

PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DAN BOARD GENDER DIVERSITY TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

Irma Dewi Ganis Ciptany

Program Studi Akuntansi, Universitas Negeri Surabaya

irmadewi.20009@mhs.unesa.ac.id

Susi Handayani

Program Studi Akuntansi, Universitas Negeri Surabaya

susihandayani@unesa.ac.id

Abstract

This finding is intended to test the effect of CSR and board gender diversity on company value in companies listed on the SRI KEHATI Index on the IDX in 2021-2023. The findings use secondary data in the form of annual reports and sustainability reports. The sample was taken using the total sampling technique, resulting in 117 data from the SRI KEHATI Index in 2021-2023. Data analysis was carried out using multiple linear regression. The findings provide an indication that CSR and board gender diversity do not have a simultaneous effect on the value of companies listed on the SRI KEHATI Index during that period. These findings provide important insights into the various factors that influence company value in companies committed to sustainability.

Keywords: *Board Gender Diversity, Corporate Social Responsibility (CSR), Firm Value*

Abstrak

Temuan ini bermaksud guna menguji pengaruh CSR dan *board gender diversity* terhadap nilai perusahaan pada perusahaan yang terdaftar di Indeks SRI KEHATI BEI tahun 2021-2023. Temuan memakai data sekunder berupa *annual report* dan *sustainability report*. Sampel diambil dengan teknik *total sampling*, menghasilkan 117 data dari Indeks SRI KEHATI tahun 2021-2023. Analisis data dilaksanakan memakai regresi linear berganda. Hasil temuan memberikan petunjuk bahwasanya CSR dan *board gender diversity* tidak berpengaruh simultan terhadap nilai perusahaan yang terdaftar di Indeks SRI KEHATI selama masa tersebut. Temuan ini memberikan wawasan penting mengenai berbagai faktor yang memengaruhi nilai perusahaan pada perusahaan yang berkomitmen terhadap keberlanjutan.

Kata kunci: *Board Gender Diversity, Corporate Social Responsibility (CSR), Nilai Perusahaan*

PENDAHULUAN

Nilai perusahaan mengalami perubahan secara berkelanjutan seiring waktu. Kondisi pasar mencerminkan keseluruhan informasi, berita, dan keadaan yang diketahui oleh investor. Ketidakpastian terkait berbagai faktor yang memengaruhi penilaian perusahaan

seringkali berhubungan dengan kondisi pasar atau perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga kendali atas berbagai faktor tersebut, terutama dengan mempertahankan kinerja yang baik. Kinerja yang optimal mencerminkan nilai perusahaan yang

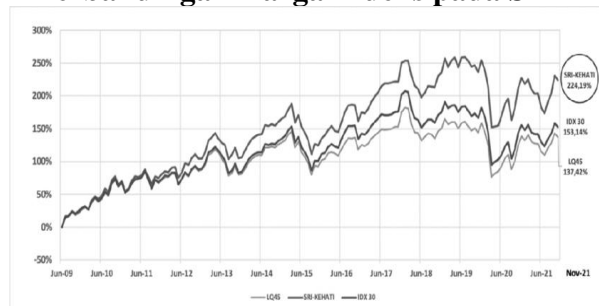
positif. Perolehan laba yang besar mampu menarik minat investor dalam berinvestasi, sehingga berdampak terhadap peningkatan harga saham. Selain itu, kinerja perusahaan juga berfungsi sebagai sinyal bagi investor dalam menentukan keputusan investasi. Respon pasar terhadap sinyal tersebut berpengaruh langsung terhadap harga saham, yang memiliki keterkaitan erat dengan nilai perusahaan (Safitri & Handayani, 2020).

Nilai pasar terus berubah tidak sepenuhnya sesuai dengan investasi berkelanjutan yang ada di Indonesia. *Sustainable and Responsible Investment* (SRI) mencatatkan nilai positif secara konsisten dalam beberapa tahun terakhir. Pencapaian ini sejalan dengan pertimbangan matang terkait kinerja keuangan, risiko bisnis, keberlanjutan, serta perkembangan usaha (Indonesia Stock Exchange, 2024). Kenaikan nilai perusahaan secara berkelanjutan tercermin dalam pergerakan harga saham pada Indeks SRI KEHATI. Indeks

tersebut telah diperkenalkan oleh PT. BEI sejak tahun 2009. Indeks ini hadir dengan adanya kolaborasi antara BEI dan Yayasan Keanekaragaman Hayati Indonesia Kehati. Indeks SRI KEHATI mencakup berbagai perusahaan dengan kinerja unggul dalam aspek ESG. Tujuan utama dari indeks ini adalah meningkatkan kesadaran korporasi terhadap pentingnya penerapan praktik bisnis yang berkelanjutan serta beretika.

Sejak diluncurkan pada 2009 hingga November 2021, Indeks SRI KEHATI mengalami pertumbuhan yang signifikan, mencapai 224,19%. Angka ini melampaui pertumbuhan IDX 30 (153,14%) dan LQ45 (137,42%) pada periode yang sama. Selama masa pemulihan ekonomi pasca-pandemi COVID-19 (2022-2023), Indeks SRI-KEHATI mendemonstrasikan performa yang lebih unggul dibandingkan Indeks LQ45. Hal ini terlihat dari tingkat stabilitas harga yang lebih baik pada indeks tersebut.

Gambar 1. Grafik Perbandingan Harga Indeks pada SRI KEHATI dan LQ45



Peluncuran indeks saham SRI KEHATI berbasis ESG menunjukkan kinerja unggul dibandingkan indeks lain, seperti IDX30 dan LQ45. Hal ini membuktikan bahwa dalam dua belas tahun terakhir, perusahaan yang menerapkan ESG memiliki performa lebih baik dibandingkan perusahaan yang tidak mengadopsi ESG.

Menurut Yayasan KEHATI (2025), sebanyak 25 perusahaan terpilih berdasarkan kelayakan aspek keuangan,

likuiditas saham, dan kategorisasi industri. Penilaian dilakukan melalui tahapan *financial and liquidity screening* serta *negative list screening* ESG. Evaluasi menyeluruh dilakukan setiap enam bulan, tepatnya pada bulan Mei dan November, untuk memasukkan berbagai perusahaan ke dalam indeks. Total aset, rasio keuntungan harga, jumlah saham yang beredar di publik, dan elemen penting seperti lingkungan, sosial, dan tata kelola semua termasuk

dalam penilaian. Indeks SRI KEHATI memang merupakan alat ukur yang dirancang untuk mengevaluasi aspek tertentu dari kinerja perusahaan, namun evaluasi ini nyatanya tidak mencakup seluruh dimensi penilaian.

Saat ini, nilai perusahaan tidak lagi terbatas pada *bottom line* yang menunjukkan kondisi keuangan. Namun, perusahaan juga mengadopsi *triple bottom line* yang meliputi *profile*, *people*, dan *planet*. Tujuan bisnis tidak sekedar berorientasi pada pencapaian laba, melainkan juga pada peningkatan kesejahteraan masyarakat serta pelestarian lingkungan (Saputri, 2014). Perusahaan menunjukkan tanggung jawab atas dampak yang timbul dari kegiatannya dengan menyampaikan informasi dan laporan kepada masyarakat terkait berbagai aktivitas sosial dan lingkungan.

Peraturan seperti UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyatakan bahwa pemerintah Indonesia sudah mengatur CSR. Menurut peraturan ini, CSR adalah bentuk komitmen perusahaan untuk mendukung pembangunan ekonomi berkelanjutan. Kontribusi tersebut dilakukan melalui upaya peningkatan kualitas lingkungan, kehidupan di dalam perusahaan, maupun masyarakat sekitar. Selain itu, UU ini, terutama Pasal 74 ayat 1, mewajibkan perusahaan yang beroperasi di sektor SDA untuk melakukan inisiatif sosial dan lingkungan.

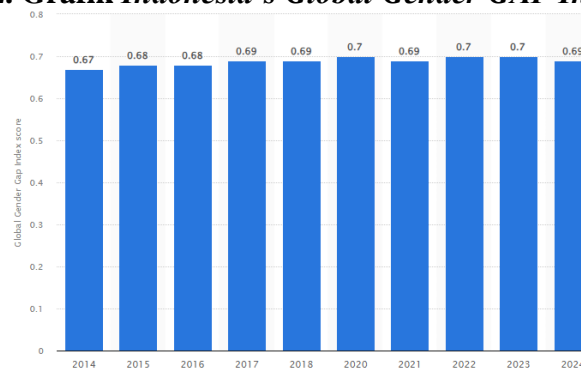
SRI KEHATI secara umum tidak menghadapi isu kontroversial terkait kinerja sosial maupun lingkungan. Tiga bank besar yang secara konsisten masuk

dalam Indeks SRI KEHATI, PT BCA Tbk, PT BNI Persero Tbk, dan PT BRI Persero Tbk, menerima penghargaan atas program CSR yang unggul.

Sebagai regulator pasar modal di Indonesia, BEI berusaha meningkatkan penerapan pengelolaan dengan menerapkan CSR untuk meningkatkan daya saing perusahaan. BEI dalam laporannya tahun 2023 menyebutkan bahwa untuk mencapai tata kelola perusahaan yang efektif, perusahaan perlu mengimplementasikan sejumlah prinsip secara simultan. Berbagai prinsip tersebut terdiri atas transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, kewajaran, dan kesetaraan. Perusahaan menerapkan pelaksanaan tata kelola dengan adanya jajaran komisaris dan direksi yang dianggap mampu untuk menjalankan tata kelola perusahaan.

Seperti yang ditunjukkan oleh *gender diversity*, pemilihan dewan komisaris dan direksi yang beragam dan berpengalaman sangat penting untuk meningkatkan nilai perusahaan (Yogiswari & Badera, 2019). *Gender diversity* tercermin melalui partisipasi perempuan dalam posisi komisaris dan direksi di perusahaan. Kesenjangan gender hingga kini masih menjadi isu yang relevan di dunia, termasuk Indonesia. *World Economic Forum* (WEF) menyatakan bahwa belum ada yang berhasil mencapai kesetaraan gender sepenuhnya. Ironisnya diproyeksi untuk mencapai kesetaraan gender penuh antara laki-laki dan wanita, dibutuhkan waktu 131 tahun lagi berdasarkan tingkat kemajuan saat ini.

Gambar 2. Grafik Indonesia's Global Gender GAP Index Score



Berdasarkan grafik tersebut, skor gender diversity di Indonesia pada tahun 2014-2024. Hingga tahun 2023, nilai tetap stabil di kisaran 0,7, menunjukkan bahwa Indonesia semakin mendekati *gender diversity*. Peringkat global Indonesia berada di posisi 87, meningkat lima tingkat dibandingkan dengan tahun 2022 yang berada di peringkat 92 (World Economic Forum, 2023).

Indeks penilaian berdasarkan empat dimensi yakni pendidikan, partisipasi di bidang ekonomi, kesehatan, dan pemberdayaan wanita di bidang politik. Memberikan sumber daya upaya kesetaraan *gender* sangat penting untuk menghindari kemunduran dari kemajuan yang telah diperoleh dengan susah payah. Mencapai kesetaraan *gender* menuntut pemerintah dan bisnis untuk mengalihkan sumber daya dan pola pikir menuju paradig pemikiran ekonomi yang baru sebagai syarat untuk pertumbuhan yang adil dan berkelanjutan (World Economic Forum, 2023). Selama periode 2021–2023, penelitian ini akan menyelidiki berbagai perusahaan yang terdaftar dalam indeks SRI KEHATI. Karakteristik tiap perusahaan dalam indeks tersebut diuraikan berdasarkan aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola. Dalam konteks situasi saat ini, penelitian ini menyelidiki berbagai variabel yang memengaruhi nilai perusahaan. Penelitian diharapkan juga dapat memberikan kontribusi untuk *literature*

yang berhubungan dengan *research gap* yang ada di penelitian terdahulu.

TELAAH LITERATUR DAN HIPOTESIS

Teori Stakeholder

Menurut Freeman (1984), teori *stakeholder* menjelaskan keterkaitan antara individu atau kelompok yang terdampak oleh aktivitas perusahaan. Selain itu, ia menyatakan bahwa perusahaan berkonsentrasi pada pencapaian tujuan internal dan memenuhi kebutuhan *stakeholder*.

Teori *stakeholder* menekankan pentingnya peran pemangku kepentingan dalam bisnis. Perusahaan diwajibkan memperhatikan karyawan, konsumen, dan masyarakat, selain memenuhi kepentingan manajemen serta investor. Tanggung jawab sosial dan lingkungan harus diprioritaskan di atas keuntungan manajemen dan pemilik modal, karena sejatinya pengelolaan perusahaan modern mempertimbangkan ekonomi, sosial, dan lingkungan (Nasir et al., 2014).

Teori Legitimasi

Perusahaan mempublikasikan hasil kinerja sosial dan lingkungan, menurut Dowling & Pfeffer (1975) sebagai tanggapan terhadap tekanan dan tuntutan masyarakat. Kontrak sosial antara perusahaan dan masyarakat di wilayah operasional menjadi dasar utama, dengan keterlibatan dalam pemanfaatan sumber daya ekonomi. Teori legitimasi

merupakan aset berharga bagi setiap organisasi. Untuk memperoleh dan mempertahankan legitimasi, organisasi harus menunjukkan komitmennya terhadap berbagai nilai sosial yang dianut masyarakat. Upaya perusahaan untuk mempertahankan eksistensi dilakukan dengan menjaga izin operasional yang telah diperoleh dari masyarakat (Beske et al., 2020). Menurut norma dan nilai yang berlaku, masyarakat menilai perusahaan dengan mempertimbangkan dampak sosial dan ekonomi dari operasinya. Kegagalan perusahaan dalam memenuhi harapan masyarakat akan mengakibatkan dicabutnya izin legitimasi yang telah diberikan.

Teori legitimasi berhubungan antara CSR dengan nilai perusahaan. Bisnis dapat menyampaikan komitmen mereka terhadap keberlanjutan dalam memenuhi kepentingan publik melalui pelaporan CSR. Perusahaan menunjukkan kepada publik bahwa tindakan dan kegiatan yang dilakukan tidak melanggar norma dan nilai masyarakat, sehingga menciptakan citra sosial yang positif (Buallay et al., 2020). Pemenuhan ekspektasi masyarakat oleh perusahaan berpotensi menghasilkan pengakuan yang mendukung penguatan reputasi serta keunggulan kompetitif. Aktivitas dan pengungkapan CSR merupakan kebutuhan strategis yang menjadikan aspek operasional dan keberlanjutan sebagai keunggulan kompetitif, sekaligus memberikan nilai tambah bagi perusahaan (Agudelo et al., 2019). Teori legitimasi diharapkan mendorong perusahaan melaksanakan kegiatan CSR tanpa adanya unsur keterpaksaan yang berpotensi merugikan. Penerapan teori ini dapat menjadi landasan bagi perusahaan untuk menciptakan keharmonisan sosial yang sejalan dengan norma serta berbagai nilai masyarakat, sehingga legitimasi perusahaan dapat terwujud secara

optimal (Binus University School of Accounting, 2024).

Teori Agensi

Teori agensi, sebagaimana dikemukakan oleh Jensen & Meckling (2019), bertujuan untuk memahami dinamika hubungan antara pemilik perusahaan dan manajemen, khususnya dalam konteks pemisahan kepemilikan dan pengendalian. Pemilik perusahaan dalam teori ini disebut *principal*, sedangkan pihak manajemen disebut *agen*. *Principal* memiliki otoritas untuk menentukan keputusan strategis perusahaan serta memberikan mandat kepada *agen*. Pemilik perusahaan berfokus pada upaya peningkatan nilai perusahaan, sedangkan manajemen, sebagai pihak yang mengelola dan menetapkan kebijakan, seringkali memiliki orientasi berbeda. Perbedaan tujuan ini berpotensi memicu konflik atau perselisihan keagenan.

Konflik keagenan terjadi karena *agen* memiliki informasi yang lebih luas dibandingkan *principal* dan cenderung menggunakannya demi kepentingan pribadi. Manajer berpotensi memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk keuntungan pribadi, misalnya dengan mengalokasikan dana pada berbagai hal yang tidak berkontribusi terhadap peningkatan nilai perusahaan. Perselisihan antara direktur dan manajemen *agen* akan menghasilkan biaya *agen*, seperti pengawasan yang harus ditanggung oleh pemegang saham, seperti auditor, anggaran, manajemen dan sistem pembayaran, biaya perjanjian, dan kerugian sisa laba antara *principal* dan *agen*. Upaya konvergensi diperlukan untuk menyelaraskan tujuan dan ekspektasi dalam merumuskan kebijakan tertentu guna mengurangi biaya tersebut (Morris, 1987).

Teori agensi membahas konsep tentang manajemen perusahaan, termasuk *board gender diversity*. *Gender*

diversity berpotensi meningkatkan independensi perusahaan melalui variasi latar belakang dan karakteristik para pemimpin. Mengingat adanya perbedaan ciri kepemimpinan pada pria dan wanita (Martínez et al., 2018). *Gender diversity* meningkatkan pengawasan dan kontrol, mengurangi biaya agensi, dan meningkatkan nilai perusahaan. Keberagaman dalam proses pengambilan keputusan memungkinkan terciptanya kebijakan perusahaan yang lebih objektif (Martínez et al., 2018).

Corporate Social Responsibility (CSR)

CSR merupakan akronim dari *Corporate Social Responsibility*. Istilah "*corporate*" merujuk pada perusahaan yang berstatus badan hukum, sedangkan "*social*" berkaitan dengan aspek kemasyarakatan, dan "*responsibility*" berarti tanggung jawab. Konsep CSR berfokus pada upaya perusahaan dalam menciptakan hubungan yang harmonis dengan masyarakat di lingkungan sekitarnya. Perusahaan mempunyai kewajiban moral untuk memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat dan lingkungan dimana mereka beroperasi.

World Business Council for Sustainable Development mendefinisikan CSR sebagai komitmen berkelanjutan suatu perusahaan untuk berperilaku etis dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi, seraya meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja dan keluarganya, serta masyarakat secara luas. CSR diartikan pula sebagai kewajiban perusahaan dalam menyusun kebijakan, mengambil keputusan, serta menjalankan tindakan yang berdampak positif bagi masyarakat. Menurut Devie et al. (2020), penerapan CSR menciptakan hubungan dan reputasi yang kokoh, yang meningkatkan nilai perusahaan dalam jangka panjang. Faktor ini menjadi keunggulan yang mencerminkan keberlanjutan perusahaan di masa depan.

Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan didasarkan pada tingkat kepercayaan masyarakat terhadapnya. Tingginya nilai perusahaan menunjukkan kinerja yang optimal serta prospek masa depan yang dianggap dapat diandalkan oleh investor (Pambudi & Ahmad, 2022).

Nilai perusahaan tercermin melalui harga saham. Penurunan harga saham mencerminkan penurunan nilai perusahaan serta berdampak pada berkurangnya kesejahteraan pemegang saham. Peningkatan harga saham menunjukkan adanya kenaikan nilai perusahaan, yang berimplikasi pada bertambahnya kesejahteraan bagi pemegang saham. Akibatnya, nilai perusahaan sangat penting bagi pemegang saham (Pratomo & Sudibyo, 2023).

Nilai perusahaan ialah cerminan tingkat kepercayaan investor terhadap kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan berkelanjutan. Kepercayaan ini dipupuk melalui rekam jejak kinerja perusahaan yang solid (Sari & Mildawati, 2017). Nilai perusahaan mencerminkan persepsi investor terhadap pencapaian kinerja yang dicapai oleh perusahaan. Nilai ini umumnya berhubungan dengan harga saham serta tingkat profitabilitas yang diperoleh (Yanti & Darmayanti, 2019).

Board Gender Diversity

Board gender diversity mengacu pada komposisi dewan perusahaan, seperti direksi atau komisaris, yang melibatkan partisipasi perempuan. Konsep ini selaras dengan berbagai kebijakan serta inisiatif global yang mengalami perkembangan dalam beberapa tahun terakhir (Song et al., 2020).

Gender diversity membantu bisnis karena meningkatkan kreativitas, inovasi, dan cara berpikir yang berbeda tentang masalah. Kehadiran wanita dalam dewan

berkontribusi pada pengurangan masalah agensi melalui penyempitan kesenjangan antara manajemen dan pemangku kepentingan. Perspektif tata kelola yang berbeda dianggap juga mampu meningkatkan pengawasan (Song et al., 2020).

Gender diversity dalam suatu organisasi perusahaan berperan dalam mendukung perumusan kebijakan yang lebih optimal. Selain itu, hal ini juga berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi dalam alokasi investasi (He et al., 2020). Berbagai faktor lingkungan juga memengaruhi pengaruh *board gender diversity* terhadap nilai perusahaan. Kondisi pasar di Indonesia belum menunjukkan respons signifikan terhadap pentingnya *board gender diversity* perusahaan. Karakteristik wanita yang cenderung lebih menghindari risiko menyebabkan kebijakan dan tata kelola tidak optimal serta kurang mendapatkan perhatian dari pasar (Yogiswari & Badera, 2019).

Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan

CSR adalah bentuk komitmen terhadap semua pemangku kepentingan dalam aspek sosial serta lingkungan hidup yang berkaitan dengan kegiatan operasionalnya. Fokus perusahaan saat ini telah bergeser dari profitabilitas tunggal menuju konsep *triple bottom line*. Hal ini menuntut perusahaan untuk menyeimbangkan kepentingan finansial dengan tanggung jawab terhadap lingkungan dan masyarakat (Suryonugroho, 2016). Perusahaan yang termasuk dalam indeks bertema keberlanjutan menunjukkan nilai yang unggul. Keberadaan dalam indeks berkualitas meningkatkan kepercayaan investor untuk menanamkan modal. Kegiatan *corporate social responsibility* yang efektif membutuhkan alokasi biaya yang signifikan. Tujuannya adalah

mencapai profitabilitas optimal, nilai pasar yang tinggi, pendapatan stabil, serta menurunkan probabilitas risiko dan meningkatkan efisiensi operasional.

Pengungkapan CSR memberikan dampak positif terhadap peningkatan nilai perusahaan (Buallay et al., 2020; Devie et al., 2019). Perusahaan berkomitmen pada CSR dengan membuktikan bahwa fokus mereka tidak terbatas pada aspek ekonomi semata, melainkan juga berupaya memberikan nilai tambah bagi pelanggan serta berbagai pihak lain yang memiliki keterkaitan dengan bisnis. Penerapan CSR berkontribusi pada peningkatan legitimasi serta pengakuan dari masyarakat terhadap eksistensi perusahaan. Hal ini mendukung kelangsungan operasional perusahaan secara berkelanjutan. Nilai pasar turut meningkat seiring dengan bertambahnya kepercayaan dari para *stakeholder*.

H₁: CSR berpengaruh terhadap nilai perusahaan pada Indeks SRI KEHATI

Pengaruh Board Gender Diversity Terhadap Nilai Perusahaan

Handayani & Panjaitan (2019) menjelaskan bahwa kehadiran perempuan dalam jajaran direksi perusahaan memiliki sejumlah peran positif. Kehadiran tersebut mampu menyajikan sudut pandang yang lebih beragam dalam proses pengambilan keputusan, menekan potensi konflik antara manajemen dan pemegang saham, mempertimbangkan kepentingan berbagai pihak terkait, serta meningkatkan efisiensi alokasi sumber daya perusahaan. Keputusan optimal yang diambil oleh dewan direksi berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan serta meningkatkan nilai perusahaan di hadapan investor.

Gender diversity berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (He et al., 2020; Song et al., 2020). Direksi

wanita menunjukkan adanya *added value* dalam melaksanakan *corporate governance*. Wanita memiliki perspektif dan sikap yang berbeda tentang peran mereka di masyarakat dibandingkan dengan pria, yang membuat mereka lebih independen dalam pengambilan keputusan. Untuk mencapai hasil yang optimal dan meningkatkan nilai perusahaan, keputusan ini mengambil pandangan yang lebih luas. Teori agensi menyatakan bahwa kehadiran wanita membantu pengawasan yang lebih baik, sehingga kebijakan tidak hanya berfokus pada keuntungan manajemen.

H₂: Board Gender Diversity berpengaruh terhadap nilai perusahaan pada Indeks SRI KEHATI

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan jenis metode kuantitatif dalam melakukan penelitian. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang memanfaatkan analisis statistik untuk menguji hipotesis. Metode ini memungkinkan peneliti mengumpulkan data secara sistematis dari populasi atau sampel tertentu. Jenis metode ini dikenal sebagai data yang dapat diukur secara langsung dan disajikan dalam bentuk angka, baik dalam rangka memberikan penjelasan maupun informasi. Fokus utama penelitian ini adalah pengumpulan dan analisis data kuantitatif. Tujuannya adalah untuk menguji teori dan hipotesis tentang bagaimana variabel independen, seperti CSR dan *board gender diversity*, berinteraksi dengan variabel dependen, yaitu nilai perusahaan.

Jenis dan Sumber Data

Peneliti menggunakan metode kuantitatif sebagai jenis data penelitian ini. Data kuantitatif adalah jenis data penelitian yang berbentuk angka dan dapat diukur untuk menguji perhitungan

yang berkaitan dengan masalah yang diteliti (Sugiyono, 2022).

Data yang dikumpulkan oleh pihak lain dan digunakan dalam penelitian disebut data sekunder. Jenis data ini mencakup laporan riwayat, bukti, dan catatan yang terorganisir dalam dokumen atau berkas yang dipublikasikan. Analisis ini menggunakan data *annual report* dan *sustainability report* berbagai perusahaan yang tercatat dalam Indeks SRI-KEHATI di BEI untuk kurun waktu 2021 hingga 2023. Informasi tersebut diperoleh melalui situs resmi BEI di alamat <https://www.idx.co.id/id>.

Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai kumpulan obyek atau subyek dengan karakteristik serta standar tertentu yang menjadi dasar penarikan kesimpulan sesuai ketetapan peneliti untuk tujuan penelitian (Sugiyono, 2022). Populasi mencakup seluruh sifat dan karakteristik yang dimiliki oleh objek yang diteliti, bukan hanya jumlah yang ada. Menentukan populasi wajib bagi peneliti agar dapat melakukan penelitian. Oleh sebab itu, perusahaan yang terdaftar dalam indeks SRI KEHATI dipilih sebagai populasi penelitian.

Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi objek temuan. Penelitian ini menerapkan teknik *total sampling* sebagai metode dalam proses pengambilan sampel. Metode ini dilakukan dengan menetapkan jumlah sampel yang identik dengan jumlah populasi. Sampel penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang terdaftar dalam Indeks SRI KEHATI pada periode 2021-2023, berjumlah 117 perusahaan Indeks tersebut mencakup emiten dengan kinerja unggul dalam mendukung keberlanjutan, serta memiliki perhatian terhadap aspek lingkungan, sosial, dan *corporate governance* yang berkualitas.

Variabel dan Definisi Operasional

Variabel memiliki peranan krusial dalam suatu temuan, terdiri dari variabel dependen dan independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah nilai perusahaan yang diukur menggunakan rasio Tobin's Q. Rasio ini menunjukkan perbandingan antara nilai pasar perusahaan (termasuk ekuitas dan utang) dengan nilai buku asetnya. Variabel independen yang diterapkan mencakup CSR dan *board gender diversity*. Pengukuran CSR memakai CSRDI, yang menggambarkan komitmen perusahaan terhadap aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Sementara itu, *board gender diversity* diukur berdasarkan proporsi perempuan dalam dewan direksi, yang mencerminkan keterlibatan gender dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data sekunder penelitian ini adalah *annual report* serta *sustainability report* yang diterbitkan oleh berbagai perusahaan yang masuk dalam indeks SRI KEHATI di BEI pada rentang waktu 2021-2023. Laporan keuangan ini dapat diperoleh melalui *website* perusahaan terkait dan situs resmi BEI (www.idx.co.id). *Annual report* dan *sustainability report* diakses melalui *website* perusahaan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan memakai perangkat lunak SPSS. Proses analisis meliputi perhitungan statistik deskriptif, verifikasi asumsi klasik, serta penerapan model regresi linear berganda. Statistik deskriptif dipakai guna menggambarkan data dengan parameter seperti *mean*, standar deviasi, serta *skewness* dan kurtosis. Untuk memastikan keandalan data, uji asumsi klasik digunakan untuk menguji normalitas, heteroskedastisitas, multi-kolinearitas, dan autokorelasi. Variabel independen seperti *board gender diversity* dan CSR memengaruhi nilai perusahaan dengan menggunakan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dipakai guna mengevaluasi pengaruh simultan dari variabel independen dan variabel dependen. Uji F digunakan berdasarkan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Karakteristik data observasi menjelaskan kondisi keseluruhan data yang diperoleh melalui analisis statistik deskriptif. Analisis menghasilkan gambaran distribusi data sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CSR	117	.00	.86	.5097	.16167
<i>Board Gender Diversity</i>	117	.00	.55	.1413	.13291
Nilai Perusahaan	117	.09	1643.03	51.5736	231.54632
Valid N (<i>listwise</i>)	177				

Sumber: *Output* SPSS 30 (Diolah peneliti, 2025)

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan kenormalan distribusi data.

Penelitian ini bertujuan menguji apakah model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas. Untuk itu, digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan

pendekatan Monte Carlo (*2-tailed*) pada perangkat lunak SPSS. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* melebihi ambang batas 0,05

sesuai dengan kriteria uji ini dianggap memiliki sifat dan distribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas:

Tabel 2. Uji Normalitas Sebelum Eliminasi *Outlier*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		CSR	Board Gender Diversity	Nilai Perusahaan	
N		117	117	117	
Normal Parameters	Mean	.5097	.1413	51.5736	
	Std. Deviation	.16167	.13291	231.54632	
Most Extreme Differences	Absolute	.119	.172	.493	
	Positive	.074	.172	.493	
	Negative	-.119	-.144	-.412	
Test Statistic		.119	.72	.493	
Asymp.Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	sig	<.001	<.001	<.001	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000	.000	.000
		Upper Bound	.000	.000	.000

Sumber: *Output SPSS 30* (Diolah peneliti, 2025)

Asymp. Sig. (2-tailed) memiliki nilai sebesar 0.001, yang berada di bawah ambang batas 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa data pada variabel penelitian tidak memiliki sifat dan distribusi normal. Peneliti melakukan eliminasi *outlier* pada data, dimana *outlier* merupakan nilai yang sangat berbeda dari kumpulan data, terlalu kecil maupun terlalu besar dibandingkan nilai lainnya. Oleh karena

itu, peneliti melakukan eliminasi pada data *outlier* untuk memenuhi kriteria uji normalitas. Banyaknya data yang tereliminasi adalah sebanyak 66 data, dari 117 data terdapat 51 data yang dipilih. Selanjutnya, peneliti melakukan uji ulang pada 51 data. Hasil uji menunjukkan bahwa distribusi data tidak normal. Hal ini ditandai oleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) yang kurang dari 0,05.

Tabel 3. Uji Normalitas Setelah Eliminasi *Outlier*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		51
N		51
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29927063
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.167
	Negative	-.116
Test Statistic		.167
Asymp.Sig. (2-tailed)		.001
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	sig	.001

99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
	Upper Bound	.002

Sumber: *Output SPSS 30 (Diolah peneliti, 2025)*

Hasil uji normalitas yang dilakukan pada data setelah proses penghapusan *outlier* menunjukkan bahwa distribusi data tidak memenuhi kriteria normalitas. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0,05. Oleh karena itu, upaya selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah melakukan proses tranformasi data. Proses ini

mengubah bentuk skala pengukuran dalam bentuk lainnya untuk memenuhi asumsi analisis. Proses transformasi data ini menggunakan metode Logaritma Natural (LN). Sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Normalitas Setelah Transformasi Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
N			51
Normal Parameters	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.2639386
Most Extreme Differences	Absolute		.102
	Positive		.102
	Negative		-.067
Test Statistic			.102
Asymp.Sig. (2-tailed)			.200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	sig	99% Confidence Interval	.188
		Lower Bound	.178
	Upper Bound	.198	

Sumber: *Output SPSS 30 (Diolah peneliti, 2025)*

Proses transformasi data menghasilkan temuan bahwa data telah terdistribusi normal. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* menunjukkan hasil kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa temuan itu benar.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolonieritas bertujuan untuk mendeteksi adanya keterkaitan di antara variabel independen, yaitu CSR serta *board gender diversity*. Berikut adalah hasil uji multikolonieritas:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
LN_CSR	.987	1.023
LN_BGD	.987	1.023

Sumber: *Output SPSS 30 (Diolah peneliti, 2025)*

Berdasarkan hasil uji multi-kolinearitas, seluruh variabel bebas dari indikasi multikolinearitas. Nilai VIF < 10 dan toleransi lebih dari 0,1 menunjukkan hal ini. Pada tabel 5. menyatakan tidak adanya kolerasi angka yang tinggi dari masing-masing variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada ketidakkonsistenan dalam data penelitian mengenai nilai variansi dan residual. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas ABS

Model		Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sig
		B	Std.Error	Coefficients		
1	(Constant)	.155	.105		1.479	.146
	LN_CSR	.044	.082	.077	.534	.596
	LN_BGD	-.049	.057	-.125	-.864	.392

Sumber: *Output SPSS 30* (Diolah peneliti, 2025)

Hasil dari uji heteroskedastisitas pada gambar 6. menggambarkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel CSR menunjukkan angka sebesar 0.596, yang melebihi batas signifikansi 0.05. Selain itu, variabel *board gender diversity* mempunyai nilai signifikansi 0.392 > 0.05.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antar data dalam rangkaian waktu. Nilai model Durbin Watson digunakan sebagai dasar untuk menentukan hasil uji autokorelasi. Berikut adalah hasil uji autokorelasi:

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Waston
1	.291	.085	.047	.26913	2.085

Sumber: *Output SPSS 30* (Diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan Durbin Watson yang disajikan pada table 7., tidak terdapat gejala autokorelasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai d sebesar 2,085 yang melebihi dU 1,6309 serta nilai d 2.085 yang lebih kecil dari 2,3691 (4 - 1,6309).

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Kontribusi variabel independen dalam pembuatan model penelitian dijelaskan dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil dari analisis sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sig
		B	Std.Error	Coefficients		
1	(Constant)	.217	.174		1.242	.220
	LN_CSR	.278	.136	.284	2.034	.048
	LN_BGD	.024	.094	.036	.256	.799

Sumber: *Output SPSS 30* (Diolah peneliti, 2025)

Tabel 8 menyajikan hasil regresi linear berganda yang menunjukkan keterkaitan antara variabel independen dan dependen. Model regresi linear berganda menggunakan persamaan ini :

$$NP = 0.21 + 0.27 \text{ CSR} + 0.02 \text{ BGD} + e$$

Menurut hasil analisis regresi linear berganda, nilai perusahaan adalah 0,217 jika variabel independen tetap konstan. CSR sebagai variabel independen memiliki nilai 0,278 (positif), yang menunjukkan bahwa jika nilai CSR meningkat 1 satuan, nilai perusahaan akan turun 0,278, sementara *board gender diversity* memiliki nilai 0,024, yang menunjukkan bahwa nilai

perusahaan akan turun 0,024 jika nilainya meningkat 1 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji signifikan simultan memeriksa pengaruh variabel dependen secara bersamaan. Peneliti memakai tingkat signifikansi sebesar 0.05. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan apabila nilai Sig berada di bawah 0,05. Sebaliknya, ketiadaan pengaruh terjadi apabila nilai Sig melebihi 0,05. Hasil uji F disajikan sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	.323	2	.161	2.228	.119
	Residual	3.477	48	.072		
	Total	3.800	50			

Sumber: *Output SPSS 30* (Diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel 9. menunjukkan nilai Sig sejumlah 0.119 > 0.05. Analisis uji simultan (F) tidak menemukan bukti empiris yang cukup untuk menyatakan bahwa variabel CSR dan *board gender diversity* secara bersamaan memberikan pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan yang diteliti. Dengan demikian, uji koefisien determinasi serta uji parsial (Uji T) tidak dapat dilakukan karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga hasil dari hipotesis adalah sebagai berikut:

H1 : Dengan ini hipotesis pertama ditolak dengan alasan uji simultan antara variable independen dengan dependen secara simultan tidak berpengaruh, karena nilai sig > 0.05 yang dimana CSR tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan.

H2 : Dengan ini hipotesis pertama ditolak dengan alasan uji simultan antara variable independen dengan dependen secara simultan tidak berpengaruh, yang dimana *board gender diversity* tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan.

Pembahasan

Berdasarkan analisis regresi, tidak terdapat bukti empiris yang cukup kuat untuk menyatakan bahwa penerapan CSR dan *board gender diversity* secara bersamaan memberi pengaruh signifikan terhadap peningkatan nilai perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,119 yang diperoleh dari uji F, yang melebihi ambang batas signifikansi umum. Hasil ini menunjukkan bahwa CSR dan *board gender diversity* tidak mempengaruhi

nilai perusahaan secara bersamaan. Kedua komponen independen tersebut sering dikaitkan dengan pengambilan keputusan yang lebih efektif, peningkatan reputasi, dan kelangsungan hidup. Namun, hasil temuan ini memberikan petunjuk bahwasanya kontribusi keduanya terhadap nilai perusahaan tidak selalu sesuai dengan ekspektasi.

CSR dan *board gender diversity* tidak mempengaruhi nilai perusahaan. Ini mungkin terjadi karena kecenderungan kedua faktor tersebut untuk beroperasi dalam ranah yang berbeda, sehingga keterkaitannya dengan nilai perusahaan tidak selalu bersifat langsung. CSR dan *board gender diversity* berfokus pada dimensi non-finansial yang lebih sulit diukur dalam kaitannya dengan nilai pasar perusahaan. Nilai perusahaan lebih sering ditentukan oleh aspek finansial, seperti pertumbuhan pendapatan, profitabilitas, dan risiko. Keterbatasan waktu untuk melihat dampak dari CSR dan *board gender diversity* terhadap nilai perusahaan.

CSR dan *board gender diversity* bisa membawa manfaat dalam jangka panjang, namun tidak selalu berpengaruh langsung dalam jangka pendek terhadap nilai pasar perusahaan. Ketidakseimbangan dalam implementasi *Corporate social responsibility* dan keberagaman gender dapat menyebabkan kedua faktor ini tidak bekerja secara maksimal. Jika perusahaan hanya memfokuskan pada *corporate social responsibility* atau keberagaman gender tanpa mengintegrasikan strategi bisnis utama, keduanya mungkin hanya menjadi formalitas yang tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

Menurut penelitian empiris, teori legitimasi dan *stakeholder* kurang mampu menjelaskan hubungan antara CSR dan nilai perusahaan. Upaya tanggung jawab sosial dan lingkungan

memang bertujuan meningkatkan nilai bagi seluruh pemangku kepentingan. Namun, keputusan investasi belum menunjukkan respons yang signifikan terhadap upaya tersebut. Fokus utama perusahaan adalah memperoleh keuntungan dari saham yang dimiliki, sementara penerapan CSR yang tinggi dapat menjadi beban finansial bagi perusahaan. Investor yang menginginkan deviden yang tinggi akan terganggu dengan kegiatan *corporate social responsibility* (Badarudin & Wuryani, 2018). Begitu juga tidak mendukung teori agensi dan penjelasan *board gender diversity* terhadap nilai perusahaan. Diversitas dalam struktur direksi menjadi tantangan dalam menerapkan tata kelola perusahaan yang memang independen dan netral. Perusahaan menjadi tidak memperhatikan kehadiran dari direksi wanita di tengah komposisi bagian dalam perusahaan, sehingga pada akhirnya tidak mampu menjembatani gap antara manajemen dan pemangku kepentingan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memiliki kebijakan keberagaman yang terstruktur dan efektif serta memastikan pengelolaannya berjalan dengan optimal. Langkah ini bertujuan untuk mendukung pencapaian kinerja dan peningkatan nilai perusahaan secara menyeluruh.

SIMPULAN

Melalui penelitian ini, penulis ingin memperoleh berbagai bukti empiris yang dapat menunjukkan seberapa besar pengaruh CSR dan *board gender diversity* terhadap peningkatan nilai perusahaan. Hasilnya menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak mempengaruhi nilai perusahaan secara bersamaan. CSR dan *board gender diversity* kerap diasosiasikan dengan peningkatan reputasi, keberlanjutan, serta pengambilan keputusan yang lebih baik. Namun, temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa keterkaitan

keduanya dengan nilai perusahaan tidak menunjukkan signifikansi yang berarti.

Berdasarkan simpulan yang dipaparkan, disarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan sampel yang lebih besar dan data terbaru serta mempertimbangkan variabel lain yang dapat memengaruhi nilai perusahaan. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan dan mengomunikasikan inisiatif CSR serta *board gender diversity* dalam pengambilan keputusan. Investor perlu mempertimbangkan aspek *corporate governance* dalam keputusan investasinya, sementara pemerintah diharapkan mendorong *gender diversity* serta meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan CSR, terutama pada perusahaan yang terdaftar dalam Indeks SRI KEHATI.

DAFTAR PUSTAKA

- Agudelo, M. A. L., Johannsdottir, L., & Davidsdottir, B. (2019). A Literature Review of the History and Evolution of Corporate Social Responsibility. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 4(1), 1–23.
- Badarudin, A., & Wuryani, E. (2018). Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi UNESA*, 1(1), 1–26.
- Beske, F., Hausteine, E., & Lorson, P. C. (2020). Materiality Analysis in Sustainability and Integrated Reports. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 11(1), 162–186.
- Binus University School of Accounting. (2024). *Legitimacy Theory and Its Relationship to CSR*. Accounting.Binus.Ac.Id. <https://accounting.binus.ac.id/2021/11/15/Legitimacy-Theory-and-Its-Relationship-to-Csr/>
- Buallay, A., Fadel, S. M., Al-Ajmi, J. Y., & Saudagaran, S. (2020). Sustainability Reporting and Performance of MENA Banks: Is There a Trade-Off? *Measuring Business Excellence*, 24(2), 197–221.
- Devie, Liman, L. P., Tarigan, J., & Jie, F. (2020). Corporate Social Responsibility, Financial Performance and Risk in Indonesian Natural Resources Industry. *Social Responsibility Journal*, 16(1), 73–90.
- Dowling, J., & Pfeffer, J. (1975). Organizational Legitimacy: Social Values and Organizational Behavior. *Pacific Sociological Review*, 18(1), 122–136.
- Freeman, R. E., & McVea, J. (2005). *A Stakeholder Approach to Strategic Management*.
- Handayani, J. D., & Panjaitan, Y. (2019). Board Gender Diversity and Its Impact on Firm Value and Financial Risk. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 407–420.
- He, L., He, R., & Evans, E. (2020). Board Influence on a Firm's Long-Term Success: Australian Evidence. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 27, 1–39.
- Indonesia Stock Exchange. (2024). *Rise of ESG Investments*. Esg.Idx.Co.Id. <https://esg.idx.co.id/Rise-of-Esg-Investments>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Corporate Governance*, 25(8), 77–132.
- Morris, R. D. (1987). Signalling, Agency Theory and Accounting Policy Choice. *Accounting and Business Research*, 18(69), 47–56.
- Pambudi, A. S., Ahmad, G. N., & Mardiyanti, U. (2022). Pengaruh

- Profitabilitas, Likuiditas dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan: Studi pada Industri Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2019. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(1), 257–269.
- Pratomo, D., & Sudiby, D. A. (2023). Do Earnings Management and Audit Committee Have an Effect on The Firm Value? *AKRUAL: Jurnal Akuntansi*, 14(2), 234–247.
- Pucheta-Martinez, M. C., Bel-Oms, I., & Olcina-Sempere, G. (2018). The Association Between Board Gender Diversity and Financial Reporting Quality, Corporate Performance and Corporate Social Responsibility Disclosure: A Literature Review. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 31(1), 177–194.
- Safitri, K., & Handayani, S. (2020). Dampak Kinerja Keuangan dalam Memediasi Hubungan Corporate Governance dan Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi AKUNESA*, 9(1), 1–9.
- Saputri, V. Y. (2014). *Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Harga Saham (Studi Empiris pada Perusahaan Perkebunan Sub Sektor Sawit yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2019)*. Universitas Sanata Dharma.
- Sari, M., & Mildawati, T. (2017). Pengaruh Keputusan Investasi, Kebijakan Dividen, Leverage dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 6(3), 1071–1088.
- Song, H. J., Yoon, Y. N., & Kang, K. H. (2020). The Relationship Between Board Diversity and Firm Performance in the Lodging Industry: The Moderating Role of Internationalization. *International Journal of Hospitality Management*, 86, 1–10.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Suryonugroho, B. (2016). *Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Nilai Perusahaan dengan Kepemilikan Institusional, Kepemilikan Manajemen dan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Utara, V. I., Ilham, E., & Nasir, A. (2014). Pengaruh Karakteristik Perusahaan dan Corporate Governance Terhadap Pengungkapan Sustainability Report pada Perusahaan LQ45 yang Terdaftar. *Jurnal Ekonomi Universitas Riau*, 22(1), 1–18.
- World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. World Economic Forum.
- Yanti, I. G. A. D. N., & Darmayanti, N. P. A. (2019). Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Struktur Makanan Dan Minuman. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 2297–2324.
- Yayasan KEHATI. (2025). *SRI-KEHATI: Better Investment, Better Living*. Kehati.or.Id. <https://kehati.or.id/indeks-sri-kehati/>
- Yogiswari, N. L. P. P., & Badera, I. D. N. (2019). Pengaruh Board Diversity pada Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *E-Jurnal Akuntansi*, 26(3), 2070–2097.