diversity on financial performance and not mediate the effect of gender diversity on financial performance.

## PENDAHULUAN

Kinerja keuangan merupakan gambaran kondisi keuangan perusahaan pada suatu periode tertentu. Kinerja keuangan menjadi perhatian utama manajer, dewan direksi dan pemegang saham untuk mencapai keunggulan kompetitif (Weng dkk.,2015). Salah satu yang dapat meningkatkan kinerja keuangan adalah gender diversity. Gender diversity dapat mendorong pengambilan keputusan yang objektif, komprehensif dan transparan dari berbagai sudut pandang (Yuniarti dkk.,2022). Gender diversity diklasifikasikan dari segi usia, etnis dan gender (Ramadhani dan Adharani, 2015). Isu gender diversity di Indonesia menarik untuk dikaji, karena partisipasi wanita dalam dunia bisnis mengalami kemajuan (Thorthon, 2020). Indonesia berada pada peringkat lima di atas Hongkong (10,7%), India (8,6%), Singapura (7,7%), Jepang (3,3%), dan Korea Selatan (2,6%) mengenai peran wanita pada dewan perusahaan (Korn Ferry Diversity Scorecard, 2016). Dewan Indonesia memiliki beberapa jumlah wanita tertinggi di wilayah ini (Tempo Scan Pacific Tbk memiliki

sembilan perempuan di dalamnya dan PT Bank Maybank Indonesia Tbk memiliki enam), sepuluh di antaranya memiliki setidaknya empat anggota dewan perempuan. Sektor di bidang kesehatan menduduki peringkat tertinggi yaitu sebesar 28,1% dan diikuti dengan real estate (18%), keuangan (15%), barang konsumsi (12,2%), energi (10%), material/bahan (6,1%), bahan baku kawat (5,9%), industri (5,7%), jasa telekomunikasi (5,2%), teknologi informasi (0%), dan utilitas (0%). Sektor perawatan kesehatan dan real estate melihat proporsi tertinggi anggota dewan perempuan.

Bae dan Skaggs (2017), mengungkapkan memberikan kesempatan dan tanggungjawab yang sama antara laki-laki dan perempuan akibat tuntutan dari investor mengenai pemimpin yang beragam dalam mendorong pengambilan keputusan yang tepat (Nurlia dan Pilar, 2017). Teori kontingensi menjelaskan kontribusi seorang pimpinan dalam mensukseskan kinerja perusahaan (Bae dan Skaggs, 2017). Lee-Kuen dkk. (2017), adanya keberagaman dapat berdampak bagi perusahaan dalam mengambil keputusan oleh dewan direksi. Beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa wanita memiliki banyak kelebihan dibandingkan dengan pria seperti memberikan perspektif yang berbeda dalam diskusi dan lebih dapat dipercaya (Salleh dkk., 2012), meningkatkan efektivitas dewan melalui pemantauan, pengendalian strategis dan kerjasama yang lebih baik, dan partisipasi yang lebih aktif (Pérez dkk., 2015), memiliki preferensi risiko risk-averse dan konservatif (Saona dkk., 2019), memiliki etika yang lebih baik dan konservatif (Lakhal dkk., 2015). Tata kelola perusahaan di Indonesia menggunakan sistem two-tier. Sistem two-tier memisahkan fungsi pengawasan dan manajemen. Fungsi pengawasan pada perusahaan di Indonesia dijalankan oleh dewan komisaris, sedangkan untuk fungsi manajemen dijalankan oleh dewan direksi. Berdasarkan Otoritas Jasa Keuangan (2014), Dewan komisaris memiliki tugas untuk menjalankan fungsi pengawasan pada kebijakan-kebijakan dalam pengurusan perusahaan, sedangkan tugas dari dewan direksi adalah menjalankan dan bertanggung jawab atas pengurusan perusahaan.

Diversitas gender dewan komisaris dan dewan direksi memiliki dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan. Brahma dkk. (2021) yang menemukan bahwa diversitas gender pada dewan berpengaruh positif pada kinerja perusahaan di Inggris (Prashar dan Gupta 2020; Khan dan Subhan, 2019; Fathonah, 2018). Namun hasil sebaliknya didapat dari penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2022), menunjukkan bahwa gender diversity tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, karena karena wanita kurang menyukai risiko dari pada pria, sehingga wanita memiliki persentase yang rendah dalam beberapa jabatan daripada pria Selain itu mungkin karena wanita yang aktif pada ruang publik, mempunyai peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan wanita karier sehingga peran tersebut diduga dapat mempengaruhi kinerja (Unite dkk., 2019; Puji dkk., 2017). Ketidakkonsistenan hasil kemungkinan disebabkan adanya variabel perantara yang menghubungkan gender diversity terhadap kinerja keuangan yaitu kinerja lingkungan.

Kinerja lingkungan merupakan usaha perusahaan manufaktur dalam mengurangi limbah yang dapat mengganggu kelestarian lingkungan (Wulandari dkk., 2022). Alhadid dan Rumman (2014), kinerja lingkungan dapat memberikan keunggulan kompetitif. Cegara dkk. (2016), penerapan kinerja lingkungan oleh perusahaan merupakan tanggungjawab yang berkaitan dengan pihak eksternal dan pihak internal dalam penggunaan sumber daya dan bahan baku yang tidak membahayakan lingkungan, proses produksi yang ramah lingkungan dan tidak mencemarkan lingkungan dan produk yang aman dikonsumsi (Tang dkk., 2017). Penelitian ini memiliki kontribusi sebagai lanjutan dari penelitian terdahulu mengenai diversitas dewan komisaris dan dewan direksi sebagai tata kelola perusahaan terhadap kinerja perusahaan. Dewan komisaris dan direksi perusahaan memiliki tugas untuk melakukan pengawasan perusahaan dengan menambahkan variabel mediasinya (Otoritas Jasa Keuangan, 2014).

## LANDASAN TEORI

### Teori Kontingensi

Teori kontingensi mengungkapkan perusahaan dituntut memiliki keputusan dan kebijakan dengan faktor internal perusahaan melalui upaya pencapaian efektifitas. Teori ini menekankan ketergantungan perusahaan pada kondisi ketika adanya penyesuaian perusahaan dengan

lingkungan yang dinamis dan perusahaan dapat menemukan ide-ide kreatif dan produk yang inovatif agar konsumen puas (Li dkk.,2016).

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Gender Diversity terhadap Kinerja Keuangan**

Teori kontingensi dalam perusahaan harus menciptakan kondisi yang harmonis dengan direksi agar disukai orang dengan memberikan tugas yang jelas kepada karyawan perusahaan untuk memiliki kekuasaan dan tanggungjawab sesuai dengan arahan dari dewan direksi (Sumedra, 2016). Brahma dkk. (2021) yang menemukan bahwa diversitas gender pada dewan berpengaruh positif pada kinerja perusahaan di Inggris (Prashar dan Gupta 2020; Khan dan Subhan, 2019; Fathonah, 2018). Semakin banyak perempuan di posisi dewan direksi dan dewan komisaris perusahaan akan meningkatkan kinerja perusahaan (Galia dan Zenou, 2013). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

#### **H1 : Gender diversity berpengaruh terhadap kinerja keuangan**

#### **Gender Diversity terhadap Kinerja Keuangan dimediasi Kinerja Lingkungan**

Kesadaran tanggungjawab perusahaan terhadap lingkungan adalah nilai jual perusahaan (Pinar, 2015). Teori kontingensi mengungkapkan bahwa lingkungan hidup merupakan faktor penting kelangsungan hidup masyarakat, sehingga perusahaan wajib untuk menjaga dan mengelola agar terjaga kelestarian lingkungan. Tang dkk. (2017) hasil penelitiannya menunjukkan inovasi lingkungan berpengaruh positif terhadap gender diversity. Yang dkk. (2015) adanya hubungan antara kinerja lingkungan dengan kehadiran dewan direksi perusahaan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

#### **H2: Gender diversity berpengaruh terhadap kinerja keuangan dengan kinerja lingkungan sebagai variabel mediasi**

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2017-2019 yang berjumlah 320 perusahaan. Perusahaan manufaktur merupakan sektor paling banyak dan kompleks dalam kegiatan operasionalnya dibandingkan sektor lain serta berkontribusi besar dalam masalah lingkungan yang perlu diungkapkan kepada masyarakat.

### **Sampel**

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 249 dengan teknik pengambilan menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu (Ghozali dan Latan, 2014). Adapun kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah :

1. Perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2019
2. Perusahaan manufaktur yang mempublikasikan laporan keuangan dan laporan tahunan Tahun 2017-2019

**Tabel 1. Prosedur Penentuan Sampel**

No	Keterangan	Jumlah
1	Perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2017-2019	320
2	Laporan keuangan yang tidak tersedia di <a href="http://www.idx.co.id">www.idx.co.id</a> dan website perusahaan	(71)
Jumlah Sampel		249

Sumber: data diolah (2022)

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan variabel gender diversity sebagai variabel independen, Kinerja keuangan sebagai variabel dependen dan kinerja lingkungan sebagai variabel mediasi yang disajikan pada Tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2. Definisi Operasional dan pengukuran**

Variabel	Definisi	Pengukuran
Gender Diversity	Gender diversity adalah konsep kultural yang merujuk pada karakteristik yang membedakan laki-laki dan perempuan secara perilaku dan mentalitas yang berbeda namun dapat bekerjasama dalam pengambilan keputusan terbaik bagi perusahaan	Variabel dummy dengan ketentuan: 1 : Jika perusahaan memiliki dewan direksi dan dewan komisari perempuan dalam perusahaan 0 : Jika perusahaan tidak memiliki dewan direksi dan dewan komisaris perempuan dalam perusahaan
Kinerja Keuangan	Kinerja keuangan adalah kondisi keuangan perusahaan yang dapat dianalisis dengan alat-alat keuangan untuk melihat baik dan buruknya keadaan keuangan perusahaan	ROA = Laba Bersih : Total Aset
Kinerja Lingkungan	Kinerja lingkungan adalah upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang baik untuk mencapai keselarasan antara kinerja perusahaan dengan harapan masyarakat	Perusahaan yang ikut dalam PROPER dengan menggunakan skala warna terdiri dari: 5 = Warna Emas 4 = Warna hijau 3 = Warna Biru 2 = Warna Merah 1 = Warna Hitam

Sumber: data diolah (2022)

### Teknik Analisis Data

Teknis analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dan menerapkan dua pendekatan, diantaranya: *outer model* (digunakan untuk evaluasi pengukuran indikator reflektif) dan *inner model* (sebagai evaluasi struktural model) (Ghozali & Latan, 2014).

Pada *outer model* terdiri dari tiga jenis yang dilakukan. Uji validitas dari pengolahan yang terlihat dari korelasi antar *component score* dengan *outer loading factor* terhadap kriteria *outer loading factor* disetiap indikator yang memiliki nilai lebih dari 0.70 dapat dikatakan valid (Hair et al., 2014). Sholihin dan Ratmono, (2013) menjelaskan jika terdapat kasus syarat *outer loading factor* memiliki nilai kurang dari 0.40 maka akan dilakukan penghapusan. Tetapi, apabila *outer loading factor* 0.40-0.70 maka perlu pertimbangan untuk mempertahankan model. Penghapusan

indikator yang memiliki *loading factor* 0.40-0.70 jika dampak penghapusan dapat menyebabkan peningkatan *average variance expected* (AVE) dan *composite reliability* (CR) melampaui batas bawah yang telah ditentukan. Nilai batas AVE adalah 0.50 dan CR adalah 0.70 (Hair et al., 2014; Ghozali & Latan, 2014).

Setelah mengukur *outer model*, pengukuran *inner model* dilaksanakan untuk pengujian hubungan antar variabel dengan  $R^2$ . Apabila hasilnya 0.70, 0.45 dan 0.25 dari  $R^2$  maka disetiap modelnya menunjukkan kuat, sedang dan lemah (Ghozali & Latan, 2014).

Desain uji hipotesa disusun merujuk pada tujuan penelitian, yakni untuk mengetahui pengaruhnya variabel independen secara terpisah. Untuk nilai kepercayaan menggunakan  $\alpha = 5\% = 0.05$ , sehingga:

Apabila  $p$ -value lebih besar dari  $\alpha$  (0.05), maka  $H_0$ =diterima dan  $H_a$ =ditolak. Apabila  $p$ -value kurang dari  $\alpha$  (0.05), maka  $H_0$ =ditolak dan  $H_a$ =diterima.

Uji yang digunakan: 1) Uji pengaruh langsung, yang membandingkan nilai dari pengukuran evaluasi model ( $p$ ) dengan tingkat signifikansinya atau  $R^2$ . Saat hasil  $P$  yang didapatkan dari PLS menunjukkan nilai lebih besar dari tingkat signifikansi maka terdapat pengaruh yang signifikan dan sebaliknya. 2) Uji tidak langsung, dilakukan melalui perkiraan dengan bersama-sama pada dampak tidak langsung melalui pendekatan segitiga PLS SEM. Mediasi didukung, apabila terdapat koefisien jalur dari variabel independen ke variabel dependen setelah diinputkan menghasilkan signifikansi tetap dan tidak terjadi perubahan. Hipotesa mediasi tidak didukung, apabila nilainya pada koefisien jalur dari variabel independen ke variabel dependen setelah proses input variabel mediasi mengalami penurunan dan tetap signifikan, maka bentuk mediasi merupakan mediasi parsial, dan apabila hasil pada koefisien jalur variabel independen ke variabel dependen setelah variabel mediasi diinputkan mengalami penurunan dan terjadi tidak signifikan, maka mediasinya adalah mediasi penuh (Sholihin & Ratmono, 2013).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan

Tabel 3 menunjukkan statistik deskriptif dari variabel gender diversity, Kinerja Keuangan, kinerja lingkungan disajikan pada Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3. Statistik Deskriptif**

	Minimum	Maximum	Mean	Std Dev
Gender Diversity	0	1	0,14	0,21
Kinerja Keuangan	-93,22	71,60	3,81	11,43
Kinerja Lingkungan	1	5	3,73	0,93

Sumber: data olahan (2022)

Tabel 3 menunjukkan nilai rata-rata untuk variabel gender diversity yaitu 0,01 menunjukkan bahwa rata-rata proporsi dewan direksi dan dewan komisaris wanita sebesar 10%. Kinerja keuangan memiliki nilai rata-rata yaitu 3,81 menunjukkan rata-rata laba bersih yang dihasilkan perusahaan terhadap total aset sebesar 381%. Kinerja lingkungan memiliki nilai rata-rata yaitu 3,7 disimpulkan bahwa perusahaan manufaktur rata-rata memiliki peringkat proper warna biru.

### Hasil Pengujian Model Pengujian *Outer Model*

Pengujian *outer model* yaitu evaluasi dari model untuk mengukur konstruk reflektif yang melakukan evaluasi dengan validitas konvergen, validitas diskriminan dan uji reliabilitas.

## Validitas Konvergen

**Tabel 4. Hasil Estimasi Combined Outer Loading Factor**

Indikator	Gender Diversity	Kinerja lingkungan	Kinerja Keuangan	Nilai loading	outer p-value	Kesimpulan
Gender Diversity	1.000	0.000	0.000	0.059	<0.001	Memenuhi
Kinerja Lingkungan	0.000	-0.000	1.000	0.035	<0.001	Memenuhi
Kinerja Keuangan	0.000	0.000	0.000	0,069	<0.001	Memenuhi

Sumber: data olahan (2022)

Berdasarkan olah data terlihat untuk seluruh proksi dinyatakan layak untuk menjadi indikator yang dapat merefleksikan setiap variabel terkait.

## Validitas Diskriminan

**Tabel 5. Hasil Estimasi Pengukuran Convergent Validity**

Indikator	Composite Variable dan Cronbach Alpha		
	AVE	Composite Variable	Cronbach Alpha
Gender diversity	1.000	1.000	1.000
Kinerja Lingkungan	1.000	1.000	1.000
Kinerja Keuangan	1.000	1.000	1.000

Sumber: data olahan (2022)

Hasil olah data dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan proksi telah menghasilkan nilai *loading factor* >0.70 dengan nilai AVE >0.50 dan *composite reliability* >0.70, sehingga layak untuk dijadikan proksi dan seluruh variabel telah memenuhi syarat validitas konvergen.

## Uji Reliabilitas

Nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* disetiap variabel memiliki nilai 1.000 maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel telah terpenuhi kriteria uji reliabilitas, karena nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* lebih dari 0,70 (lihat tabel 8)

**Tabel 6. Hasil Uji Inner Model**

Variabel	Nilai Adjusted Square	Nilai Q Square
Kinerja Lingkungan	0,382	0,369
Kinerja Keuangan	0,184	0,218

Sumber: data olahan (2020)

Pengukuran *inner model* dilihat dari Tabel 6 nilai *adjusted R Square* dengan mempertimbangan nilai *Q Square*. Kinerja lingkungan memiliki nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dengan nilai 0,382, dalam persentase 38,2 %. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa gender diversity dapat menjelaskan kinerja keuangan perusahaan dengan nilai 38,2, dan untuk sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini. Kinerja keuangan memiliki nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dengan hasil 0,184, dalam persentase 18,4%. Hal ini menunjukkan bahwa gender diversity mampu menjelaskan kinerja keuangan dengan nilai 18,4, dan untuk sisanya dijelaskan pada variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini. Pada *Q Square* terlihat bahwa variabel independen dalam penelitian kinerja keuangan serta kinerja lingkungan memiliki validitas prediktif yang baik, karena nilai *Q-Square* >0

**Tabel 7. Hasil pengujian Model Fit**

Average Path Coefficient (APC)	0,213; P<0,001
Average R-Squared (ARS)	0,294; P<0,001
Average Block Variance Inflation Factor (AVIF)	1,181

Sumber: data olahan (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data Tabel 7, menunjukkan bahwa penelitian ini dikatakan fit. Tabel 7 dapat dilihat bahwa APC dan ARS mempunyai nilai p-value  $\leq 0.10$  serta nilai AVIF  $\leq 3.3$  yang menandakan bahwa tidak ada masalah *multicollinearity* antara proksi dan variabel

**Tabel 8. Pengujian Hipotesis**

Pengaruh Langsung					
Hipotesis	Variabel Independen	Variabel Dependen	$\beta$ -value	p-value	Kesimpulan
H1	Gender Diversity	Kinerja Keuangan	-0,12	<0.03	H1: Diterima
Pengaruh Tidak Langsung					
Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung			Perubahan nilai $\beta$ - and nilai $\rho$	Kesimpulan
Gender Diversity-Kinerja Keuangan	Gender Diversity - Kinerja Lingkungan	Kinerja Lingkungan - Kinerja Keuangan	$\beta$ $\rho$	$\beta$ $\rho$	$\beta$ $\rho$
0,02 > 0,35	-0,11 < 0,04	0.12 > 0.035		Gender diversity - kinerja keuangan menurun dan menjadi tidak signifikan	H2: Ditolak

Sumber: data olahan (2022)

### Gender diversity terhadap Kinerja Keuangan

Uji hipotesa 1 memperlihatkan hasil hipotesa dapat diterima. Gender diversity dapat meningkatkan kinerja keuangan. Hasil penelitian mendukung teori kontingensi bahwa keberadaan dewan direksi dan dewan komisaris perempuan dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Penelitian yang menemukan bukti empiris bahwa gender diversity memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Brahma dkk. (2021) mengungkapkan gender diversity berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan (Prashar dan Gupta 2020; Khan dan Subhan, 2019; Fathonah, 2018). Semakin banyak perempuan di posisi dewan direksi dan dewan komisaris perusahaan akan meningkatkan kinerja perusahaan (Galia dan Zenou, 2013).

### Gender diversity terhadap kinerja keuangan dimediasi kinerja lingkungan

Untuk hipotesis 2 hasilnya adalah ditolak, maka kesimpulannya kinerja lingkungan belum mampu menjadi mediasi dari pengaruh gender diversity terhadap kinerja keuangan. Gender diversity belum dapat meningkatkan kinerja keuangan melalui kinerja lingkungan. Gender diversity yang dimiliki oleh perusahaan belum memiliki prioritas terkait program lingkungan yang dapat mengurangi kerusakan lingkungan untuk meningkatkan kepercayaan investor. Penelitian ini sejalan dengan Darmadi (2012) bahwa gender diversity tidak dapat meningkatkan kinerja keuangan melalui

kinerja lingkungan (Lee dkk.,2017). Penelitian ini tidak mendukung teori kontingensi gender diversity yang dimiliki perusahaan belum peka dalam mengurangi kerusakan lingkungan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan gender diversity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan dan kinerja lingkungan belum memediasi pengaruh gender diversity terhadap kinerja keuangan

### Saran

Saran untuk penelitian yang akan datang dapat menambahkan variabel lain yang relevan, misalkan pengungkapan emisi karbon dan *green innovation*. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas subjek penelitian dengan meneliti perusahaan sektor lain atau perusahaan di negara lain, dengan periode pengambilan sampel penelitian yang lebih terkini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, G., Kristanti, Farida Titik, M., & Muslih, M. (2014). Pengaruh Intellectual Capital , Gender Diversity , Age Diversity , Dan Tenure Diversity Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan the Influence of Intellectual Capital , Gender Diversity , Age Diversity , and Tenure Diversity on the Company Financial Performan. Pengaruh Intellectual Capital, Gender Diversity, Age Diversity, Dan Tenure Diversity Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan, 3(2), 1656–1664.
- Alhadid dan Rumman (2014). The impact of Green Innovation on Organizational Performance: Environmental Managemen Behaviour as Moderate Variable: An Analytical Study on Nuqul Group in Jordan. *International Journal of Bua siness and Management*, 9(7), 51-58
- Bae, K. Bin, dan Skaggs (2017), The impact of gender diversity on firm performance: the moderating role of industry. Aliace network, and family-friendly policies- Evidence from Korea. *Journal of Management and Organization*.
- Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2021). Board gender diversity and firm performance: The UK evidence. *International Journal of Finance and Economics*, 26(4), 5704–5719. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2089>
- Cegara dkk (2016). Linking social and economic responsibilities with financial performance:The role of innovation. *European Management Journal*, 1-10
- Darmadi, S. (2012). Do women in Top Management Affects Firm Performance? Evidence from Indonesia. *MPRA Paper No.38743*, 1-34
- Fathonah, A.N. (2018) Pengaruh Gender Diversity dan Age Diversity Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan Program Studi Akuntansi Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia*, 6(3), 373–380. Retrieved from <http://ejournal.upi.edu/index.php/JRAK/article/view/467>
- Fernández-Temprano, M. A., & TejerinaGaité, F. (2020). Types of director, board diversity and firm performance. *Corporate Governance (Bingley)*, 20(2), 324–342. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2019-0096>
- Galia, F., & Zenou, E. (2013). Does board diversity influence innovation? The impact of gender and age diversity on innovation types. *Conference Internationale de Management Strategies*, 10-12
- Ghozali & Latan, (2014). *Partial Least Square: Konsep, Teknik, & Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hair, J.F., M.G.T., M.Ringle, C.,& Sarstedt.,M. (2014). *A primer on partial least square structural equation modelling (PLS SEM)*. United States of America: Sage Publication, Inc.

- Lakhal, F., Aguir, A., Lakhal, N., & Malek, A. (2015). Do women on boards and in top management reduce earnings management? Evidence in France. *Journal of Applied Business Research*, 31(3), 1107–1118. <https://doi.org/10.19030/jabr.v31i3.9236>
- Lee-Kuen.I.Y., Sok-Ge.C.,& Zainudin, R. (2017). Gender diversity and firms ' financial performance in malaysia. *Asian Academy of Management Journal of Accounting and Finance AAMJF*, 13(1), 41-62
- Li.J., Zhao.F., Chen.S., Jiang.W.,Liu.T.,&Shi.S. (2016). Gender diversity on Boards and Firm Environmental Policy, *Business Strategy and the Environment*, 26(3), 306-315. <https://doi.org/10.1002/bse.1918>
- Luh Gde Krisna Dewi, A. A. D. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris Dan Direksi Pada Nilai Perusahaan Sektor Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2013. *E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16(1), 812–836. Retrieved from ojs.unud.ac.id
- Khan, A. W., & Abdul Subhan, Q. (2019). Impact of board diversity and audit on firm performance. *Cogent Business and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1>
- Korn Ferry Diversity Scorecard. (2016). Building Board Diversity in Asia Pacific. *Governance Newsletter*, 13(263), 1
- Otoritas Jasa Keuangan. Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik. , Pub. L. No. 33/POJK.04/2014.
- Pasaribu, P. (2017). Female directors and firm performance: Evidence from UK listed firms. *Gadjar Mada International Journal of Business*, 19(2), 145–166. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.15619>
- Nuria Reguera-Alvarado & Pilar Fuentes & Joaquina Laffarga, 2017. "[Does Board Gender Diversity Influence Financial Performance? Evidence from Spain](#)," *Journal of Business Ethics*, Springer, vol. 141(2), pages 337-350, March.
- Pérez, L., M. E., Mínguez-Vera, A., Baixauli-Soler, J. S., Martín-Ugedo, J. F., & Sánchez-Marín, G. (2015). Women on the Board and Managers' Pay: Evidence from Spain. *Journal of Business Ethics*, 129(2), 265–280. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2148-1>
- Puji, E., Abstrak, A., Efekindonesia, B., Kunci, K., Tujuan, P., & Fama, M. (2017). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008- 2011, 4(2), 159–179.
- Prashar, A., & Gupta, P. (2020). Corporate boards and firm performance: a metaanalytic approach to examine the impact of contextual factors. *International Journal of Emerging Markets*, 16(7), 1454–1478. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-10-2019-0860>
- Ramadhani, Z. I., & Adhariani, D. (2015). Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan dan Efisiensi Investasi. *Simposium Nasional Akuntansi XVIII*.
- Salleh, Z., Hashim, H. A., & Mohamad, N. R. (2012). Accrual quality: The presence of women directors on audit committee boards. *Corporate Ownership and Control*, 10(1 H), 675–680. <https://doi.org/10.22495/cocv10i1c7art3>
- Saona, P., Muro, L., San Martín, P., & BaierFuentes, H. (2019). Board of director's gender diversity and its impact on earnings management: An empirical analysis for select european firms. *Technological and Economic Development of Economy*, 25(4), 634– 663.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta:CV.Andi
- Sumedra,S. (2016). Gender diversity and firm performance in seeking for sustainable development. *Bulletin of the Transilvania University of Brasov. Serie V: Economic Science*, 9(2), 369-384
- Tang, M., Wals, G., Lerner, D., Fitza, M.,& Li, Q. Green Innovation, Managerial Concern and Firm Performance: An Empirical Study. *Business Strategy and Environment*, 27(1), 39-51
- Thorton, Grandt. (2020). *Woman in Business 2020: Putting the Blueprint into Action*.
- Unite, A. A., Sullivan, M. J., & Shi, A. A. (2019). Board Diversity and Performance of Philippine Firms: Do Women Matter? *International Advances in Economic Research*, 25(1), 65–78. <https://doi.org/10.1007/s11294-018-09718-z>
- Weng, H. H. R., Chen, J. S., & Chen, P. C. (2015). Effects of green innovation on environmental and

- corporate performance: A stakeholder perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 7(5), 4997–5026. <https://doi.org/10.3390/su7054997>
- Wijaya, Hendra. (2022). Diversitas Gender Pada Dewan Dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 10(3) 427-436
- Wulandar, NN., Junaidi, A., & Yuniarti, Rina. (2022). Peran Pengungkapan Akuntansi Lingkungan pada Stock Return di Perusahaan Go Publik Indonesia. *Ekombis Review*, 10(1), 501-505
- Yang, J., Han, Q., Zhou, J., & Yuan, C. The Influence of Environmental Management Practices and Supply Chain Integration on Technological Innovation Performance—Evidence from China's Manufacturing Industry. *Sustainability*. 7(11):15342-15361. <https://doi.org/10.3390/su71115342>
- Yuniarti, R., Riswandi, P., & Finthariasari, M. (2021). Analisis Pengaruh Koneksi Politik dan Gender Diversity terhadap Fee Audit. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 14(1), 133-142