

Pengaruh *Corporate Social Responsibility, Millennial Leadership, Gender Diversity* terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Perusahaan Index LQ-45 Periode 2017-2020)

Aristia Aprilia¹, Temy Setiawan^{2*}
Universitas Bunda Mulia
operasionaltemysetiawan@gmail.com

*Corresponding Author

Disetujui : 4 Juli 2022

Disetujui : 13 Juli 2022

Dipublikasi : 7 Agustus 2022

ABSTRACT

One measure of company success that indicates investors' confidence in the firm is firm value. Higher firm value suggests that investors' expectations have been achieved. Especially in the current conditions, the economic recovery after the COVID-19 pandemic, many allocations of public funds are entrusted with stock investment. This study bridges non-financial factors that are thought to have an effect on firm value such as CSR, millennial leadership, and gender diversity. The study was conducted on companies indexed LQ-45 in the 2017-2020 observation period. Quantitative content analysis is involved in identifying CSR disclosures. The data used is secondary data with SPSS 26 data processing technique. The results show that CSR and millennial leadership have a negative effect on firm value and there is no effect of gender diversity on firm value. This research opens up opportunities for future research where the existence of a generation gap affects trust in millennial leadership and impacts firm value.

Keywords : CSR, millennial leadership, gender diversity, firm value

PENDAHULUAN

Nilai perusahaan merupakan salah satu pengukuran keberhasilan manajemen puncak di dalam menjalankan sebuah perusahaan, yang mana nilai perusahaan ini salah satunya diukur dengan kinerja pasar (Setiawan *et al.*, 2022; Jonathan dan Setiawan, 2022). Nilai perusahaan ini dirasakan penting di samping dari pengukuran kinerja keuangan internal seperti *Return on Asset* (ROA) dan *Return on Equity* (ROE) karena pengukuran nilai perusahaan didasarkan pada tanggapan pasar atas kinerja manajemen sepanjang waktu (Setiawan *et al.*, 2022; Merchant and Stede, 2017; Setiawan dan Purwanti, 2021). Nilai perusahaan yang tinggi mencerminkan kemampuan perusahaan memberikan keuntungan bagi investor dan menurunnya nilai perusahaan menunjukkan kekhawatiran investor atas keuntungan jangka pendek yang diterima dari investasinya di dalam perusahaan (Parrino, *et al.*, 2022).

Oleh karena itu, investor yang bermain aman, akan berupaya membeli saham – saham yang mana fluktuasi sahamnya cenderung statis. Atau dengan kata lain, saham tersebut memiliki kinerja pasar yang baik yang mana harga pasarnya di atas dengan nilai bukunya. Saham yang seperti ini umumnya dimiliki oleh saham yang terdaftar dalam indeks LQ-45. Saham dalam indeks LQ-45 merupakan gabungan 45 saham perusahaan yang memiliki kinerja keuangan terutama likuiditas yang terpantau baik dan juga memiliki tata kelola perusahaan yang baik. Saham di dalam indeks LQ-45 akan selalu dipantau oleh BEI dalam periode kuartalan maupun semesteran. Apabila kinerja keuangannya menurun, atau terindikasi tata kelola yang buruk, maka akan dikeluarkan dari indeks LQ-45 untuk melindungi kepentingan *stakeholders*.

Namun nilai perusahaan untuk indeks LQ-45 terkadang mengalami fluktuasi yang cukup dinamis karena merespon dari kinerja keuangan ataupun non keuangan. Misalnya dari informasi yang diperoleh dalam www.cnbcindonesia.com, dijelaskan memasuki kuartal keempat tahun 2020, sejumlah 40% perusahaan di dalam indeks LQ-45 terkoreksi untuk laporan keuangan yang disajikan. Namun hal ini bisa saja dipahami karena pada 2020, terjadi pandemik *covid 19* yang

melanda dunia dan berpengaruh pada tatanan ekonomi global.

Menariknya penelitian ini berupaya mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan dari aspek non keuangan seperti kinerja keberlanjutan yang tercermin dalam pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility-CSR*), kepemimpinan generasi milenial (*millennial leadership*) dan keberagaman gender direksi (*gender diversity*). Tekanan pemangku kepentingan terhadap perusahaan membuat perusahaan bukan hanya memperhatikan pencapaian kinerja ekonomi dengan mengabaikan kinerja lingkungan dan sosial. Namun, kinerja keberlanjutan menjadi aspek penilaian yang komprehensif di dalam konsep kinerja keberlanjutan (Machmuddah *et al.*, 2020; Worokinasih dan Zaini, 2020) Hal ini sejalan dengan teori pemangku kepentingan. Apalagi di tengah situasi negara Indonesia yang bertahan dan keluar dari permasalahan pandemik yang bukan hanya berdampak pada ekonomi, namun juga sosial, lingkungan dan budaya.

Selain itu, generasi milenial di era industri 4.0 sudah banyak memiliki pemikiran, ide dan terobosan yang baik di tengah akselerasi teknologi (Khairani dan Harahap, 2017; Magdalena dan Setiawan, 2021). Banyak dari generasi milenial yang memiliki bisnis *start up* yang berhasil, duduk di dalam pemerintahan dan tentunya andil di dalam perusahaan *listing* di BEI. Hal ini layak dipertimbangkan sebagai faktor yang turut mempengaruhi harga saham yang pada akhirnya berdampak pada pengukuran nilai perusahaan.

Beranjak dari generasi milenial, faktor gender pun dirasakan berpengaruh pada nilai perusahaan. Pria dan wanita memiliki perbedaan pola pikir dan psikologi dalam bertindak. Oleh karena itu, dewan direksi yang didominasi pria dengan dewan direksi yang didominasi wanita memiliki karakteristik berbeda dalam menentukan strategi perusahaan (Wang, 2020; Lee-Kuen *et al.*, 2017; John *et al.*, 2020; Syamsudin *et al.*, 2017) Strategi yang berbeda akan berpengaruh pada kinerja keuangan. Kinerja tersebut akan berdampak pada nilai perusahaan.

Penelitian ini menjadi penting karena berupaya menguji faktor non keuangan yang berpengaruh pada nilai perusahaan untuk saham yang terdaftar di dalam indeks LQ-45 karena pertimbangan ini juga turut mempengaruhi keputusan investor di dalam membeli/ menjual/ mempertahankan saham yang dimilikinya. Apalagi di tengah tekanan ekonomi yang saat ini sedang keluar dari krisis akibat pandemik yang panjang, banyak investor pemula yang lari untuk membeli saham terindeks LQ-45 sebagai alternatif investasi. Pertimbangannya harus diarahkan bukan hanya pada pertimbangan kinerja keuangan, namun kinerja keberlanjutan, kepemimpinan generasi milenial yang dirasakan penuh dengan ide dan terobosan serta adanya keragaman gender direksi yang tidak hanya didominasi pria pada umumnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah memberikan pembuktian empiris, adanya pengaruh CSR, *millennial leadership* dan *gender diversity* terhadap nilai perusahaan. Penelitian ini memberikan manfaat bagi akademik, sebagai tambahan referensi penelitian yang menguji faktor non keuangan terhadap nilai perusahaan. Selain itu, pengukuran pada pengungkapan CSR yang digunakan adalah *quantitative content analysis* yang belum banyak dikembangkan dalam penelitian akuntansi. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian lebih lanjut. Bagi perusahaan, dapat menjelaskan faktor non keuangan yang berpengaruh pada nilai perusahaan untuk saham yang terdaftar pada indeks LQ-45 sehingga dapat dijadikan acuan. Bagi investor, dapat memberikan informasi faktor berpengaruh pada nilai perusahaan di luar pengukuran kinerja keuangan sehingga investor dapat menyeimbangkan keduanya di dalam pengambilan keputusan investasi.

STUDI LITERATUR

Stakeholder Theory

Stakeholder theory menjelaskan bagaimana sebuah perusahaan menjalankan tanggung jawab kepada seluruh pemangku kepentingannya. Bukan hanya tanggung jawab kepada investor dengan meningkatkan nilai perusahaan, namun juga kepada pemangku kepentingan lainnya seperti masyarakat sekitar, karyawan, pelanggan, calon investor, pemerhati lingkungan dan publik (Setiawan *et al.*, 2021). Menurut Tanggamani *et al.* (2020) dalam menjaga hubungan baik dengan *stakeholders* perusahaan dapat melakukan berbagai strategi, salah satunya adalah menerapkan

pelaksanaan *corporate social responsibility* yang diyakini akan memberikan reputasi baik bagi perusahaan sehingga berdampak positif terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh CSR terhadap Nilai Perusahaan

Salah satu tekanan dari pemangku kepentingan bukan hanya mempertahankan kinerja keuangan dalam pengukuran laba jangka pendek seperti ROA dan ROE saja, namun terlebih dari itu adalah kinerja keberlanjutan (ekonomi, sosial dan lingkungan). Oleh karena itu pengungkapan CSR (*CSR Disclosure-CSR*) merupakan wujud pertanggungjawaban perusahaan yang diinformasikan bagi pemangku kepentingan. Semakin banyak pengungkapan yang dilakukan perusahaan menunjukkan komitmennya dalam mencapai kinerja jangka panjang yang diharapkan secara konsisten dan berkesinambungan. Oleh karena itu, nilai perusahaan sebagai ukuran positif dari tanggapan investor yang peka atas masalah keberlanjutan juga akan meningkat (Setiawan dan Purwanti, 2021; Machmuddah *et al.*, 2020). Hal ini diyakini akan sejalan pada perusahaan di dalam indeks LQ-45 yang memiliki harga pasar yang cenderung stabil dan meningkat.

H1 : CSR berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh *millennial leadership* terhadap nilai perusahaan

Generasi milenial adalah generasi yang lahir pada tahun 1981 sampai dengan 1996. Generasi milenial saat ini merupakan generasi di dalam kelompok usia produktif (Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan, 2021). Banyak dari generasi milenial saat ini menempati posisi strategis di dalam perusahaan. Dengan karakteristik dan pola pemikiran yang unik pada generasi ini, tentunya akan menciptakan strategi dan keputusan yang tentunya memiliki ciri khas tersendiri. Banyak yang meyakini bahwa generasi ini akan membawa dampak positif bagi perusahaan dan tidak sedikit yang masih ragu apakah generasi milenial sudah mumpuni untuk memimpin perusahaan dengan pengetahuan, pengalaman dan keahliannya. Adanya pro dan kontra mengenai kepemimpinan generasi milenial, maka berpengaruh pada respon investor yang tercermin di dalam harga pasar saham dan berdampak pada nilai perusahaan. Beberapa penelitian sebelumnya pernah dilakukan untuk menjelaskan bahwa usia direksi akan berpengaruh terhadap nilai perusahaan seperti: Elsa *et al.*, 2020; John *et al.*, 2020; Magdalena dan Setiawan, 2021; Ramadhan, Hernawati dan Sari, 2021.

H2 : *Millennial leadership* berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh *Gender Diversity* terhadap Nilai Perusahaan

Karakteristik yang beragam dari dewan direksi seharusnya menjadi nilai lebih bagi perusahaan. Dengan adanya keberagaman, maka akan terbentuk strategi yang matang mengakomodir keberagaman itu sendiri. Salah satu bentuk keberagaman adalah keberagaman gender dewan direksi. Pria dan wanita pada hakikatnya memiliki perbedaan dari pola pemikiran dan bertindak. Hal ini akan terbawa di dalam perumusan strategi perusahaan. Semakin tinggi tingkat keberagaman, semakin banyak alternatif solusi dalam pemecahan masalah karena heterogenitas perspektif masing – masing direksi. Oleh karena itu, dewan direksi sebaiknya tidak hanya didominasi pria, namun keberadaan wanita akan menjadi penyeimbang karena gaya kepemimpinan yang kognitif, berfokus pada keselarasan dan kemampuan untuk memfasilitasi penyebaran informasi (Saputra, 2019; Moreno *et al.*, 2018; Khairani dan Harahap, 2017; John *et al.*, (2020).

H3 : *Gender diversity* berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Variabel Penelitian

Nilai Perusahaan

Wirianata (2020) menjelaskan bahwa nilai perusahaan merupakan salah satu alat ukuran untuk melihat kesuksesan pemimpin dan manajer dalam mengelola keuangan perusahaan. Nilai perusahaan dapat memberikan kemakmuran atau keuntungan bagi pemegang saham secara maksimal. Semakin tinggi harga saham, semakin tinggi keuntungan bagi pemegang saham (Luthfih *et al.*, 2018). Ketika harga saham mencapai titik yang optimal, maka dapat dikatakan perusahaan memberikan kemakmuran bagi pemegang saham. Hal ini merupakan sebuah konsep

yang sangat penting bagi investor, karena merupakan indikator pasar untuk menilai perusahaan secara keseluruhan di tengah adanya gap informasi antara pihak manajemen perusahaan dengan pemangku kepentingan eksternal (Defri *et al.*, 2019). Penelitian ini menggunakan Tobin's Q untuk mengukur nilai perusahaan. Tobin's Q menggambarkan suatu kondisi peluang investasi yang dimiliki perusahaan atau potensi pertumbuhan perusahaan (Cristofel & Kurniawati., 2021). Menurut (Cristofel & Kurniawati, 2021) pengukuran Tobin's Q adalah sebagai berikut:

$$\text{Tobin's Q} = \frac{\text{Nilai Pasar Equitas} + \text{Total Kewajiban}}{\text{Nilai Buku dari total aktiva}}$$

Corporate Social Responsibility

Setiawan dan Purwanti (2021) menjelaskan bahwa keberhasilan perusahaan tidak hanya diukur dari kinerja ekonomi saja, namun juga dapat dilihat dari kinerja sosial dan lingkungan. Kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan yang merupakan kesatuan di dalam kinerja keberlanjutan harus diungkapkan perusahaan sebagai wujud pertanggungjawaban transparansi bagi pemangku kepentingan (Jitmaneroj, 2018). Walaupun saat ini di Indonesia, kegiatan dan pengungkapan CSR sudah menjadi suatu hal yang wajib baik secara legal ataupun moral, namun bentuk dan konten pengungkapannya masih bersifat sukarela (Setiawan, *et al.*, 2018).

Pengukuran CSRD mengacu pada indikator yang dikembangkan dalam penelitian Vitellaro *et al.*, 2021. Dimana CSRD yang dikembangkan terdapat 9 dimensi pengukuran di dalam 3 kelompok yaitu lingkungan, sosial dan tata kelola. Teknik pengambilan data dengan teknik konten kuantitatif (rentang skor 0 – 5). Oleh karena itu, skor maksimal adalah 45.

$$\text{CSR D} = \frac{\text{Total pengungkapan untuk 9 dimensi (maksimal 45)}}{\text{Total indikator} \times \text{Total score tertinggi teknik analisis konten}}$$

Millennial Leadership

Generasi milenial merupakan gererasi dengan kelahiran tahun 1981 sampai dengan tahun 1996 dan berusia 26 tahun hingga 41 tahun pada tahun 2022. Generasi ini juga biasa disebut dengan generasi Y. Dengan hadirnya generasi ini dalam jajaran dewan direksi diharapkan membawa dampak positif bagi perusahaan, baik dari ide dan juga inovasi yang baru (Saputra, 2019). Faktor usia memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja direksi, karena anggota dewan dari berbagai usia menunjukkan adanya latar belakang, keterampilan, pengalaman dan jaringan sosial yang berbeda pula dan membentuk pola pikir yang terbawa pada strategi pemecahan masalah. Generasi ini juga lebih memahami perkembangan teknologi dan pemanfaatan jejaring sosial. Menurut Selly *et al.*, (2022) pengukuran *millennial leadership* adalah sebagai berikut:

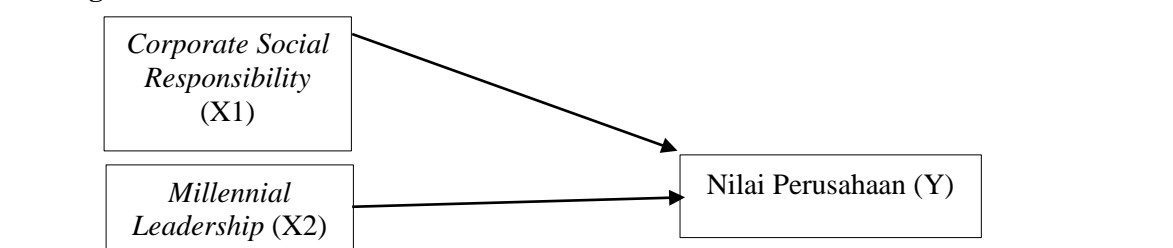
$$\text{Millennial Leadership} = \frac{\text{Jumlah dewan direksi generasi milenial}}{\text{Jumlah dewan direksi}}$$

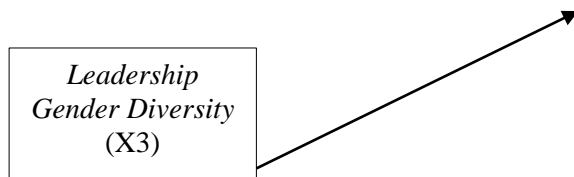
Gender Diversity

Saputra (2019) menjelaskan bahwa *gender diversity* dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dimana perempuan memiliki gaya kognitif yang berfokus pada keselarasan dan kemampuan untuk memfasilitasi penyebaran informasi. Menurut Ramadhan Nugroho *et al.*, (2020) pengukuran *gender diversity* adalah sebagai berikut:

$$\text{Gender Diversity} = \frac{\text{Jumlah dewan direksi perempuan}}{\text{Jumlah dewan direksi}}$$

Kerangka Penelitian





Gambar 1. Kerangka Paradigma Penelitian
 Sumber Gambar : Hasil Olahan Peneliti

METODE

Subjek di dalam penelitian ini merupakan perusahaan publik yang masuk di dalam indeks LQ-45. Objek pada penelitian ini adalah laporan yang dipublikasikan dengan periode pengamatan 2017-2020. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan studi laporan keuangan. Untuk kodifikasi CSRD menggunakan teknik konten yang dikembangkan oleh Setiawan, Augustine dan Purwanti (2022). Teknik konten yang dipilih adalah teknik konten kuantitatif, yaitu memberikan kode dari banyaknya kalimat dan paragraf pengungkapan perusahaan di dalam laporan tahunannya (Setiawan, *et al.*, 2018). Tidak adanya pengungkapan atas indikator diberikan kode 0, pengungkapan dalam 1 kata/ kalimat diberikan kode 1; pengungkapan 1 paragraf diberikan kode 2; pengungkapan 2 sampai 3 paragraf diberikan kode 3; pengungkapan 4 – 5 paragraf diberikan kode 4 dan pengungkapan lebih dari 5 paragraf diberikan kode 5. Pengolahan data menggunakan SPSS 26.

Jumlah perusahaan yang dapat digunakan sebagai sampel setelah lolos pada prasyarat *purposive sampling* adalah sebanyak 30 perusahaan. Jumlah data dari 4 tahun pengamatan adalah 120 data.

HASIL

Hasil penelitian secara statistik dapat dijelaskan pada tabel 2, untuk uji t yang melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu tabel 2 akan menjelaskan penurunan persamaan regresinya. Tabel 3 menjelaskan hasil uji R² untuk melihat seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen.

Tabel 2. *Coefficients^a*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.724	.187		9.208	.000
	CSR	-.720	.229	-.317	-3.140	.002
	Millennial Leadership	-.371	.134	-.275	-2.766	.007
	Gender Diversity	-.013	.079	-.016	-.165	.869

a. Dependent Variable: Tobin's Q

Berdasarkan Tabel 2, diketahui persamaan regresi linear berganda yakni, sebagai berikut.

$$\text{Tobin's Q} = 1,724 - 0,720X_1 - 0,371X_2 - 0,013X_3 + \epsilon$$

Dimana X₁ adalah CSRD; X₂ adalah *millennial leadership* dan X₃ adalah *gender diversity*

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.358 ^a	.128	.101	.19010

a. Predictors: (Constant), Gender Diversity, Millennial Leadership, CSR

b. Dependent Variable: Tobin's Q

Sumber: Output SPSS 2022

Tabel 3 menunjukkan angka 0,101 pada kolom *adjusted R square*. Angka tersebut menunjukkan bahwa masih banyak variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang mempengaruhi nilai perusahaan. Artinya peluang pengembangan penelitian selanjutnya cukup besar di dalam menentukan nilai perusahaan di luar variabel yang telah diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap nilai perusahaan

Tabel 2 menjelaskan bahwa nilai *t-statistics* CSR terhadap nilai perusahaan adalah 0,002 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh CSR terhadap nilai perusahaan. Dari nilai koefisien menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif CSR terhadap nilai perusahaan. Artinya semakin tinggi CSR maka nilai perusahaan semakin kecil.

Hal ini mengindikasikan bahwa CSR masih dianggap sebagai biaya atau pengeluaran perusahaan yang berdampak pada kinerja keuangan. CSR yang tinggi mengindikasikan biaya yang besar dan laba akan semakin kecil. Ditambah pula tidak semua biaya CSR dapat diakui beban dalam laporan keuangan fiskal sehingga ada potensi terkoreksi dan menyebabkan laba semakin besar, pajak semakin tinggi. Selain itu bisa saja pemangku kepentingan melihat bahwa semakin banyak pengungkapan CSR, perusahaan bermaksud meningkatkan *image* bagi pemangku kepentingan (Setiawan dan Purwanti, 2021). Oleh karena itu, hasil penelitian ini menggiring bahwa pentingnya penilaian CSR perusahaan oleh lembaga atau profesional yang kompeten, contohnya oleh profesional yang memegang gelar CSRA. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sabatini & Sudana (2019); Febya Apriyani & Sutjahyani (2018); Afifah *et al.* (2021).

2. Pengaruh *millennial leadership* terhadap nilai perusahaan

Tabel 2 menjelaskan bahwa nilai *t-statistics millennial leadership* terhadap nilai perusahaan adalah 0,007 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai 0,05. Sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima, yang mengartikan bahwa *millennial leadership* berpengaruh dengan arah negatif terhadap nilai perusahaan. Artinya semakin banyak direksi di dalam rentang usia generasi milenial memimpin suatu perusahaan maka nilai perusahaan akan menurun. Penelitian ini sejalan dengan Khairani & Harahap (2017); Ramadhan, Hernawati dan Sari, (2020). Hal ini berarti pemangku kepentingan belum yakin akan kemampuan direksi di dalam usia generasi milenial untuk memimpin. Kesenjangan generasi inilah menjadi menarik bagi riset penelitian lebih lanjut untuk mencari faktor yang mampu menjelaskannya.

3. Pengaruh *gender diversity* terhadap nilai perusahaan

Tabel 2 menjelaskan nilai *t-statistics gender diversity* terhadap nilai perusahaan adalah 0,869, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan H_3 ditolak, yang mengartikan bahwa *gender diversity* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hal ini mengartikan bahwa jumlah pemimpin perempuan sebagai penyeimbang keragaman direksi di perusahaan tidak memiliki pengaruh terhadap naik atau turunnya nilai perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh John *et al.*, (2020) bahwa *gender diversity* tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Pemangku kepentingan terutama investor tidak menginginkan gender dari direksi. Yang terpenting adalah kecakapannya di dalam memimpin perusahaan, kerja sama yang baik sebagai anggota dewan direksi di dalam memenuhi ekspektasi dari pemangku kepentingan. Bisa saja komposisi dewan direksi keseluruhannya pria, atau seluruhnya wanita, namun jika dapat menghasilkan kinerja yang baik, tidak menjadi masalah bagi investor.

KESIMPULAN

Penelitian ini menjelaskan bahwa CSR dan *millennial leadership* berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan untuk perusahaan yang terindeks LQ-45. Artinya semakin tinggi CSR, maka nilai perusahaan semakin rendah. Demikian semakin tinggi komposisi direksi di dalam rentang usia generasi milenial yang memimpin perusahaan maka nilai perusahaan pun semakin kecil.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi investor terhadap CSR masih dipandang sebagai biaya perusahaan dan upaya untuk meningkatkan *image*. Perlu adanya upaya dari perusahaan, pemerintah dan lembaga lainnya untuk meningkatkan kesadaran pemangku kepentingan melihat CSR sebagai upaya mencapai kinerja jangka panjang. Karena bisnis saat ini secara global melihat pada aspek keberlanjutan. Demikian pula perusahaan sebaiknya tidak memberikan tongkat kendali terlebih dahulu kepada direksi dalam usia generasi milenial sebelum diberikan pelatihan yang cukup serta dilakukan secara bertahap. Hal ini penting untuk mempertahankan kepercayaan investor sehingga nilai perusahaan tidak menurun.

Implikasi secara umum bagi perusahaan, melihat dari hasil penelitian ini adalah memperhatikan informasi yang disajikan di dalam laporan tahunan terkait dengan CSR. Sajikan informasi yang material sehingga bukan pada jumlah halaman yang meningkat, namun konten yang bermanfaat bagi pemangku kepentingan. Selain itu seleksi direksi berdasarkan kompetensinya, bukan hanya pemenuhan aturan pada komposisi direksi yangimbang antara pria dan wanita.

Penelitian ini sudah mampu menjawab fenomena saat ini terkait banyaknya masyarakat yang mulai berinvestasi di saham sebagai alternatif menyimpan uang dan memperoleh penghasilan. Terutama di tengah kondisi pemulihan pasca covid-19. Oleh karena itu pengetahuan atas faktor yang berpengaruh pada nilai perusahaan menjadi penting. Akademisi harus membantu masyarakat di dalam pengetahuan melalui riset secara kontinu. Hasil penelitian ini sangat membuka celah bagi penelitian lebih lanjut. Pertama, penelitian ini dapat dilanjutkan sampai dengan tahun 2021. Penelitian ini terhenti pada periode 2020 karena belum semua perusahaan terindeks LQ-45 mempublikasikan laporan keuangannya sampai April 2022. Kedua, pengukuran CSR dapat menggunakan referensi lain seperti SDGs yang memiliki dimensi pengukuran lebih banyak dan spesifik ataupun mengambil sumber data dari *sustainability reporting*. Seharusnya perusahaan di dalam indeks LQ-45 sudah mengungkapkan informasi CSR dalam laporan tersendiri. Ketiga, variabel lain selain keragaman gender, karakteristik manajemen seperti keragaman kebangsaan, latar belakang pendidikan, pengalaman direksi akan menarik untuk diteliti menjadi faktor penentu nilai perusahaan.

REFERENSI

- Afifah, N., Astuti, S.W.W., & Irawan, D. (2021). Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) dan Reputasi Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 5(3), 346-364.
- Apriyani, Y.F., & Sutjahyani, D. (2018). Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Nilai Perusahaan dengan Profitabilitas sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Sektor Property dan Real Estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2011-2015). *JEA17 Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 3(1), 69-78.
- Cristofel, C., & Kurniawati, K. (2021). Pengaruh Enterprise Risk Management, Corporate Social Responsibility dan Kepemilikan Institusional terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 14(1). <https://doi.org/10.30813/jab.v14i1.468>
- Defri, M., Soemantri, A., Akuntansi, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Padjajaran, U. (2019). The Effect of Corporate Social Responsibility (CSR) Disclosure Towards Firm Value. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(3), 209-218
- Elsa, W., Magister, P., Akuntansi, I., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Lampung, U. (2020). Pengaruh Board Directors Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 307-318. <https://doi.org/10.17509/jrak.v8i2.21825>
- John, J. S., Sudiono, R. R., Haryono, L., & Adelina, Y. E. (2020). The Diversity of Board of Directors Characteristics and Firm Value. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 5(2). <https://doi.org/10.30871/jaat.v5i2.2405>
- Jonathan, S., Setiawan, T. (2022) The Effect on Enterprise Risk Management Disclosure, Corporate Social Responsibility Disclosure, And Profitability On The value Of Manufacturing Companies Listed On The IDX For The Year 2019-2020. *Inquisitive Vol*

- 2(2):119-131.
<https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/INQUISITIVE/article/view/3541>.
- Jitmaneroj, B. (2018). A latent variable analysis of Corporate Social Responsibility and firm value. *Managerial Finance*, 44(4), 478–494. <https://doi.org/10.1108/MF-08-2017-0303>
- Khairani, N., & Harahap, D.Y. (2017). Firms Value: From The Board Diversity and Board Compensation Perspective. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1551-1564.
- Luthfiah, A. A., & Suherman, S. (2018). The Effects Of Financial Performance Toward Firm Value With Ownership Structure As Moderating Variable (The Study On Manufacturing Companies Listed In Indonesia Stock Exchange In The Period Of 2012- 2016). *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 2(1), 18–27.
- Lee-Kuen, I. Y., Sok-Gee, C., & Zainudin, R. (2017). Gender Diversity and firms' financial performance in Malaysia. *Asian Academy of Management Journal of Accounting and Finance*, 13(1), 41–62. <https://doi.org/10.21315/aamjaf2017.13.1.2>
- Machmuddah, Z., Sari, D. W., & Utomo, S. D. (2020). Corporate Social Responsibility, profitability and firm value: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 631–638. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO9.631>.
- Magdalena., & Setiawan., T. (2021). The Effect of Management Characteristics on Stock Prices of Food and Beverage Companies Listed on The Indonesia Stock Exchange for The 2015-2020 Period. *Inquisitive*, 2(1), 69-88.
- Merchant, K., & Stede., W.V. (2017). *Management Control Systems 4th Edition* (4th ed). New York: Pearson.
- Moreno-Gómez, J., Lafuente, E., & Vaillant, Y. (2018). Gender Diversity in the board, women's leadership and business performance. *Gender in Management: An International Journal*.
- Parrino, R., Gillan, S.T., Bates, T.W., & Kidwell, D.S. (2022). *Fundamentals of Corporate Finance 5th Edition*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Ramadhan Nugroho, I., Hernawati, E., & Sari, R. (2020). Pengaruh Diversitas dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan. In *Kolerasi Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2.
- Sabatini, K., & Sudana, I.P. (2019). Pengaruh Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* pada Nilai Perusahaan dengan Manajemen Laba sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 14(1), 56-69. <https://doi.org/10.24843/JIAB.2019.v14.i01.p06>
- Saputra, W. S. (2019). Pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(3), 503- 510.
- Selly, L.J., Setiawan, T., & Harianto, D. (2022). Pengaruh *Good Corporate Governance, Profitability, Millennial Leadership, Family Ownership*, dan *Firm Size* terhadap *Firm Value* (Pada Perusahaan Terbuka Yang Terdaftar Pada *Corporate Governance Perception Index* Periode 2017-2020). *Journal of Business and Applied Management*, 15(1), 35-48.
- Setiawan, T., & Purwanti, A. (2021). *Mahir Akuntansi Manajemen: Seri Advance*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Setiawan, T., Selly, L. J., & Harianto, D. (2022). Pengaruh *Good Corporate Governance, Profitability, Millennial Leadership, Family Ownership*, Dan *Firm Size* Terhadap *Firm Value* (Pada Perusahaan Terbuka yang Terdaftar pada *Corporate Governance Perception Index* Periode 2017-2020). *Journal of Business & Applied Management*, 15(1), 035-048.
- Setiawan, T., Augustine, Y., & Purwanti, A. (2021). *Pengaruh Etika Terhadap Profitabilitas: Mediasi Image dan CSR (Studi Perusahaan Tambang, Minyak dan Gas)*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Setiawan, T., Basri, Y.Z., Sudiby, Y.A., & Purwanti, A. (2018). A Development of Sustainability Disclosure Practices in the Mining Oil and Gas (MOG) Industries: A Study from Indonesia. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 9(14), 35-46.
- Syamsudin, S., Setiany, E., & Sajidah, S. (2017). Gender Diversity and firm value: A study on boards of public manufacturing firms in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 15(3), 276–284. [https://doi.org/10.21511/ppm.15\(3-1\).2017.11](https://doi.org/10.21511/ppm.15(3-1).2017.11).

- Tanggamani, V., Amran, A., & Ramayah, T. (2020). The Virtuous Cycle of Corporate Social Responsibility and Corporate Financial Performance: The Mediating Role of Firm Reputation. *Humanities and Social Sciences Letters*, 8: 62-67.
- Vitellaro, F., Satta, G., Parola, F., & Buratti, N. (2021). Social Media and CSR Communication in European ports: the case of Twitter at the Port of Rotterdam. *Maritime Business Review*, 7(1), 24-48.
- Wang, Y. H. (2020). Does board Gender Diversity bring better financial and governance performances? An empirical investigation of cases in Taiwan. *Sustainability (Switzerland)*, 12(8). <https://doi.org/10.3390/SU12083205>.
- Wirianata, H. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan Dengan Moderasi GCG. *Jurnal Ekonomi*, 24(3), 468. <https://doi.org/10.24912/je.v24i3.610>
- Worokinasih, S., & Zaini, M. L. Z. B. M. (2020). The mediating role of Corporate Social Responsibility (CSR) disclosure on good corporate governance (GCG) and firm value. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 14(1 Special Issue), 88-96. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v14i1.9>