

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pencemaran lingkungan adalah masalah umum yang menyertai perkembangan perusahaan di semua negara. Masalah ini terkait dengan kesalahan pengelolaan sumber daya oleh perusahaan untuk meningkatkan nilai ekonomi perusahaan. Kegiatan - kegiatan produksi tersebut dapat menimbulkan polusi, yang gilirannya dapat menimbulkan konflik sosial. Terdapat beberapa kasus kelalaian perusahaan di Indonesia yang berpengaruh terhadap sosial dan lingkungan, mulai dari kasus pencemaran lingkungan oleh PT. Sido Muncul yang sudah dua kali bermasalah dengan limbah yang menyebabkan kerugian pada masyarakat sekitar.¹ PT. Kimu Sukses Abadi (KSA) yang membuang air limbah menyatu dengan saluran drainase air hujan menuju ke badan air, dan menyimpan limbah B3 berupa kemasan bekas tinta B321-4 di area terbuka di halaman perusahaan,² selain itu ada juga kasus perusahaan farmasi yang menjadi tersangka dalam kasus bahan obat yang menyebabkan gagal ginjal akut progresif yang telah menewaskan ratusan anak.³ pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) oleh perusahaan tambang di Sumbawa Barat, Nusa Tenggara Barat.⁴

Banyaknya kasus diatas kemudian menjadi perhatian kepada perusahaan harus memperhitungkan kewajiban lingkungan dan sosial

¹ Syahrul Munir, 'Bupati Semarang: PT Sido Muncul Sudah Dua Kali Bermasalah Dengan Limbah', *Kompas.Com*, 2015 <<https://regional.kompas.com/read/2015/01/15/16524661/Bupati.Semarang.PT.Sido.Muncul.Sudah.Dua.Kali.Bermasalah.dengan.Limbah>> [accessed 1 April 2024].

² Fakhri Fadlurrohman, 'Pemkab Bekasi Sanksi Perusahaan Biang Kerok Pencemaran Lingkungan', *DetikNews*, 2022 <<https://news.detik.com/berita/d-6129981/pemkab-bekasi-sanksi-perusahaan-biang-kerok-pencemaran-lingkungan>> [accessed 16 January 2024].

³ CNN, 'Profil 4 Perusahaan Farmasi-Bahan Obat Tersangka Kasus Gagal Ginjal', *CNN Indonesia*, 2022 <<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20221117200359-92-875294/profil-4-perusahaan-farmasi-bahan-obat-tersangka-kasus-gagal-ginjal>> [accessed 1 April 2024].

⁴ Brigitta Sari, 'Komnas HAM Diminta Usut Dugaan Pelanggaran HAM Perusahaan Tambang Di NTB', *DetikNews*, 2022 <<https://news.detik.com/berita/d-6424064/komnas-ham-diminta-usut-dugaan-pelanggaran-ham-perusahaan-tambang-di-ntb>> [accessed 16 January 2024].

mereka, selain mematuhi peraturan pemerintah, juga untuk mendapatkan dukungan penuh dari masyarakat. Dampak yang cukup besar dari dukungan tersebut mempengaruhi keberlangsungan jangka panjang perusahaan.⁵

Para investor, pakar keuangan, dan regulator telah menyatakan kekhawatiran mereka tentang kemampuan tim manajemen tradisional untuk mengintegrasikan keberlanjutan ke dalam strategi perusahaan. Kebutuhan akan laporan non-keuangan telah berkembang karena lebih banyak perhatian diberikan pada keberlanjutan dan khususnya dimensi tanggung jawab sosial, lingkungan, dan ekonomi.⁶ Dewan direksi harus bertanggung jawab untuk menjaga keseimbangan antara keuangan dan non-keuangan, serta bertindak untuk kepentingan terbaik para pemegang saham dan pemangku kepentingan.⁷

Kinerja keberlanjutan adalah visi jangka panjang yang menjadi karakteristik perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial dan mengacu pada tanggung jawab perusahaan global, termasuk hukum, ekonomi, sosial, dan lingkungan. Pendekatan ini berarti menyeimbangkan kepentingan semua pihak yang berkontribusi terhadap kesuksesan sekarang dan masa depan perusahaan melalui penciptaan nilai berkelanjutan yang memuaskan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya dalam jangka panjang⁸. Hasil dari kinerja keberlanjutan akan ditunjukkan oleh perusahaan melalui pembuatan *Sustainability Report* (SR) dalam laporan yang berisi kegiatan ekonomi, lingkungan, dan sosial⁹.

⁵ Raisa Almeyda and Asep Darmansyah, 'The Influence of Environmental, Social, and Governance (ESG) Disclosure on Firm Financial Performance', *IPPTEK Journal of Proceedings*, 5 (2019).

⁶ Riccardo Torelli, Federica Balluchi, and Katia Furlotti, 'The Materiality Assessment and Stakeholder Engagement: A Content Analysis of Sustainability Reports', *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27.2 (2020), pp. 470–84, doi:10.1002/csr.1813.

⁷ Mohammad A. A. Zaid and others, 'Boardroom Nationality and Gender Diversity: Implications for Corporate Sustainability Performance', *Journal of Cleaner Production*, 251 (2020), p. 119652, doi:10.1016/j.jclepro.2019.119652.

⁸ Daniela M. Salvioni and others, 'Convergence in Corporate Governance Systems and Sustainability Culture', *International Journal of Business Performance Management*, 19.1 (2018), p. 7, doi:10.1504/IJBPM.2018.088490.

⁹ Alvi Haqiyah Thoriq Nawawi and others, 'DISCLOSURE OF SUSTAINABILITY REPORT MEDIATING GOOD CORPORATE GOVERNANCE MECHANISM ON STOCK PERFORMANCE', *Journal of Security and Sustainability Issues*, 2020, pp. 151–70, doi:10.9770/jssi.2020.9.J(12).

Istilah keberlanjutan telah lama digunakan secara bergantian dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR). Konsep CSR telah menerima banyak perhatian dalam beberapa tahun terakhir, baik dalam studi akademis maupun dalam dunia bisnis. CSR digunakan oleh perusahaan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan membentuk hubungan yang berkelanjutan dengan pemangku kepentingan mereka. Teori *Triple Bottom Line* (TBL) adalah kerangka kerja yang banyak digunakan yang banyak digunakan untuk mengkonseptualisasikan berbagai dimensi keberlanjutan. Hal ini mengacu pada gabungan-gabungan antara kemajuan ekonomi, kesetaraan sosial, dan perlindungan lingkungan.¹⁰ Inti dari keberlanjutan bisnis menurut logika TBL adalah memenuhi tujuan keuangan, sosial, dan lingkungan dengan cara yang saling berhubungan dan saling mendukung. CSR telah dikenal di negara-negara industri, dan pelaksanaannya merupakan kegiatan penting untuk menjaga lingkungan demi pembangunan jangka panjang, yang memiliki manfaat bagi masyarakat, lingkungan, pemangku kepentingan, dan bisnis. CSR secara bertahap mulai populer di negara-negara berkembang, namun penerapannya di tempat kerja tidak bersifat sukarela dan manfaat utamanya masih dipandang sebelah mata.¹¹

Pelaporan keberlanjutan telah muncul sebagai perhatian yang signifikan di sektor korporat, di mana perusahaan-perusahaan kontemporer tidak hanya berfokus pada tingkat profitabilitas atau perolehan laba, namun juga memiliki kewajiban penting untuk memainkan peran penting dan konstruktif di dalam masyarakat sekitar dan konteks lingkungan yang lebih luas. Pembangunan berkelanjutan memiliki tujuan untuk dapat memenuhi kebutuhan pada generasi saat ini tanpa perlu mengurangi kemampuan untuk memenuhi kebutuhan untuk generasi berikutnya.¹² Pengungkapan laporan keberlanjutan menjadi semakin penting karena tuntutan para pemangku kepentingan akan informasi yang transparan mengenai peran perusahaan dalam masyarakat. Tuntutan tersebut mendorong

¹⁰ Pratima Bansal and Mark R. DesJardine, 'Business Sustainability: It Is about Time', *Strategic Organization*, 12.1 (2014), pp. 70–78, doi:10.1177/1476127013520265.

¹¹ Wafa Ghardallou, 'Corporate Sustainability and Firm Performance: The Moderating Role of CEO Education and Tenure', *Sustainability*, 14.6 (2022), p. 3513, doi:10.3390/su14063513.

¹² Nuha Ceesay, Moade Shubita, and Fiona Robertson, 'Sustainability Reporting Practices in FTSE 100 Companies', 2021, pp. 77–100, doi:10.1108/S2043-905920210000015005.

perusahaan untuk memberikan informasi yang komprehensif mengenai pengungkapan laporan keberlanjutan. Pengungkapan laporan keberlanjutan di Indonesia masih bersifat *voluntary*, namun demikian sudah ada beberapa perusahaan yang secara sukarela menerbitkan laporan keberlanjutan. Jumlah perusahaan tersebut meningkat dari tahun 2017-2020; namun, beberapa perusahaan yang diklasifikasikan menurut sektor belum menerbitkan laporan keberlanjutan.¹³

Sektor kesehatan adalah salah satu dari sedikit industri yang mengalami dampak positif selama pandemi. Pertumbuhan ini dapat dikaitkan dengan peningkatan jumlah pasien yang mencari perawatan medis dan kebutuhan akan layanan kesehatan khusus. Terlepas dari dampak yang mengkhawatirkan dari pandemi COVID-19, sektor perawatan kesehatan telah berhasil berkembang.¹⁴ Pandemi COVID-19 telah ditangani, tetapi sektor kesehatan terus menarik perhatian. Secara keseluruhan, saham-saham dalam Indeks IDX *Healthcare* masih terus mengalami kenaikan, meskipun pergerakannya tidak begitu signifikan. Seiring dengan meningkatnya permintaan terhadap sektor kesehatan, maka kinerja perusahaan-perusahaan tersebut juga meningkat. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), sektor kesehatan tumbuh sebesar 11,6%. Pada tahun 2021 sektor kesehatan tumbuh 12,16%. Pertumbuhan sektor kesehatan pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 2,47%. Menurunnya jumlah kasus covid-19 memang harus disyukuri oleh semua pihak, namun bagi para direksi perusahaan hal ini menjadi tantangan baru dimana mereka harus melakukan pengembangan perusahaan lebih lanjut. Pada dasarnya perusahaan itu dapat berkembang dengan baik apabila memiliki direksi yang baik dalam mengolah perusahaan juga harus memiliki CEO yang mengerti akan keadaan perusahaannya saat ini.¹⁵

Dewan direksi adalah mekanisme utama yang digunakan untuk melindungi kepentingan para pemangku kepentingan perusahaan. Perannya adalah untuk mengarahkan operasi perusahaan dan memberikan dukungan untuk pengambilan keputusan. Direksi suatu perusahaan adalah badan yang menentukan kebijakan manajemen perusahaan dan mengambil keputusan atas masalah-

¹³ Clara Desky Aprilya and Feby Astrid Kesaulya, *PENGARUH BOARD DIVERSITY TERHADAP SUSTAINABILITY REPORT DISCLOSURE*, *Jurnal Informasi Akuntansi*, 2023, II.

¹⁴ Rismayani, Azhar Latief, and Yulia Tri Kusumawati, 'Pengaruh Size Dan Sales Growth Terhadap Nilai Perusahaan Sektor Kesehatan Yang Go Public Di Indonesia', *Bisman*, 6.2 (2023).

¹⁵ John William, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan'.

masalah utama perusahaan perusahaan dan membuat keputusan atas masalah-masalah utama perusahaan.¹⁶ Literatur yang ada mengenai direktur dan tata kelola perusahaan menunjukkan bahwa perhatian utama adalah untuk memeriksa hubungan antara struktur tata kelola dan kinerja perusahaan dari perspektif keuangan. Hal ini sangat menarik bagi para pemangku kepentingan. Penelitian Zona dkk tahun 2018 menunjukkan bahwa BoD interlock memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kinerja perusahaan yang memiliki keterbatasan sumber daya.¹⁷

Dewan direksi bertanggungjawab untuk mengawasi manajemen dalam mengoperasikan perusahaan untuk kepentingan pemegang saham. Dewan yang lebih besar dapat meningkatkan manajemen dengan memberikan akses yang lebih baik terhadap keterampilan, pengalaman, dan sumber daya di bidang tertentu. Cooray tahun 2020 menyatakan bahwa ukuran dewan dapat menjadi alat monitoring yang efektif untuk tata kelola perusahaan.¹⁸ Penunjukan dewan direksi yang cakap, efektif, dan efisien dapat meningkatkan sumber daya, reputasi, dan kinerja organisasi dengan mengurangi risiko perilaku oportunistik. Selain itu, dewan direksi dapat mempengaruhi perilaku manajerial sehubungan dengan masalah sosial dan lingkungan.¹⁹

Secara umum, sebagian besar literatur setuju bahwa komposisi dewan direksi yang terdiri dari beberapa gender dan karakteristik mempengaruhi kinerja perusahaan. Keragaman dalam hal gender, etnis, atau latar belakang budaya mengarah ke yang lebih

¹⁶ Michaela Krechovská and Petra Taušl Procházková, 'Sustainability and Its Integration into Corporate Governance Focusing on Corporate Performance Management and Reporting', in *Procedia Engineering* (Elsevier Ltd, 2014), LXIX, 1144–51, doi:10.1016/j.proeng.2014.03.103.

¹⁷ Fabio Zona, Brian Keane Boyd, and Katalin Takacs Haynes, 'Coordination, Control, or Charade? The Role of Board Interlocks among Business Group Members', *Management Decision*, 57.10 (2019), pp. 2630–52, doi:10.1108/MD-11-2017-1200.

¹⁸ Thilini Cooray, A. D. Nuwan Gunarathne, and Samanthi Senaratne, 'Does Corporate Governance Affect the Quality of Integrated Reporting?', *Sustainability*, 12.10 (2020), p. 4262, doi:10.3390/su12104262.

¹⁹ Md. Abdul Kaium Masud, Mohammad Nurunnabi, and Seong Mi Bae, 'The Effects of Corporate Governance on Environmental Sustainability Reporting: Empirical Evidence from South Asian Countries', *Asian Journal of Sustainability and Social Responsibility*, 3.1 (2018), p. 3, doi:10.1186/s41180-018-0019-x.

baik tentang posisi perusahaan²⁰. Dilihat dari jajaran direksi, perempuan menjadi menjadi sorotan karena gaya kepemimpinan mereka berbeda dengan direktur pria. Direktur perempuan tidak hanya memperhatikan isu lingkungan tetapi juga isu sosial yang berkaitan dengan donasi, pendidikan dan lembaga swadaya masyarakat, atau isu-isu lingkungan, termasuk pengelolaan limbah, efisiensi air, dan pengurangan polusi. Sebuah survei yang dilakukan oleh *Transparency International's Global Corruption Barometer* pada tahun 2009 menghasilkan bukti yang konsisten yang mengindikasikan bahwa proporsi perempuan yang menawarkan suap lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Temuan dari survei tersebut mengindikasikan bahwa perempuan cenderung menunjukkan kepedulian yang lebih besar dan rasa tanggung jawab sosial yang lebih kuat terhadap orang-orang di sekitarnya.²¹

Kehadiran perempuan di dewan direksi dan komisaris perusahaan adalah hal utama yang perlu disoroti ditengah menghadapi berbagai macam tantangan dalam hierarki yang didominasi oleh pria. Perempuan ditempatkan pada tingkat status yang berbeda dalam masyarakat yang berbeda tergantung pada nilai-nilai norma dan standar etika daerah tertentu.²² Meningkatnya jumlah perempuan dalam dewan direksi perusahaan diprediksi akan menghasilkan fokus yang lebih besar pada isu-isu sosial dan lingkungan, seperti hak asasi manusia, perubahan iklim, dan ketidaksetaraan pendapatan, dalam konteks pengembangan strategi perusahaan. Perempuan cenderung lebih peduli dan berempati terhadap isu-isu sosial yang lebih dekat dengan mereka secara emosional dan moral.²³

Kehadiran perempuan dalam dewan perusahaan diakui dapat mendorong perilaku etis. Memiliki lebih banyak dewan perempuan juga dapat meningkatkan proses pengambilan keputusan karena

²⁰ Neveen Noureldin and Mohamed A. K. Basuony, 'Females on Board and Sustainability Performance in a Developing Country: Evidence from Egypt', *Corporate Ownership and Control*, 19.1, special issue (2022), pp. 288–98, doi:10.22495/cocv19i1siart6.

²¹ Noureldin and Basuony.

²² Aqil Waqar Khan and Qazi Abdul Subhan, 'Impact of Board Diversity and Audit on Firm Performance', *Cogent Business & Management*, 6.1 (2019), doi:10.1080/23311975.2019.1611719.

²³ Chrisna Pramono and Mohammad Nasih, 'The Effect of Gender Diversity in The Boardroom and Company Growth on Environmental, Social, and Governance Disclosure (ESGD)', *Journal of Accounting and Investment*, 23.3 (2022), pp. 460–77, doi:10.18196/jai.v23i3.14402.

perempuan menunjukkan lebih sedikit pemikiran kelompok dibandingkan laki-laki. Memiliki proporsi perempuan yang lebih tinggi dalam dewan perusahaan dapat memperluas perspektif pengambilan keputusan dan meningkatkan kreativitas. Eksekutif dan direktur perempuan cenderung lebih berhati-hati dibandingkan dengan rekan-rekan laki-laki mereka dalam mengambil keputusan penting perusahaan.²⁴ Preferensi mengindikasikan bahwa kemampuan ini tidak secara otomatis mempengaruhi tingkat kinerja keberlanjutan karena akan tergantung pada kinerja perusahaan itu sendiri.²⁵ Hasil penelitian dari Mahmoud Arayssi et al tahun 2016 *Woman on boards* memberikan pengaruh positif terhadap risiko dan kinerja perusahaan dengan mempromosikan investasi perusahaan dalam keterlibatan sosial yang efektif.²⁶

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa kepemilikan perusahaan adalah sumber kekuasaan yang penting baik secara teori maupun dalam praktiknya. Kepemilikan perusahaan juga merupakan faktor utama dalam hubungan agen dan prinsipal dalam teori keagenan. CEO yang memiliki kepemilikan saham yang signifikan dapat mempengaruhi aktivitas dalam organisasi, seperti memilih direktur lain, menentukan remunerasi anggota dewan, dan mengambil keputusan penting dalam dewan.²⁷ Sebuah perusahaan dapat menentukan metode dan strategi bisnisnya berdasarkan interpretasi atau pendapat CEO-nya. Pandangan CEO bergantung pada pengalaman, kepribadian, dan nilai-nilai mereka. Namun, evaluasi subjektif harus ditandai dengan jelas. Salah satu faktor penentu untuk menghasilkan strategi perusahaan yang efektif yang berdampak pada kinerja keberlanjutan perusahaan adalah karakteristik demografis

²⁴ Jiekun Huang and Darren J. Kisgen, 'Gender and Corporate Finance: Are Male Executives Overconfident Relative to Female Executives?', *Journal of Financial Economics*, 108.3 (2013), pp. 822–39, doi:10.1016/j.jfineco.2012.12.005.

²⁵ Pramono and Nasih.

²⁶ Mahmoud Arayssi, Mustafa Dah, and Mohammad Jizi, 'Women on Boards, Sustainability Reporting and Firm Performance', *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 7.3 (2016), pp. 376–401, doi:10.1108/SAMPJ-07-2015-0055.

²⁷ Sani Saidu, 'CEO Characteristics and Firm Performance: Focus on Origin, Education and Ownership', *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9.1 (2019), p. 29, doi:10.1186/s40497-019-0153-7.

seorang pemimpin.²⁸ Studi ini akan meneliti karakteristik demografis seperti usia, pendidikan, *nationality*, dan narsisme CEO.

Usia dapat dianggap sebagai alternatif dari berbagai sifat kognitif dan tingkat perkembangan.²⁹ Ferri dkk pada tahun 2020 melakukan penelitian yang mengindikasikan bahwa CEO yang lebih tua cenderung memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia untuk memajukan perusahaan mereka dengan komitmen yang tinggi, tetapi mengambil tindakan konservatif untuk meminimalkan risiko dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang lebih muda, seperti yang ditemukan oleh Surty dan Scheepers tahun 2020.³⁰ ³¹ Hasil penelitian dari Valente dan Atkinson tahun 2019 menyebutkan bahwa mayoritas CEO generasi milenial percaya bahwa bisnis harus membantu mencapai pembangunan berkelanjutan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa CEO muda umumnya mendapatkan banyak wawasan baru dari dunia luar tentang isu-isu bisnis yang baru dan kontemporer. Konflik juga dapat muncul karena perbedaan usia antara agen dan prinsipal. CEO yang lebih muda cenderung lebih memperhatikan isu-isu yang terjadi di lingkungan sekitar. Hal ini akan menimbulkan kebijakan dan pandangan yang berbeda antara CEO yang lebih muda dan yang lebih tua.³²

Sumber penting dari keahlian CEO adalah pendidikan formal. Pendidikan memberikan pengaruh dan menggabungkan pendidikan yang lebih baik dengan pengalaman akan meningkatkan kemungkinan untuk memperoleh keahlian manajerial yang sangat

²⁸ Matthew Alexander Nathaniel and others, 'PENGARUH KARAKTERISTIK CEO TERHADAP TINGKAT PERFORMA CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) PERUSAHAAN DI INDONESIA', doi:10.26460/ja.v8i1.1194.

²⁹ Muhammad Akram Naseem and others, 'Does Capital Structure Mediate the Link between CEO Characteristics and Firm Performance?', *Management Decision*, 58.1 (2020), pp. 164–81, doi:10.1108/MD-05-2018-0594.

³⁰ Luca Ferri and others, 'How Risk Perception Influences CEOs' Technological Decisions: Extending the Technology Acceptance Model to Small and Medium-Sized Enterprises' Technology Decision Makers', *European Journal of Innovation Management*, 24.3 (2021), pp. 777–98, doi:10.1108/EJIM-09-2019-0253.

³¹ Sumayya Surty and Caren Brenda Scheepers, 'Moderating Effect of Environmental Dynamism on Leadership Practices and Employees' Response to Change in South Africa', *Management Research Review*, 43.7 (2020), pp. 787–810, doi:10.1108/MRR-03-2019-0094.

³² A Valente and D Atkinson, 'Sustainability in Business: A Millennials' Perspective', *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 15.6 (2019), pp. 293–304.

baik, yang memungkinkan perusahaan untuk berkembang bahkan dalam keadaan yang menantang. Latar belakang pendidikan *Chief Executive Officer*, atau CEO, merupakan karakteristik kognitif yang dapat memengaruhi kapasitas mereka dalam mengambil keputusan bisnis dan mengawasi operasional perusahaan.³³ Tingkat pendidikan merupakan alat untuk pertimbangan promosi dan remunerasi. Tingkat pendidikan yang tinggi merupakan komponen penting dalam pengembangan pengambilan keputusan CEO yang efektif, karena memungkinkan hasil yang optimal. Individu yang telah menyelesaikan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, termasuk kegiatan akademis tradisional dan yang terkait dengan bidang profesional mereka, cenderung memiliki pengalaman intelektual yang lebih luas.³⁴

Seseorang yang memiliki pengalaman intelektual ini cenderung mudah dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan. Banyaknya pengalaman pendidikan yang dimiliki seseorang, maka orang tersebut akan lebih banyak berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan mampu mengelola perusahaan. Pendidikan CEO memungkinkan mereka untuk membuat keputusan atau kebijakan sesuai dengan bidang pendidikan mereka, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan. Latar belakang pendidikan CEO dapat mempengaruhi pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki, sehingga secara tidak langsung berdampak pada kinerja perusahaan.³⁵ Menurut hasil penelitian dari Ribhan et al tahun 2023 latar belakang pendidikan CEO secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini berarti bahwa perusahaan dengan latar belakang pendidikan sarjana secara statistik tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja keberlanjutan perusahaan³⁶.

³³ SO Kokeno and W Maturiti, 'Effects of Chief Executive Officers' Characteristics on the Financial Performance of Firms Listed at the Nairobi Securities Exchange', *Int. J. Econ. Commer. Manag.*, IV.7 (2016), pp. 307–18.

³⁴ Andreas Krisnata, *PENGARUH ADAPTASI CEO TERHADAP KEBERLANGSUNGAN BISNIS YANG DIMODERASI OLEH USIA CEO DAN TINGKAT PENDIDIKAN CEO STARTUP BUSINESS MAHASISWA UNIVERSITAS CIPUTRA SURABAYA, PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, VIII.

³⁵ Sani Saidu, 'CEO Characteristics and Firm Performance: Focus on Origin, Education and Ownership', *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9.1 (2019), p. 29, doi:10.1186/s40497-019-0153-7.

³⁶ Ribhan Ribhan, Aripin Ahmad, and Ra Fiska Huzaimah, 'Analysis of CEO Characteristics on the Performance of Indonesian Mining Sector

Indonesia adalah negara berkembang. Penelitian-penelitian sebelumnya di negara berkembang membuktikan bahwa keberadaan CEO asing dari negara maju akan meningkatkan kontribusi lingkungan perusahaan berkat inisiatif dan kesadaran CEO yang lebih tinggi. Beberapa penelitian memberikan bukti empiris bahwa kewarganegaraan CEO mempengaruhi pengambilan keputusan CEO dalam menangani masalah lingkungan.³⁷ Direktur asing cenderung mampu menjalankan peran dan fungsinya secara independen dan mampu memberikan perspektif baru dari konteks internasional.³⁸ Harjoto et al. tahun 2019 lebih lanjut menyatakan bahwa keragaman kebangsaan yang lebih tinggi dalam dewan direksi akan dapat mendukung pergeseran fokus perusahaan menjadi lebih berorientasi pada pemangku kepentingan sehingga kinerja sosial dan lingkungan perusahaan juga akan meningkat.³⁹

Karakteristik pribadi tim manajemen puncak suatu perusahaan secara khusus beragam, salah satunya adalah narsisme. Narsisme mengacu pada psikologi yang melibatkan sifat-sifat kepribadian, seperti egoism yang berlebihan, superioritas diri, kurangnya empati, kurangnya empati, tuntutan untuk dikagumi, control dan kekuasaan, serta menguatkan citra diri yang berasal dari pujian eksternal. Narsisme dapat ditemukan diantara banyak sekelompok orang, termasuk para CEO.⁴⁰ Persinggungan antara narsisme CEO dan CSR atau kinerja keberlanjutan juga mendapat perhatian yang terbatas. Bukti menunjukkan bahwa CEO yang narsis lebih cenderung mencurahkan perhatiannya untuk melaksanakan kegiatan sosial dan lingkungan. Sebagai contoh, Petrenko menegaskan bahwa CEO yang narsis akan lebih cenderung

Companies', *WSEAS TRANSACTIONS ON BUSINESS AND ECONOMICS*, 20 (2023), pp. 941–50, doi:10.37394/23207.2023.20.87.

³⁷ A. A Sarhan, C. G Ntim, and B Al- Najjar, 'Board Diversity, Corporate Governance, Corporate Performance, and Executive Pay', *International Journal of Finance and Economics*, 24 (2019), 761–86.

³⁸ I Khan and I Senturk, 'Board Diversity and Quality of CSR Disclosure: Evidence from Pakistan. Corporate Governance', *The International Journal of Business in Society*, 19.6 (2019), 1187–1203.

³⁹ M. A Harjoto, I Laksamana, and Y. W yang, 'Board Nationality and Educational Background Diversity and Corporate Social Performance', *Corporate Governance*, 19.2 (2019), pp. 217–39.

⁴⁰ Naima Lassoued and Imen Khanchel, 'Voluntary CSR Disclosure and CEO Narcissism: The Moderating Role of CEO Duality and Board Gender Diversity', *Review of Managerial Science*, 17.3 (2023), pp. 1075–1123, doi:10.1007/s11846-022-00555-3.

melakukan kegiatan lingkungan dan sosial untuk mendapatkan kekaguman dan pujian.⁴¹

Diantara berbagai sifat psikologis CEO, narsisme mungkin dapat mempengaruhi kinerja keberlanjutan perusahaan.⁴² CEO dengan narsisme yang kuat cenderung membuat keputusan yang berkaitan dengan kinerja keberlanjutan untuk mendapatkan perhatian eksternal dan memperkuat citra diri mereka.⁴³ Narsisme CEO dapat memberi dampak positif dan negatif bagi perusahaan, meskipun dapat mengarah kepada pengambilan keputusan yang penuh percaya diri, hal ini juga dapat berbahaya dalam kasus hukum. Penting untuk menyeimbangkan rasa percaya diri dengan kehati-hatian. Selain itu narsisme CEO juga dapat memberikan dampak positif bagi manajemen perusahaan dengan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka khususnya kinerja keberlanjutan mereka melalui semangat dan energi CEO.⁴⁴

Hasil-hasil penelitian sebelumnya masih ada yang bersifat kontradiktif satu sama lain sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui hasil penelitian manakah yang dapat didukung. Pada penelitian ini peneliti berusaha mengkaji ulang tentang pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan variabel-variabel independent yaitu *woman on boards*, *size of board* dan karakteristik CEO (usia, pendidikan, *nationality*, dan narsisme CEO) dengan menggunakan sampel perusahaan sektor kesehatan yang terdaftar di ISSI periode 2019-2022. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Woman on boards*, *Size of Board* dan**

⁴¹ Oleg V. Petrenko and others, ‘Corporate Social Responsibility or CEO Narcissism? CSR Motivations and Organizational Performance’, *Strategic Management Journal*, 37.2 (2016), pp. 262–79, doi:10.1002/smj.2348.

⁴² Keun-Hyo Yook and Su-Yol Lee, ‘Chief Executive Officer Narcissism and Firm Value: The Mediating Role of Corporate Social Responsibility in the South Korean Context’, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27.4 (2020), pp. 1709–18, doi:10.1002/csr.1918.

⁴³ Qingzhu Gao and others, ‘Influence of Narcissistic CEOs on Corporate Social Responsibility (CSR) Choices: The Moderating Role of the Legal Environment’, *Psychology Research and Behavior Management*, Volume 16 (2023), pp. 3199–3217, doi:10.2147/PRBM.S414685.

⁴⁴ Muttiarni Muttiarni and others, ‘Pengaruh CEO Narsisme Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia’, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 5.1 (2022), pp. 15–22, doi:10.35326/jiam.v5i1.2045.

Karakteristik CEO terhadap Kinerja Keberlanjutan pada Perusahaan Sektor Kesehatan yang Terdaftar dalam Indeks Saham Syariah Indonesia Tahun 2019-2022”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *woman on boards* berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan?
2. Apakah *size of board* berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan?
3. Apakah usia CEO berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan?
4. Apakah pendidikan CEO berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan?
5. Apakah *nationality* CEO berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan?
6. Apakah narsisme CEO berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui dan meneliti secara empiris pengaruh *woman on boards* terhadap kinerja keberlanjutan.
2. Untuk mengetahui dan meneliti secara empiris pengaruh *size of board* terhadap kinerja keberlanjutan.
3. Untuk mengetahui dan meneliti secara empiris apakah usia CEO berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan.
4. Untuk mengetahui dan meneliti secara empiris apakah pendidikan CEO berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan.
5. Untuk mengetahui dan meneliti secara empiris apakah *nationality* CEO berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan.
6. Untuk mengetahui dan meneliti secara empiris pengaruh narsisme CEO terhadap kinerja keberlanjutan.

D. Kontribusi Riset

1. Bagi teoritis
 - a. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kinerja keberlanjutan. Khususnya berkaitan dengan *woman on boards*, *size of board* dan karakteristik CEO yang ditinjau dari usia, pendidikan, *nationality* dan narsisme CEO.

- b. Memberi pemahaman terkait pentingnya penyajian informasi kinerja ekonomi, sosial, dan lingkungan perusahaan melalui *sustainability report*.
 - c. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemikiran bagi pengembang ilmu akuntansi syariah pada umumnya dan pada khususnya pada aspek-aspek yang ada pada laporan keuangan syariah.
2. Bagi akademis
 - a. Penelitian ini menambahkan bukti empiris yang mendukung faktor penentu untuk mendorong perusahaan melakukan *sustainability reporting* dan untuk penelitian berikutnya untuk melanjutkan penelitian-penelitian yang berkaitan dengan kinerja keberlanjutan.
 - b. Menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan mengembangkan faktor-faktor baru yang dapat mempengaruhi pengungkapan kinerja keberlanjutan.
 3. Bagi praktis
 - a. Penelitian ini menambahkan bukti praktis pada manajemen perusahaan yang ingin berfokus pada *sustainability* perusahaannya, sehingga dapat melakukan *sustainability reporting* agar penerapan strategi menjadi lebih efektif.
 - b. Sebagai masukan bagi investor atau calon investor untuk mempertimbangkan pengambilan keputusan dalam berinvestasi.

E. Sistematika penulisan

Penelitian ini dibentuk menurut sistematika penulisan dengan susunan:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Berisi landasan teori yang digunakan dalam penelitian, telaah penelitian terdahulu, perumusan hipotesis penelitian, dan gambaran mengenai kerangka konseptual.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi uraian terkait populasi dan sampel penelitian yang menjadi objek penelitian, variabel-variabel

penelitian, serta penjelasan terkait metode pengumpulan data dan teknis analisis data.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berisi hasil temuan analisis data sesuai Kumpulan data yang didapat dan diolah dari sampel penelitian serta menjelaskan mengenai pembuktian hipotesis penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Menjadi bagian penutup dalam penelitian yang memuat kesimpulan, keterbatasan penelitian, serta saran-saran atas hasil penelitian ini untuk penelitian berikutnya.

