

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Teori Stakeholder

Teori *Stakeholder* menurut Freeman tahun 1984 mendefinisikan teori *stakeholder* sebagai kelompok atau individu dalam organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi atau dipengaruhi oleh tujuan dan sasaran organisasi.¹ Sangatlah penting bagi perusahaan untuk membina hubungan yang positif dengan para pemangku kepentingan dengan menyelaraskan tindakan mereka dengan harapan dan persyaratan mereka. Hal ini sangat penting bagi para pemangku kepentingan yang memiliki kapasitas untuk memengaruhi sumber daya yang digunakan oleh perusahaan dalam kegiatan operasinya, termasuk tenaga kerja, pelanggan, dan pemilik.²

Teori *stakeholder* juga menyatakan bahwa bisnis bukan hanya tentang keuntungan, melainkan tentang tanggungjawab kepada para pemangku kepentingan, termasuk masyarakat, lingkungan sosial, dan pemerintah.³ Semua hal tersebut perlu dipertimbangkan dan dipenuhi dengan baik untuk kesehatan perusahaan dan untuk perusahaan yang sukses dalam jangka panjang. Konsep pembangunan berkelanjutan menyatakan, keberlanjutan sebuah perusahaan bergantung pada kemampuan perusahaan untuk bertanggung jawab atas dampak dari aktivitasnya, termasuk tanggung jawab sosial dan keuangan. Perusahaan mengkomunikasikan tanggung jawab ini kepada para stakeholder melalui pengungkapan laporan keberlanjutan (*sustainability report*).⁴ Teori pemangku kepentingan yang diusulkan oleh Freeman tahun 1984 menjelaskan hubungan antara dewan direksi dan pengungkapan lingkungan sosial perusahaan. Dalam perspektif teori stakeholder, hubungan antara dewan direksi dan pengungkapan ESG bertujuan untuk

¹ R.E Freeman, *Strategic Management: A Stakeholder Approach* (1984).

² Jacob Hörisch, R. Edward Freeman, and Stefan Schaltegger, 'Applying Stakeholder Theory in Sustainability Management', *Organization & Environment*, 27.4 (2014), pp. 328–46, doi:10.1177/1086026614535786.

³ Hörisch, Freeman, and Schaltegger.

⁴ Ang Swat Lin Lindawati and Marsella Eka Puspita, 'Corporate Social Responsibility: Implikasi Stakeholder Dan Legitimacy Gap Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan', *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 2015, doi:10.18202/jamal.2015.04.6013.

membantu manajemen meningkatkan citra perusahaan dengan memberikan manfaat bagi para pemangku kepentingan. Dalam hal ini, dewan direksi memiliki posisi penting untuk menjalin hubungan yang baik dengan para pemangku kepentingan, termasuk dengan memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan.⁵ Hill & M. Jones tahun 1992 yang merupakan pakar teori stakeholder juga menyatakan bahwa seharusnya terbentuk saling ketergantungan antara manajer dan stakeholder sehingga terbentuk keselarasan kepentingan antara manajer dan stakeholder.⁶

Teori pemangku kepentingan berkaitan erat dengan perlakuan moral dan etika yang harus diterapkan dalam organisasi. Prinsip-prinsip teori pemangku kepentingan menyatakan bahwa organisasi berkewajiban untuk mempertimbangkan dampak operasi mereka terhadap para pemangku kepentingan dan tidak boleh semata-mata memprioritaskan maksimalisasi keuntungan untuk kepentingan pemilik.⁷ Teori pemangku kepentingan menyatakan bahwa tujuan utama dewan direksi perusahaan adalah membina hubungan baik dengan para pemangku kepentingannya, yang mencakup beragam entitas, termasuk pelanggan, entitas pemerintah, kreditur, karyawan, dan sebagainya. Teori ini menyatakan bahwa dewan direksi perusahaan tidak hanya harus memprioritaskan kepentingan pemegang saham tetapi juga para pemangku kepentingan. Sangatlah penting untuk mempertimbangkan kepentingan para pemangku kepentingan perusahaan, karena mereka memainkan peran penting dalam proses bisnis perusahaan. Merupakan tujuan perusahaan untuk memenuhi kepentingan para pemangku kepentingan.⁸ Salah satu harapan pemangku kepentingan yang potensial adalah bahwa pemegang saham, konsumen, dan pemerintah akan mengantisipasi bahwa penunjukan direktur perempuan di dewan perusahaan akan memfasilitasi integrasi sosial.

⁵ Freeman.

⁶ Charles W. L. Hill and Thomas M. Jones, 'STAKEHOLDER-AGENCY THEORY', *Journal of Management Studies*, 29.2 (1992), pp. 131–54, doi:10.1111/j.1467-6486.1992.tb00657.x.

⁷ Michaela Rankin and others, *Contemporary Issues in Accounting*, 2nd edn (John Wiley & Sons, 2018).

⁸ Michael C. Jensen, 'Value Maximization, Stakeholder Theory, and the Corporate Objective Function', *Business Ethics Quarterly*, 12.2 (2002), pp. 235–56, doi:10.2307/3857812.

Teori pemangku kepentingan didasarkan pada gagasan untuk mengoptimalkan nilai. Hal ini menyiratkan bahwa entitas yang berusaha menyelaraskan kepentingan mereka dengan kepentingan beragam pemangku kepentingan akan memperoleh nilai yang lebih besar dari waktu ke waktu. Salah satu cara untuk memenuhi harapan dan kebutuhan pemangku kepentingan adalah dengan menyediakan informasi mengenai kinerja dan aktivitas organisasi. Informasi ini dapat memberikan gambaran mengenai keselarasan antara misi, arah, atau tujuan strategis organisasi dengan harapan para pemangku kepentingan. Selain itu, informasi ini dapat digunakan untuk menilai apakah kinerja keuangan atau lingkungan organisasi telah sesuai dengan harapan para pemangku kepentingannya. Penyediaan informasi ini merupakan aspek penting yang dapat memfasilitasi kemampuan organisasi untuk mendapatkan dukungan dan persetujuan dari para pemangku kepentingan. Dukungan yang diberikan oleh para pemangku kepentingan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberlangsungan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk menumbuhkan rasa percaya di antara para pemangku kepentingannya, memastikan bahwa mereka bersedia untuk terlibat dengan perusahaan sesuai dengan perannya masing-masing. Penerapan teori pemangku kepentingan telah digunakan untuk menilai pengungkapan informasi secara sukarela kepada para pemangku kepentingan yang berkaitan dengan kinerja sosial dan lingkungan.⁹

Stakeholder dalam perusahaan memegang peranan penting dalam kinerja keberlanjutan. *Stakeholder* mempunyai kewenangan untuk mengelola sumber daya yang diperlukan agar perusahaan tetap berjalan. *Stakeholder* juga mempengaruhi tujuan dan apa yang akan dicapai oleh perusahaan. Salah satu strategi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan informasi non-keuangan yang berkaitan dengan dampak sosial dan lingkungan dari aktivitas perusahaan adalah dengan melakukan pengungkapan kinerja keberlanjutan. Semakin besar transparansi kinerja keberlanjutan suatu perusahaan, maka semakin besar pula dukungan yang akan diterima oleh para pemangku kepentingan terhadap segala aktivitas perusahaan yang bertujuan untuk keberlangsungan hidup perusahaan.

⁹ Rankin and others.

2. Kinerja Keberlanjutan

Tujuan dari setiap perusahaan adalah melakukan upaya untuk meminimalkan dampak negatif perusahaan, yaitu yang berdampak pada lingkungan, masyarakat dan ekonomi, serta memaksimalkan dampak positif terutama dalam hal keuntungan perusahaan.¹⁰ Keberlanjutan perusahaan merupakan kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan nilai jangka panjang dan juga dapat meningkatkan kinerja bisnis secara konsisten dan berkesinambungan dengan cara menerapkan nilai-nilai ekonomi, sosial, dan lingkungan sebagai strategi perusahaan. Tingkat keberhasilan keberlanjutan perusahaan dapat dilihat dari tingginya laba yang diperoleh perusahaan. Hal ini juga dapat dilihat pada laporan keberlanjutan.

Kinerja keberlanjutan adalah kemampuan perusahaan untuk menangani masalah-masalah saat ini tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang. Konsep lain yang sering digunakan, kinerja keberlanjutan perusahaan secara umum merupakan pengintegrasian pada *triple bottom line* yaitu profitabilitas keuangan, perlindungan lingkungan, dan tanggung jawab sosial ke dalam tujuan dan kegiatan inti organisasi.¹¹ Konsep ini terkait erat dengan konsep pembangunan berkelanjutan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Kinerja keberlanjutan adalah sarana untuk mengkomunikasikan kontribusi perusahaan terhadap pembangunan berkelanjutan. Kinerja keberlanjutan mengukur dampak positif atau negatif dari aktivitas perusahaan terhadap pembangunan berkelanjutan.¹² *World Commission on Environment and Development*, mendefinisikan keberlanjutan perusahaan sebagai memenuhi kebutuhan langsung dan tidak langsung dari para pemangku kepentingan (seperti pemegang saham, karyawan, klien, kelompok penekan, masyarakat, dll.), tanpa mengorbankan

¹⁰ Candra Puspita Ningtyas, Makmur Kambolong, and Munawir Makmur, 'IMPLEMENTASI CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY STUDI PADA PT. ANEKA TAMBANG Tbk. UBPN SULAWESI TENGGARA', *Journal Publicuho*, 5.4 (2022), pp. 1091–1112, doi:10.35817/publicuho.v5i4.50.

¹¹ Robert Strand, R. Edward Freeman, and Kai Hockerts, 'Corporate Social Responsibility and Sustainability in Scandinavia: An Overview', *Journal of Business Ethics*, 127.1 (2015), pp. 1–15, doi:10.1007/s10551-014-2224-6.

¹² Sabrina Spallini and others, 'The Dimension of Sustainability: A Comparative Analysis of Broadness of Information in Italian Companies', *Sustainability*, 13.3 (2021), p. 1457, doi:10.3390/su13031457.

kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingan di masa depan.¹³

Informasi keberlanjutan yang terkait dengan faktor lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG) menjadi semakin penting dalam pelaporan perusahaan. Pengungkapan laporan keuangan telah berkembang dengan membuat laporan keberlanjutan. Laporan keberlanjutan didefinisikan sebagai dokumen yang memberikan penjelasan tentang kinerja perusahaan dalam kaitannya dengan aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial. Tujuan laporan tanggung jawab perusahaan adalah untuk menilai sejauh mana perusahaan bertanggung jawab atas tindakannya, dan untuk mengevaluasi kemajuannya dalam mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan.¹⁴ Laporan keberlanjutan dapat berfungsi sebagai refleksi bagi perusahaan untuk mengelola risiko dan merangsang pemikiran dan kinerja kepemimpinan, yang didukung oleh semangat kompetisi. Temuan-temuan dalam laporan ini juga dapat menginformasikan desain sistem pengelolaan lingkungan yang lebih efektif, yang akan memiliki manfaat ganda, yaitu mengurangi dampak negatif terhadap ekonomi dan sosial.¹⁵

Perusahaan yang telah memenuhi tanggung jawab tersebut dapat menerbitkan laporan keberlanjutan. Laporan keberlanjutan merupakan komitmen perusahaan bahwa mereka akan selalu memperhatikan dan peduli terhadap keselamatan lingkungan dan alam di sekitar proses bisnis yang mereka jalankan dan memastikan bahwa sumber daya yang mereka gunakan akan tersedia di masa depan. Penting bagi perusahaan untuk tetap memperhatikan keberlanjutan sumber daya agar

¹³ Francesco Rosati and Lourenço G.D. Faria, 'Addressing the SDGs in Sustainability Reports: The Relationship with Institutional Factors', *Journal of Cleaner Production*, 215 (2019), pp. 1312–26, doi:10.1016/j.jclepro.2018.12.107.

¹⁴ Ai Indriyani and Willy Yulindari, 'PENGARUH PROFITABILITAS, UKURAN PERUSAHAAN, DAN UMUR PERUSAHAAN TERHADAP PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY', *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Ekonomi*, 6.1 (2020).

¹⁵ Stefanus Irfan and Susi Sarumpaet, 'Pengaruh Good Corporate Governance Dan Diversitas Gender Terhadap Pengungkapan Sustainability Report (Studi Empiris Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2021)', *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2.4 (2023), pp. 334–55, doi:10.30640/inisiatif.v2i4.1441.

perusahaan dapat terus beroperasi dalam jangka waktu yang lama.

3. Woman on boards

Keterlibatan perempuan dalam dewan perusahaan diyakini dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Selain itu, kehadiran mereka dapat membawa perspektif yang beragam dalam diskusi karena demografi mereka yang beragam, yang dapat mencerminkan lingkungan sosial-ekonomi. Dampak perempuan terhadap pengungkapan laporan keberlanjutan perusahaan sebagai anggota dewan direksi telah banyak dilakukan penelitian. Pengungkapan sukarela dapat meningkatkan hubungan perusahaan dengan investor, bank, konsumen, pemasok, dan pemangku kepentingan lainnya.¹⁶

Beberapa peneliti berpendapat bahwa representasi perempuan yang cukup besar di dewan memiliki efek positif yang signifikan. Berbagai penelitian telah menunjukkan bukti bahwa persentase tertentu dari perempuan di dewan diperlukan untuk memengaruhi keputusan dewan. Mereka meneliti peran "massa kritis" yang menekankan bahwa dewan perlu mencapai "massa kritis" direktur perempuan untuk memberikan efek positif pada kinerja keberlanjutan.^{17 18} Sebuah studi yang dilakukan oleh Purnomo dan Rizki pada tahun 2020 menunjukkan bahwa kehadiran perempuan dalam dewan direksi sebuah perusahaan berkorelasi positif dengan kesuksesan perusahaan, dibandingkan dengan dewan direksi yang hanya terdiri dari satu jenis kelamin.¹⁹ Pemimpin perempuan yang menunjukkan kapasitas fleksibilitas, dapat dipercaya, dan bertanggung jawab lebih mungkin untuk terlibat dalam mendengarkan secara aktif,

¹⁶ Dessy Noor Farida, 'Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Pengungkapan Sustainability Development Goals', *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 8.2 (2019), p. 89, doi:10.30659/jai.8.2.89-107.

¹⁷ Claudio Nuber and Patrick Velte, 'Board Gender Diversity and Carbon Emissions: European Evidence on Curvilinear Relationships and Critical Mass', *Business Strategy and the Environment*, 30.4 (2021), pp. 1958–92, doi:10.1002/bse.2727.

¹⁸ Subba Reddy Yarram and Sujana Adapa, 'Board Gender Diversity and Corporate Social Responsibility: Is There a Case for Critical Mass?', *Journal of Cleaner Production*, 278 (2021), doi:10.1016/j.jclepro.2020.123319.

¹⁹ Donna Purnomo and Amalia Rizki, 'Board Diversity and Corporate Social Responsibility Disclosure in the Property, Real Estate and Construction Sectors', *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13.4 (2020).

memotivasi, dan menghindari konflik melalui penyediaan informasi tambahan kepada pemegang saham. Transparansi ini diyakini dapat mengurangi konflik kepentingan di dalam perusahaan dan meningkatkan akuntabilitas.²⁰

4. Size of Board

Tanggung jawab dewan direksi dan dewan komisaris dalam sebuah perusahaan berbeda. Sesuai dengan perannya masing-masing, dewan komisaris bertugas mengawasi dan memberikan nasihat kepada dewan direksi. Sebaliknya, dewan direksi dipercayakan dengan tanggung jawab untuk memetakan arah sumber daya perusahaan melalui perumusan kebijakan dan penetapan tujuan strategis.²¹ Direksi memiliki kewajiban untuk memenuhi tujuan perusahaan. Selain itu, direksi juga memiliki tanggungjawab kepada pihak eksternal, seperti konsumen dan distributor. Ukuran dewan direksi ditentukan oleh kompleksitas aktivitas bisnis perusahaan.²²

Ukuran dewan adalah banyaknya dewan dalam struktur anggota dewan direksi di perusahaan. Dewan direksi di perusahaan mana pun bertanggung jawab untuk menetapkan kebijakan menyeluruh yang akan memandu operasinya baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dewan direksi yang lebih besar akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Ini akan memfasilitasi jaringan kontak di luar perusahaan, sehingga memastikan akses perusahaan ke sumber daya yang diperlukan.²³ Dapat dikatakan bahwa pembentukan dewan direksi yang lebih besar akan memfasilitasi akumulasi pengalaman dan

²⁰ Ritu Pareek, Tarak Nath Sahu, and Arindam Gupta, 'Gender Diversity and Corporate Sustainability Performance: Empirical Evidence from India', *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 20.1 (2023), pp. 140–53, doi:10.1108/xjm-10-2020-0183.

²¹ Rahmatullaili Ramadhani and Dwila Maresti, 'Pengaruh Leverage Dan Ukuran Dewan Direksi Terhadap Pengungkapan CSR', *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5.1 (2021), p. 78, doi:10.33087/ekonomis.v5i1.262.

²² Paschal Pradipta and others, 'PENGARUH SUSTAINABILITY REPORT, UKURAN DEWAN DIREKSI, UKURAN PERUSAHAAN SERTA LEVERAGE TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PADA TAHUN 2018-2020', *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2.2 (2022), pp. 1517–28, doi:10.25105/jet.v2i2.14944.

²³ Merna, 'PENGARUH UKURAN DEWAN DIREKSI, UMUR PERUSAHAAN, DAN KEPEMILIKAN SAHAM PUBLIK TERHADAP CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DISCLOSURE', *Jurnal Akuntansi & Perpajakan Jayakarta*, 3.1 (2021).

pengetahuan di dalam organisasi. Hal ini akan mengarah pada peningkatan tata kelola dan kemampuan manajemen perusahaan, serta keputusan bisnis yang lebih efektif yang akan meningkatkan kinerja keberlanjutan perusahaan..²⁴

5. Usia CEO

Usia pada dasarnya memiliki pengaruh terhadap pola pikir dan kesadaran seseorang. Dalam kasus CEO dan kinerja lingkungan, usia kinerja lingkungan, usia akan mempengaruhi pola pikir CEO dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan isu-isu yang berhubungan dengan lingkungan. Penelitian-penelitian terdahulu menyatakan bahwa CEO dengan usia yang lebih muda akan lebih memperhatikan isu-isu lingkungan di sekitar perusahaan.²⁵ Valente dan Atkinson menyebutkan bahwa mayoritas generasi milenial percaya bahwa bisnis harus membantu mencapai pembangunan berkelanjutan.²⁶ 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. Terkadang hal ini terkadang menimbulkan kebijakan dan pandangan yang berbeda antara CEO yang lebih muda dan yang lebih tua.²⁷

Usia dapat menjadi faktor penting dalam kemampuan pengambilan keputusan seorang CEO. Penelitian menunjukkan bahwa CEO yang lebih tua cenderung mencari lebih banyak informasi, mengevaluasinya dengan lebih akurat, dan membutuhkan waktu lebih lama untuk membuat keputusan.²⁸ Menurut penelitian menemukan bahwa kombinasi antara CEO yang lebih tua dan lebih berpengalaman dengan CEO yang lebih muda dan lebih agresif menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih tinggi.²⁹

²⁴ Ramadhani and Maresti.

²⁵ Nurmadi Harsa Sumarta and others, 'Ceo Characteristics and Environmental Performance: Evidence from Indonesian Banks', *International Journal of Business and Society*, 22.2 (2021), pp. 1015–33, doi:10.33736/ijbs.3779.2021.

²⁶ Valente and Atkinson.

²⁷ Sumarta and others.

²⁸ Donald C. Hambrick and Phyllis A. Mason, 'Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers', *The Academy of Management Review*, 9.2 (1984), p. 193, doi:10.2307/258434.

²⁹ Widya Rovita Dewi and Theresia Woro Damayanti, 'PENGARUH KARAKTERISTIK EKSEKUTIF TERHADAP MANAJEMEN LABA', 11.2.

6. Pendidikan CEO

Latar belakang pendidikan CEO dapat secara signifikan mempengaruhi pengambilan keputusan strategis dalam pengembangan perusahaan. Sejumlah penelitian telah mengeksplorasi bagaimana pendidikan CEO dapat mempengaruhi keputusan strategis terkait praktik pengungkapan lingkungan dan sosial perusahaan. Pendidikan dapat dikategorikan ke dalam dua jenis utama: MBA dan pendidikan hukum, yang keduanya sangat relevan dengan pengungkapan lingkungan.³⁰ Menurut Rokhilla Haris Lubis dkk tahun 2021, individu dengan tingkat pendidikan yang berbeda menunjukkan perbedaan. Tingkat pendidikan dewan direksi dapat memengaruhi kesediaan mereka untuk mengungkapkan informasi, karena dapat memengaruhi pola pikir pengambilan keputusan.³¹

Latar belakang pendidikan berpengaruh pada kinerja CEO, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seorang CEO akan mempengaruhi kinerjanya, karena itulah dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan sesuai dengan bidangnya. Karakteristik CEO dan dampaknya terhadap struktur modal perusahaan sering kali dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. CEO dengan latar belakang pendidikan bisnis lebih siap untuk mengambil keputusan yang efektif yang dapat memajukan kinerja perusahaan.³²

7. Nationality

Indonesia adalah negara berkembang, penelitian-penelitian sebelumnya di negara berkembang membuktikan bahwa keberadaan CEO dari negara sendiri akan meningkatkan kontribusi lingkungan perusahaan lingkungan perusahaan berkat inisiatif dan kesadaran CEO yang lebih tinggi. Beberapa penelitian memberikan bukti empiris bahwa kewarganegaraan CEO berpengaruh terhadap pengambilan keputusan CEO dalam

³⁰ Agus Triyani and Suhita Setyahuni, 'PENGARUH KARAKTERISTIK CEO TERHADAP PENGUNGKAPAN INFORMASI ENVIRONMENTAL, SOCIAL, AND GOVERNANCE (ESG)', *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS*, 21.2 (2020).

³¹ Nafisa Rokhilla Haris Lubis, Syahyunan Syahyunan, and Muhammad Fauzan Azhmy, 'Pengaruh Keberagaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur', *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1.2 (2021), pp. 107–25, doi:10.55983/inov.v1i2.7.

³² Dewi and Damayanti.

menghadapi isu lingkungan.³³ Penelitian yang dilakukan Khan dan Sarhan tahun 2019 menyatakan bahwa direktur asing cenderung mampu menjalankan peran dan fungsinya secara independen dan mampu memberikan perspektif baru dari konteks internasional.³⁴ ³⁵ Harjoto lebih lanjut berpendapat 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.³⁶

Memiliki dewan direksi yang beragam dalam hal kewarganegaraan dapat menghasilkan pendapat yang lebih luas selama proses pengambilan keputusan.³⁷ Anggota dewan direksi yang berbeda cenderung membawa perspektif yang berbeda karena karakteristik unik dari negara masing-masing. Keragaman ini dapat menghasilkan pendekatan yang lebih komprehensif dalam pengungkapan laporan keberlanjutan dan dapat meningkatkan persepsi profesionalisme di kalangan investor asing.³⁸ Menurut Siregar tahun 2021, keberadaan dewan direksi asing dapat menguntungkan perusahaan.³⁹

8. Narsisme CEO

Sebagai individu yang paling berkuasa dan berpengaruh dalam tim manajemen puncak, narsisme adalah hal yang biasa di

³³ Maretno Agus Harjoto, Indrarini Laksmana, and Ya wen Yang, 'Board Nationality and Educational Background Diversity and Corporate Social Performance', *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 19.2 (2019), pp. 217–39, doi:10.1108/CG-04-2018-0138.

³⁴ Imran Khan, Ismail Khan, and Ismail Senturk, 'Board Diversity and Quality of CSR Disclosure: Evidence from Pakistan', *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 19.6 (2019), pp. 1187–1203, doi:10.1108/CG-12-2018-0371.

³⁵ Ahmed Sarhan, Collins G. Ntim, and Basil Al-Najjar, 'Board Diversity, Corporate Governance, Performance and Executive Pay', *SSRN Electronic Journal*, 2019, doi:10.2139/ssrn.3534932.

³⁶ Harjoto, Laksmana, and Yang.

³⁷ Saidu Musa, Nusirat Gold, and Hope Aifuwa, 'Board Diversity and Sustainability Reporting: Evidence from Industrial Goods Firms', *Izvestiya Journal of the University of Economics – Varna*, 64.4 (2020), pp. 377–98, doi:10.36997/IJUEV2020.64.4.377.

³⁸ Nabila Andara Putri and others, 'Pengaruh Board Diversity Terhadap Kualitas Laporan Keuangan', *Prosiding Akuntansi*, 7.1 (2021), doi:10.29313/.v7i1.26190.

³⁹ Febri Yanti Siregar, 'Corporate Social Responsibility (CSR) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI Tahun', 10.1 (2021).

antara para CEO, seperti Steve Jobs, mantan CEO Apple Inc, Jack Ma, mantan CEO Alibaba Corporation. CEO yang narsis mengandung faktor kognitif dan motivasi.⁴⁰ Secara khusus, CEO yang narsis memiliki konsep diri yang lebih tinggi. Konsep diri yang melambung tinggi membuat mereka sangat percaya diri dengan penilaian dan kemampuan mereka.⁴¹ Selain itu, CEO narsistik berfokus pada mewujudkan kepentingan pribadi dan sangat termotivasi untuk menarik perhatian dan pujian.

CEO yang narsistik termotivasi untuk mencari kekuasaan, kontrol, dan ego yang tinggi, terutama termotivasi oleh berbagai jenis perilaku yang mengundang kekaguman. Sifat-sifat kepribadian ketua dan karakteristik psikologis merupakan faktor penting yang mempengaruhi pengambilan keputusan. Sebagai dimensi penting dari sifat-sifat pemimpin, narsisme dapat mencerminkan karakteristik psikologis dan kognitif pemimpin dan pasti akan mempengaruhi keputusan CSR.⁴² Literatur telah mengindikasikan bahwa narsisme CEO berdampak pada keputusan strategis dan CSR. Hubungan antara narsisme CEO dan CSR akhir-akhir ini telah dibahas, dengan fokus pada bagaimana CEO yang narsis mengeksploitasi status mereka untuk mendapatkan perhatian dari para pemangku kepentingan.⁴³ Al-Shammari menemukan hubungan U terbalik sebagai alternatif dari anggapan hubungan linier antara narsisme CEO dan CSR berdasarkan sampel bisnis Fortune 500 dari tahun 2006 hingga 2013.⁴⁴ Dengan kata lain, meskipun CEO yang narsis dapat

⁴⁰ Jeoung Yul Lee and others, 'CEO Narcissism and Global Performance Variance in Multinational Enterprises: The Roles of Foreign Direct Investment Risk-Taking and Business Group Affiliation', *British Journal of Management*, 34.1 (2023), pp. 512–35, doi:10.1111/1467-8551.12592.

⁴¹ Ciaran Heavey and others, 'Executive Confidence: A Multidisciplinary Review, Synthesis, and Agenda for Future Research', *Journal of Management*, 48.6 (2022), pp. 1430–68, doi:10.1177/01492063211062566.

⁴² P.D. Harms, Pankaj C. Patel, and Joel B. Carnevale, 'Self-Centered and Self-Employed: Gender and the Relationship between Narcissism and Self-Employment', *Journal of Business Research*, 121 (2020), pp. 170–79, doi:10.1016/j.jbusres.2020.08.028.

⁴³ Yook and Lee.

⁴⁴ Marwan Al-Shammari, Abdul A. Rasheed, and Soumendra N. Banerjee, 'Are All Narcissistic CEOs Socially Responsible? An Empirical Investigation of an Inverted U-Shaped Relationship Between CEO Narcissism and Corporate Social Responsibility', *Group & Organization Management*, 47.3 (2022), pp. 612–46, doi:10.1177/10596011211040665.

berpartisipasi dalam CSR, CEO yang sangat narsis tertarik pada tindakan yang menarik lebih banyak perhatian.

B. Penelitian terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu telah dilaksanakan untuk membahas pengaruh *woman on boards* dan karakteristik CEO terhadap kinerja keberlanjutan dengan hasil yang bervariasi. Penelitian oleh Neveen Noureldin dan Mohamed A.K Basuony tahun 2021 menguji bagaimana *females on board* berpengaruh terhadap *sustainability performance* pada perusahaan non-financial yang terdaftar pada *Egyptian Stock Exchange (EGX)* periode 2012-2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kehadiran perempuan pada direksi Perusahaan berpengaruh positif terhadap *sustainability performance*.⁴⁵ Penelitian dari Kulwadee Lim U-Sanno tahun 2021 menguji bagaimana karakter CEO dengan variabel latar belakang pendidikan, usia, dan masa jabatan CEO mempengaruhi kinerja keberlanjutan pada perusahaan yang terdaftar pada SET 100 periode 2014-2019. Hasil penelitian menunjukkan pendidikan dan usia CEO berpengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan, sedangkan masa jabatan CEO berpengaruh negatif terhadap kinerja keberlanjutan. Kajian ini menemukan bahwa secara dominan terdapat hubungan positif antara variabel *woman on boards* dan karakteristik CEO dengan kinerja keberlanjutan.⁴⁶

Farida tahun 2019 mengkaji pengaruh *diversitas gender* terhadap pengungkapan *sustainability development goals* pada perusahaan yang terdaftar pada ISSI 4 periode. Temuan kajian mengungkapkan bahwa kehadiran perempuan di direksi perusahaan tidak berpengaruh terhadap *sustainability development goals*, tetapi kehadiran perempuan di dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap *sustainability development goals*.⁴⁷ Begitu pula dengan hasil penelitian dari Stefanus Irfan tahun 2023, yang mengkaji pengaruh *good corporate governance* dan *diversitas gender* terhadap *sustainability report* pada perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2019-2021, *gender diversity* tidak berpengaruh signifikan kepada *sustainability report*.⁴⁸

⁴⁵ Noureldin and Basuony.

⁴⁶ k Sanno, 'How the Chief Executive Officer Characteristics Influence the Sustainable Development Report of Thai Set 100 Listed Comp', *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24.1 (2021).

⁴⁷ Farida, 'Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Pengungkapan Sustainability Development Goals'.

⁴⁸ Irfan and Sarumpaet.

Agus triyani dan Suhita Whini Setyahuni tahun 2020 melakukan penelitian pada pengaruh karakteristik CEO terhadap pengungkapan informasi *Environmental, Social, and Governance* (ESG), dimana ESG ini sangat berhubungan erat dengan kinerja keberlanjutan. Penelitian ini mengambil variabel masa jabatan CEO, Pendidikan CEO dan usia CEO pada total 159 perusahaan terdaftar periode 2012-2017. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa masa jabatan dan usia CEO berpengaruh negatif terhadap ESG *Disclosure*, sedangkan latar belakang pendidikan CEO berpengaruh positif terhadap ESG *Disclosure*.⁴⁹

Chrisna Pramono dan Mohammad Nasih tahun 2022 menunjukkan bahwa *gender diversity* dalam direksi perusahaan mempunyai pengaruh signifikan dan positif pada ESG *Disclosure*. Kajian ini meneliti efek dari *gender diversity* di direksi perusahaan dan pertumbuhan perusahaan terhadap ESG *disclosure* pada Perusahaan yang terdaftar di *Indonesia Stock Exchange* periode 2010-2018.⁵⁰

Berdasarkan penelitian oleh Clara Desky dan Feby Astrid tahun 2023 yang menguji pengaruh *board diversity* terhadap *sustainability repost disclosure* pada perusahaan sektor *basic materials* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2019-2021, hasil penelitian menunjukkan bahwa *gender diversity* dan *nationality diversity* tidak berpengaruh terhadap *sustainability disclosure*, tetapi untuk *educational diversity* berpengaruh positif terhadap *suainability repost disclosure*.⁵¹ Penelitian ini berbeda dengan penelitian oleh Pareek et,al tahun 2021 yang menunjukkan bahwa *gender diversity* dalam hal ini perempuan di direksi perusahaan berpengaruh signifikan terhadap *sustainability performance*. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan *non financial* yang terdaftar pada *National Stock Exchange* periode 2013-2014.⁵²

Berdasarkan penelitian oleh Dessy Noor farida tahun 2020 yang berjudul *The Influence of Gender Diversity, Nationality, and Education of the Board of Directors on CSR in Indonesia Sharia Banking* menunjukkan bahwa *nationality* CEO berpengaruh terhadap pengungkapan CSR.⁵³ Penelitian ini berbeda dengan penelitian oleh

⁴⁹ Triyani and Setyahuni.

⁵⁰ Pramono and Nasih.

⁵¹ Desky Aprilya and Astrid Kesaulya, II.

⁵² Pareek, Sahu, and Gupta.

⁵³ Dessy Noor Farida, 'THE INFLUENCE OF GENDER DIVERSITY, NATIONALITY, AND EDUCATION OF THE BOARD OF DIRECTORS ON

Muhammad Agung Prabowo tahun 2021 yang berjudul *CEO Characteristics and Environmental Performance: Evidence from Indonesian Banks* yang menunjukkan bahwa CEO kewarganegaraan asing berpengaruh negatif terhadap kinerja lingkungan.⁵⁴

Berdasarkan penelitian dari Kadek Ernawan dan Debby Ratna Daniel tahun 2019 yang meneliti tentang bagaimana pengaruh CEO narisme terhadap *Corporate Social Responsibility Disclosure* pada perusahaan yang terdaftar di *Indonesia Stock Exchange* periode 2015-2018 menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut CEO narsisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap CSR. Berbeda dengan penelitian dari Qingzhu Gao tahun 2023 yang menunjukkan hasil penelitian terdapat pengaruh antara CEO narsisme dan eksternal CSR, tetapi ada pengaruh negatif antara CEO narsisme dengan internal CSR.⁵⁵

Berdasarkan penelitian dari Rahmatullaili Ramadhani dan Dwila Maresti tahun 2021 yang menguji pengaruh *leverage* dan ukuran dewan direksi terhadap pengungkapan CSR, menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh terhadap pengungkapan CSR.⁵⁶ Penelitian ini berbeda dengan penelitian oleh Aisyah Putri tahun 2023 yang menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *sustainability report*. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan di asia yang mengikuti ASSRAT tahun 2018-2020.⁵⁷

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

| No | Penelitian | Variabel | Temuan |
|----|--|---|--|
| 1. | Pengaruh Diversitas Gender terhadap Pengungkapan <i>Sustainability</i> | Independent: Diversitas gender Dependen: <i>Sustainability</i> | bahwa kehadiran perempuan di direksi perusahaan tidak berpengaruh terhadap |

CSR IN INDONESIA SHARIA BANKING’, *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 4.2 (2020), doi:10.29313/amwaluna.v4i2.5475.

⁵⁴ Sumarta and others.

⁵⁵ Kadek Ernawan, Debby Ratna Daniel, ‘The Influence of CEO Narcissism on Corporate Social Responsibility Disclosure’, *Jurnal Akuntansi*, 23.2 (2019), p. 253, doi:10.24912/ja.v23i2.587.

⁵⁶ Ramadhani and Maresti.

⁵⁷ Aisyah Putri Rachmadanty and Linda Agustina, ‘Pengaruh Ukuran Direksi, Dewan Komisaris Independen, Kepemimpinan Ganda, Jenis Perusahaan, Sustainability Committee, Aktivitas Perusahaan, Kepemilikan Asing, Dan Struktur Kepemilikan Terhadap Sustainability Report’, *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 2023.

| | | | |
|----|---|--|---|
| | <i>Development Goals</i> ⁵⁸ 2019 | <i>Development Goals</i> | <i>sustainability development goals</i> , tetapi kehadiran perempuan di dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap <i>sustainability development goals</i> . |
| 2. | <i>The Influence of CEO Narcissism on Corporate Social Responsibility Disclosure</i> ⁵⁹ 2019 | Independent: CEO narsisme Dependen: CSR | CEO narsisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap CSR |
| 3. | <i>The Influence of Gender Diversity, Nationality, and Education of the Board of Directors on CSR in Indonesia Sharia Banking</i> ⁶⁰ 2020 | Independent: <i>Nationality, and Education of the Board of Directors</i> Dependen: CSR | <i>nationality</i> CEO berpengaruh terhadap pengungkapan CSR |
| 4. | Pengaruh Karakteristik CEO Terhadap Pengungkapan Informasi <i>Environmental, Social, and Governance</i> (ESG) ⁶¹ | Independent: Karakteristik CEO (masa jabatan, usia, latar belakang Pendidikan CEO) Dependen: Pengungkapan | masa jabatan dan usia CEO berpengaruh negatif terhadap ESG <i>Disclosure</i> , sedangkan latar belakang Pendidikan CEO berpengaruh positif |

⁵⁸ Farida, 'Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Pengungkapan Sustainability Development Goals'.

⁵⁹ Debby Ratna Daniel.

⁶⁰ Farida, 'THE INFLUENCE OF GENDER DIVERSITY, NATIONALITY, AND EDUCATION OF THE BOARD OF DIRECTORS ON CSR IN INDONESIA SHARIA BANKING'.

⁶¹ Triyani and Setyahuni.

| | | | |
|----|---|---|---|
| | 2020 | Informasi <i>Environmental, Social, And Governance</i> (ESG) | terhadap ESG <i>Disclosure.</i> |
| 5. | <i>CEO Characteristics and Environmental Performance: Evidence from Indonesian Banks</i> ⁶² 2021 | Independent: <i>CEO Characteristics</i> Dependen: <i>Environmental Performance:</i> | CEO kewarganegaraan asing berpengaruh negatif terhadap kinerja lingkungan. |
| 6. | Pengaruh Ukuran Dewan Direksi, Umur Perusahaan, dan Kepemilikan Saham Publik terhadap <i>Corporate Social Responsibility Disclosure</i> ⁶³ 2021 | Independent: ukuran dewan direksi, umur perusahaan, kepemilikan saham public, Dependen: <i>corporate social responsibility</i> | Ukuran dewan direksi berpengaruh signifikan dan negative terhadap <i>corporate social responsibility.</i> |
| 7. | Pengaruh Leverage dan Ukuran Dewan Direksi terhadap Pengungkapan CSR ⁶⁴ 2021 | Independent: Leverage, Ukuran dewan direksi Dependen: pengungkapan CSR | Ukuran dewan direksi mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR. |
| 8. | <i>How the Chief Executive Officer Characteristics</i> | Independent: Karakteristik CEO | Pendidikan dan usia CEO berpengaruh positif terhadap |

⁶² Nurmadi Harsa Sumarta and others, 'CEO Characteristics and Environmental Performance: Evidence from Indonesian Banks', *International Journal of Business and Society*, 22.2 (2021), pp. 1015–33, doi:10.33736/ijbs.3779.2021.

⁶³ Merna.

⁶⁴ Ramadhani and Maresti.

| | | | |
|-----|--|--|---|
| | <i>Influence the Sustainable Development Report of Thai Set 100 Listed Company?</i> ⁶⁵ 2021 | Dependen: Sustainability development report | kinerja keberlanjutan, sedangkan masa jabatan CEO berpengaruh negatif terhadap kinerja keberlanjutan. |
| 9. | <i>Females on Board And Sustainability Performance in a Developing Country: Evidence From Egypt</i> ⁶⁶ 2022 | Independent: <i>Females on Board</i> Dependen: <i>Sustainability performance</i> | Kehadiran perempuan pada direksi perusahaan berpengaruh positif terhadap <i>sustainability performance</i> |
| 10. | <i>The Effect of Gender Diversity in the Boardroom and Company Growth on Environmental, Social, and Governance Disclosure (ESGD)</i> ⁶⁷ 2022 | Independent: <i>Gender Diversity</i> Dependen: <i>Boardroom dan Company Growth on Environmental, Social, and Governance Disclosure (ESGD)</i> | <i>gender diversity</i> dalam direksi perusahaan mempunyai pengaruh signifikan dan positif pada <i>ESG Disclosure</i> . |
| 11. | Pengaruh ukuran direksi, dewan komisari independent, kepemimpinan ganda, jenis perusahaan, sustainability committee, aktifitas perusahaan, | Independent: ukuran direksi, dewan komisari independent, kepemimpinan ganda, jenis perusahaan, sustainability committee, aktifitas perusahaan, | Ukuran dewan direksi tidak berpengaruh terhadap <i>sustainability report</i> . |

⁶⁵ Sanno.

⁶⁶ Nouredin and Basuony.

⁶⁷ Pramono and Nasih.

| | | | |
|-----|---|--|--|
| | kepemilikan asing, dan struktur kepemilikan terhadap <i>sustainability report</i> . ⁶⁸ 2023 | kepemilikan asing, dan struktur kepemilikan Dependen: <i>sustainability report</i> | |
| 12. | Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> dan Diversitas Gender terhadap Pengungkapan <i>Sustainability Report</i> (Studi Empiris pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019 – 2021) ⁶⁹ 2023 | Independent: <i>Good Corporate Governance</i> dan Diversitas Gender Dependen: Pengungkapan <i>Sustainability Report</i> | <i>gender diversity</i> tidak berpengaruh signifikan kepada <i>sustainability report</i> . |
| 13. | <i>Chairman Narcissism and Social Responsibility Choices: The Moderating Role of Analyst Coverage</i> ⁷⁰ 2023 | Independent: Narsisme CEO Dependen: CSR | Tidak ada pengaruh antara CEO narsisme dan eksternal CSR, tetapi ada pengaruh negatif antara CEO narsisme dengan internal CSR. |
| 14. | Pengaruh <i>Board Diversity</i> terhadap <i>Sustainability</i> | Independent: <i>Board diversity</i> | <i>gender diversity</i> dan <i>nationality diversity</i> tidak berpengaruh |

⁶⁸ Rachmadanty and Agustina.

⁶⁹ Irfan and Sarumpaet.

⁷⁰ Qingzhu Gao and others, 'Chairman Narcissism and Social Responsibility Choices: The Moderating Role of Analyst Coverage', *Behavioral Sciences*, 13.3 (2023), p. 245, doi:10.3390/bs13030245.

| | | | |
|-----|---|---|--|
| | <i>Report Disclosure</i> ⁷¹ 2023 | Dependen: <i>Sustainability Report Disclosure</i> | terhadap <i>sustainability disclosure</i> , tetapi untuk <i>educational diversity</i> berpengaruh positif terhadap <i>suainability repost disclosure</i> |
| 15. | <i>Gender Diversity and Corporate Sustainability Performance: Empirical Evidence from India</i> ⁷² 2023 | Independent: <i>Gender diversity</i> Dependen: <i>corporate sustainability</i> | <i>gender diversity</i> dalam hal ini perempuan di direksi perusahaan berpengaruh signifikan terhadap <i>sustainability performance</i> . |

C. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh *Woman on boards* terhadap Kinerja Keberlanjutan

Direksi, yang diketuai oleh presiden direktur atau direktur utama, bertanggung jawab penuh atas pengurusan perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini diatur dalam pasal 97 UU No. 40/2007, yang menyatakan bahwa direksi bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan yang bersangkutan.⁷³ Dewan direksi memainkan peran penting dalam struktur tata kelola perusahaan. Dewan direksi bertanggung jawab untuk mengelola perusahaan dan memastikan bahwa kepentingan perusahaan selaras dengan tujuan dan sasarannya. Penelitian tentang representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan di perusahaan dengan pengungkapan informasi telah banyak dilakukan.⁷⁴ Telah diteorikan bahwa perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif dengan

⁷¹ Desky Aprilya and Astrid Kesaulya, II.

⁷² Pareek, Sahu, and Gupta.

⁷³ Farida, ‘Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Pengungkapan Sustainability Development Goals’.

⁷⁴ Irza Shara Hervina, Riska Forma Madania, and Herry Subagyo, ‘Tata Kelola Perusahaan Dan Pengungkapan Sukarela’, *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN BISNIS*, 16.1 (2022), pp. 216–24 <<http://journal.stekom.ac.id/index.php/E>>.

memiliki sumber daya manusia yang unggul. Kombinasi sumber daya perempuan dan laki-laki dianggap sebagai bauran sumber daya perusahaan yang utama karena bakat mereka yang berbeda dalam tanggung jawab perusahaan.⁷⁵

Tujuan kinerja keberlanjutan menawarkan kerangka kerja dan alat untuk menganalisis risiko dan peluang bisnis untuk menciptakan nilai perusahaan jangka panjang. Diharapkan kinerja keberlanjutan akan menjadi bagian integral dari strategi bisnis perusahaan dengan adanya kesadaran dewan direksi untuk mengembangkan pengetahuan tentang kinerja keberlanjutan.⁷⁶ Salah satu perubahan tata kelola perusahaan adalah adanya kesempatan bagi perempuan untuk menduduki posisi kepemimpinan, khususnya di jajaran direksi perusahaan.⁷⁷ Perusahaan yang terdaftar di bursa efek umumnya memiliki setidaknya satu direktur perempuan di dewan direksi. Keberadaan perempuan dalam dewan direksi diyakini dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Kehadiran mereka juga dapat menghasilkan diskusi yang lebih beragam karena demografi mereka yang unik, yang dapat mencerminkan lingkungan sosial-ekonomi.⁷⁸

H1: *woman on boards* berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan.

2. Pengaruh *Size of Board* terhadap Kinerja Keberlanjutan

Dewan direksi memiliki kewajiban yang utuh berdasarkan tercapainya tujuan perusahaan. Dewan direksi memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Salah satunya bagi pengaruhnya terhadap kinerja keberlanjutan. Besar kecilnya ukuran dewan mempengaruhi jalannya kegiatan operasional perusahaan.⁷⁹ Ukuran dewan direksi dapat diukur

⁷⁵ María Consuelo Pucheta-Martínez, Inmaculada Bel-Oms, and Gustau Olcina-Sempere, 'The Association between Board Gender Diversity and Financial Reporting Quality, Corporate Performance and Corporate Social Responsibility Disclosure', *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 31.1 (2018), pp. 177–94, doi:10.1108/ARLA-04-2017-0110.

⁷⁶ Arayssi, Dah, and Jizi.

⁷⁷ 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.

⁷⁸ Farida, 'Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Pengungkapan Sustainability Development Goals'.

⁷⁹ Pradipta and others.

dengan jumlah dewan direksi dalam perusahaan dimana semakin banyak dewan dalam suatu perusahaan akan memberikan suatu bentuk pengawasan terhadap kinerja perusahaan yang semakin lebih baik. Dewan direksi yang lebih besar memberikan lebih banyak pengalaman dan pengetahuan, sehingga meningkatkan tata kelola perusahaan dan kemampuan manajemen, dan dapat membuat keputusan bisnis lebih baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan Latifah 2019 dan Justin & Hadiprajitno tahun 2019 yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hasil yang positif antara ukuran dewan direksi dengan pengungkapan *sustainability report*.^{80 81}

H2: *Size of Board* berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan.

3. Pengaruh Usia CEO terhadap Kinerja Keberlanjutan

Penelitian menunjukkan bahwa CEO yang lebih tua mungkin kurang cenderung terhadap perubahan atau keputusan berisiko tinggi. Mereka sering kali lebih berpengalaman, cakap, percaya diri, jujur, dan termotivasi untuk mencapai tujuan mereka dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang lebih muda.⁸² Penting untuk dicatat bahwa ini adalah tren umum dan perbedaan individu mungkin ada. Sebaliknya, CEO yang lebih muda cenderung lebih fokus pada profitabilitas jangka pendek, yang memiliki risiko lebih tinggi, dan memandang pembangunan berkelanjutan sebagai alternatif.⁸³ Usia yang lebih tua biasanya mengarah pada keengganan untuk melakukan tindakan yang salah, sehingga meningkatkan kredibilitas. CEO yang lebih tua

⁸⁰ Sri Wahjuni Latifah and others, 'ANALYSIS OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE, FINANCIAL PERFORMANCE AND SUSTAINABILITY REPORT', *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 9.2 (2019), p. 200, doi:10.22219/jrak.v9i2.8902.

⁸¹ Patrick Justin and Paulus Hadiprajitno, 'PENGARUH STRUKTUR DEWAN DIREKSI TERHADAP PENGUNGKAPAN LAPORAN KEBERLANJUTAN PERUSAHAAN', *DIPONEGORO JOURNAL OF ACCOUNTING*, 8.3 (2019), pp. 1–9.

⁸² Nicholas Bayu Kristiawan, 'CEO CHARACTERISTICS, OWNERSHIP CONCENTRATION AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DISCLOSURE', *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 2020, pp. 147–66, doi:10.34208/jba.v22i2.701.

⁸³ Yuan Ma and others, 'The Influence of Top Managers on Environmental Information Disclosure: The Moderating Effect of Company's Environmental Performance', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16.7 (2019), p. 1167, doi:10.3390/ijerph16071167.

biasanya mencari stabilitas dan kedamaian, sementara kondisi fisik mereka dapat membatasi kinerja mereka.⁸⁴ Oleh karena itu, hipotesis berikut dapat dirumuskan:

H3: usia CEO berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan.

4. Pengaruh Pendidikan CEO terhadap Kinerja Keberlanjutan

Latar belakang pendidikan CEO merupakan faktor kunci dalam menentukan berbagai karakteristik CEO. CEO yang berpendidikan tinggi cenderung memiliki pola pikir yang lebih luas dalam mengelola perusahaan. Tingkat pendidikan yang tinggi juga dapat menghasilkan pengambilan keputusan yang optimal oleh dewan direksi.⁸⁵ CEO dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi bertujuan untuk membangun dan mendapatkan kepercayaan pemangku kepentingan dengan memberikan informasi yang transparan.⁸⁶ Penelitian ini akan menguji hipotesis bahwa:

H4: pendidikan CEO berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan.

5. Pengaruh *Nationality* CEO terhadap Kinerja Keberlanjutan

Karakteristik keberagaman karakter CEO selanjutnya adalah keberagaman kebangsaan. CEO dari negara sendiri cenderung memiliki sikap cinta tanah air dan mempengaruhi bagaimana kinerja keberlanjutan pada perusahaan tersebut.⁸⁷ CEO lokal dinilai lebih tegas dan disiplin dalam mengelola perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, CEO lokal dapat meningkatkan perusahaan dengan memberikan informasi yang lebih luas.⁸⁸ Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

⁸⁴ Josep Garcia-Blandon, Josep M. Argilés-Bosch, and Diego Ravenda, 'EXPLORING THE RELATIONSHIP BETWEEN CEO CHARACTERISTICS AND PERFORMANCE', *Journal of Business Economics and Management*, 20.6 (2019), pp. 1064–82, doi:10.3846/jbem.2019.10447.

⁸⁵ Setiawan and Ridaryanto, 'Analisis Pengaruh Efektifitas Dewan Komisaris Dan Komite Audit Terhadap Kualitas Sustainability Report', *BALANCE: Jurnal Akuntansi*, 19.1 (2022), pp. 126–49.

⁸⁶ Timothy King, Abhishek Srivastav, and Jonathan Williams, 'What's in an Education? Implications of CEO Education for Bank Performance', *Journal of Corporate Finance*, 37 (2016), pp. 287–308, doi:10.1016/j.jcorpfin.2016.01.003.

⁸⁷ Shaker AL-Duais and others, 'CEO Characteristics, Family Ownership and Corporate Social Responsibility Reporting: The Case of Saudi Arabia', *Sustainability*, 13.21 (2021), p. 12237, doi:10.3390/su132112237.

⁸⁸ Yanti Siregar.

H5: *nationality* berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan.

6. Pengaruh Narsisme CEO terhadap Kinerja Keberlanjutan

Kinerja keberlanjutan perusahaan tunduk pada tekanan publik dan kelembagaan yang kuat. Pelaporan keberlanjutan yang ekstensif adalah salah satu cara untuk mendapatkan perhatian dari berbagai pemangku kepentingan, sehingga CEO yang narsis lebih memilih untuk terlibat dengan atau melaporkan dari area lingkungan karena mendapat lebih banyak perhatian publik. Namun, CEO yang narsis akan cenderung kurang terlibat dalam kegiatan sosial, termasuk pelaporan sosial, karena kurang menarik perhatian publik. Seorang CEO mungkin menghadapi kendala untuk mewujudkan sifat kepribadian narsistik mereka ketika mekanisme tata kelola di sebuah perusahaan kuat, seperti pengawasan dewan terhadap strategi investasi.⁸⁹ Taleatu dkk. tahun 2020 menemukan efek moderasi dari mekanisme tata kelola yang kuat terhadap narsisme *Chief Financial Officer* (CFO) dan manajemen laba, yaitu semakin kuat mekanisme tata kelola, semakin kecil kemungkinan seorang narsis untuk menghidupi kepribadian mereka.⁹⁰

H5: narsisme CEO berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan

D. Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan kerangka teori dan temuan penelitian terdahulu, model kerangka pemikiran berikut ini terkait dengan pengaruh *woman on boards*, *size of board* dan karakteristik CEO terhadap kinerja keberlanjutan, dengan variabel karakteristik CEO yaitu usia, pendidikan, *nationality*, dan narsisme CEO sehingga kerangka pemikirannya adalah sebagai berikut:

⁸⁹ Al-Shammari, Rasheed, and Banerjee.

⁹⁰ Taleatu and Adetula, 'Moderating Effect of Governance Quality on the Relationship between CFOs' Narcissism and Corporate Earnings Management in Nigeria', *Journal of Management Information & Decision Sciences*, 23.1 (2020), pp. 477–90.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

