

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Objek penelitian pada pengamatan ini terdiri dari perusahaan yang terdaftar di Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI) dan mempublikasikan laporan tahunan serta *sustainability report* selama periode 2019-2022. Observasi yang dilakukan memiliki tujuan untuk membuktikan pengaruh *woman on boards*, *size of board*, dan karakteristik CEO meliputi usia CEO, pendidikan CEO, *nationality* CEO, serta narsisme CEO terhadap kinerja keberlanjutan. Proses pengambilan sampel penelitian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 Kriteria Pemilihan Sampel

No.	Keterangan	Tahun				Jumlah
		2019	2020	2021	2022	
1	Jumlah perusahaan sektor kesehatan yang membagikan laporan tahunan selama tahun 2019-2022	18	20	23	28	89
2	Jumlah perusahaan sektor kesehatan yang tidak terdaftar di ISSI selama tahun 2019-2022	1	2	2	2	(7)
3	Perusahaan sektor kesehatan yang tidak membagikan <i>sustainability report</i> selama tahun 2019-2022	10	11	5	10	(36)
Jumlah sampel penelitian						46

B. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan bentuk analisis data yang hasilnya dinyatakan dalam bentuk kalimat. Analisis deskriptif melibatkan transformasi data mentah yang dikumpulkan ke dalam bentuk yang mudah dipahami dan transparan. Statistik deskriptif biasanya diwakili melalui serangkaian nilai numerik termasuk, namun tidak terbatas pada, nilai rata-rata (*mean*), minimum, maksimum, dan deviasi standar. Perolehan hasil analisis statistik deskriptif dapat ditinjau pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2 Hasil Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Keberlanjutan	46	.14	.82	.3946	.15408
Woman on boards	46	1.00	2.00	1.8043	.40109
Size of Board	46	3.00	9.00	4.5217	1.39426
Usia CEO	46	3.76	4.38	4.0343	.14998
Pendidikan CEO	46	1.00	2.00	1.6957	.46522
Nationality CEO	46	1.00	2.00	1.9130	.28488
Narsisme CEO	46	1.00	5.00	4.0652	.97530
Valid N (listwise)	46				

Sesuai hasil analisis statistik deskriptif diatas, informasi yang dapat ditarik kesimpulan antara lain:

Variabel kinerja keberlanjutan dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 0,3946 menjelaskan perusahaan yang menjadi sampel penelitian melakukan kinerja keberlanjutan sebesar 0,3946 atau 39,46% dari keseluruhan item persyaratan yaitu sebanyak 117 item. Nilai minimum kinerja keberlanjutan yaitu 0,14 sedangkan nilai maksimum sebesar 0,82. Hasil standar deviasi yang menunjukkan penyebaran data adalah sebesar 0,15408, nilai standar deviasi tersebut lebih rendah dari rata-rata sehingga diketahui bahwa variabilitas variabel kinerja keberlanjutan selama periode penelitian kecil.

Variabel *woman on boards* dikategorikan menjadi dua kelompok yaitu anggota dewan yang didalamnya terdapat perempuan dan yang tidak terdapat perempuan. Hasil yang didapatkan adalah nilai rata-rata sebesar 1,80 dan standar deviasi sebesar 0,4. Nilai tersebut menyatakan bahwa sebesar 80% perusahaan yang dijadikan sampel penelitian memiliki dewan perempuan didalamnya. Nilai rata-rata dari variabel *size of board* sebesar 4,52 dengan nilai minimal sebesar 3 dan nilai maksimal 9. Nilai ini berarti jumlah dewan direksi pada perusahaan sampel paling sedikit ada 3 orang dan paling banyak ada 9 orang.

Variabel usia CEO dengan nilai rata-rata (*mean*) 4,0343 yang menunjukkan nilai log rata-rata usia CEO dari perusahaan sampel. Nilai tersebut menunjukkan bahwa rata-rata usia CEO yang menjabat

adalah 57 tahun. Nilai *minimum* dari usia CEO yaitu 3,76 yang menunjukkan nilai log usia CEO terkecil dari perusahaan sampel. Nilai ini berarti usia CEO yang paling muda dari semua sampel adalah 43 tahun. Nilai *maksimum* usia CEO yaitu 4,38 yang menunjukkan nilai log usia CEO terbesar dari sampel perusahaan. Nilai ini menunjukkan usia CEO yang terbesar yaitu 80 tahun. Nilai standar deviasi variabel usia CEO sebesar 0,14998, nilai tersebut lebih kecil dari rata-rata, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah variabilitas pada variabel usia CEO selama periode penelitian kecil.

Variabel pendidikan CEO menunjukkan hasil rata-rata sebesar 1,69 dan standar deviasi sebesar 0,46. Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel 2, menunjukkan 69% CEO pada sampel penelitian telah menempuh pendidikan S2 atau lebih. *Nationality* CEO dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu CEO yang berkewarganegaraan asing dan CEO berkewarganegaraan Indonesia. Hasil yang didapatkan adalah nilai rata-rata sebesar 1,91 dan standar deviasi sebesar 0,28. Nilai tersebut menyatakan bahwa sebesar 91% CEO dalam sampel merupakan warga negara Indonesia.

Nilai rata-rata dari variabel CEO narsisme sebesar 4,06 dengan nilai terkecil 1 dan nilai terbesar 5. Standar deviasi variabel CEO narsisme sebesar 0,97, nilai ini kurang dari rata-rata maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah variabilitas pada variabel CEO narsisme selama periode penelitian kecil.

C. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilaksanakan dalam penelitian ini tersusun dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

1. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan apakah variabel dependen, variabel independen, atau keduanya dalam sebuah model regresi menunjukkan distribusi normal. Sebuah model regresi dianggap optimal jika menunjukkan distribusi normal atau mendekati normal.²¹ Uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dapat digunakan untuk menilai apakah data berdistribusi normal. Dasar untuk menarik kesimpulan ditentukan oleh besarnya nilai signifikansi. Hasil signifikansi kurang dari 0,05 (setara dengan 5%) mengindikasikan bahwa data tidak terdistribusi secara normal. Sebaliknya, hasil signifikansi yang melebihi 0,05

²¹ Ghozali.

mengindikasikan bahwa data terdistribusi secara normal.²² Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.13050963
	Absolute	.107
Most Extreme Differences	Positive	.107
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.728
Asymp. Sig. (2-tailed)		.664

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* diatas menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,664. Nilai signifikansi tersebut memenuhi asumsi normalitas yaitu bernilai lebih besar dari 0,05 (*Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05). Kesimpulan yang bisa diambil berdasarkan hasil tersebut adalah data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Seperti yang didefinisikan oleh Widarjo, multikolinearitas adalah hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam model regresi berganda. Terjadinya korelasi yang tinggi antar variabel bebas dalam suatu model regresi berganda pasti akan mengakibatkan terganggunya hubungan antar variabel terikat. Deteksi adanya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Menurut Widarjo, jika nilai *tolerance* berada di bawah 0,10 dan nilai VIF melebihi 10, maka hal ini mengindikasikan adanya gejala multikolinieritas. Ketika nilai *tolerance* melebihi 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat ditentukan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.²³

²² Basuki and Tri.

²³ Widarjono.

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.552	.647		-2.397	.021		
Woman on boards	.116	.057	.302	2.038	.048	.838	1.193
Size of Board	-.034	.017	-.308	-2.038	.048	.806	1.241
1 Usia CEO	.411	.146	.400	2.818	.008	.914	1.094
Pendidikan CEO	-.040	.049	-.121	-.810	.423	.827	1.209
Nationality CEO	.083	.081	.154	1.025	.312	.817	1.224
Narsisme CEO	.035	.024	.222	1.458	.153	.791	1.264

a. Dependent Variable: Kinerja Keberlanjutan

Menurut hasil uji multikolinearitas tersebut, perhitungan koefisien *tolerance* pada semua variabel independen bernilai lebih dari 0,10, kemudian perhitungan nilai koefisien VIF pada semua variabel independent kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan penelitian ini tidak mendeteksi gejala multikolinearitas pada model regresi ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali mendefinisikan heteroskedastisitas sebagai ketidaksamaan varian dari residual yang diamati untuk semua pengamatan pada sebuah model regresi. Sebuah model regresi dianggap berkualitas baik jika menunjukkan adanya homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pendeteksian adanya ketidaksamaan varians dari residual model regresi dapat dilakukan dengan menggunakan uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji glejser.²⁴ Menurut Basuki, uji glejser

²⁴ Ghozali.

dilakukan dengan meregresikan tingkat *absolut residual* terhadap variabel independen dalam model regresi.²⁵

Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.308	.331		-.929	.359
Woman on boards	.050	.029	.271	1.708	.096
Size of Board	.002	.009	.046	.283	.779
Usia CEO	.075	.075	.153	1.008	.320
Pendidikan CEO	.027	.025	.169	1.058	.297
Nationality CEO	.026	.042	.100	.624	.536
Narsisme CEO	-.021	.012	-.276	-	.099
				1.688	

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil dari output uji heteroskedastisitas pada tabel diatas, data residual dalam regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena setiap variabel penelitian memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi pada model regresi linier dilakukan dengan data penelitian berupa data *time series* atau data yang dikumpulkan selama periode waktu tertentu. Untuk mendapatkan model regresi yang baik, maka perlu dipastikan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi. Metode yang paling umum digunakan untuk menguji adanya autokorelasi adalah uji Durbin-Watson (DW test).²⁶

²⁵ Basuki and Tri.

²⁶ Basuki and Tri.

Tabel 4.6 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.532 ^a	.283	.172	.14019	2.028

- a. Predictors: (Constant), Woman on boards, CEO Narsisme, Usia CEO, Nationality CEO, Pendidikan CEO, Size of Board
- b. Dependent Variable: Kinerja Keberlanjutan

Menurut output pengujian autokorelasi Durbin-Watson pada tabel diatas, diketahui nilai *durbin-watson* yakni 2,028. Nilai DW tersebut dibanding *dL (durbin-watson statistic lower)* dan *dU (durbin-watson statistic upper)*, mengetahui taraf *dL* dan *dU* dapat dengan melihat tabel *durbin-watson* yang memiliki ketentuan $\alpha = 5\%$, $n =$ jumlah data, $k =$ jumlah variabel independent sehingga ditemukan nilai $dL = 1,2497$ dan $dU = 1,8317$ dengan $n = 46$ dan $k = 6$. Hasil perolehan nilai *durbin Watson* lebih dari *dU* dan kurang dari $4 - dU$ memperlihatkan tidak ada autokorelasi positif ataupun negatif.

D. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mencari tahu pengaruh suatu variabel tertentu pada sebuah variabel lain. Metode regresi berganda pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh *woman on boards*, *size of board*, dan karakteristik CEO (usia, pendidikan, *nationality*, dan *narsisme* CEO) terhadap kinerja keberlanjutan. Tabel berikut menyajikan hasil penelitian analisis regresi:

Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.552	.647		-2.397	.021		
1 Woman on boards	.116	.057	.302	2.038	.048	.838	1.193
Size of Board	-.034	.017	-.308	-2.038	.048	.806	1.241
Usia CEO	.411	.146	.400	2.818	.008	.914	1.094

Pendidikan CEO	-.040	.049	-.121	-.810	.423	.827	1.209
Nationality CEO	.083	.081	.154	1.025	.312	.817	1.224
Narsisme CEO	.035	.024	.222	1.458	.153	.791	1.264

a. Dependent Variable: Kinerja Keberlanjutan

Menurut output analisis regresi diatas, maka model persamaan regresi dapat dirumuskan menjadi:

$$SRDI = -1,552 + 0,116 WOB - 0,034 SOB + 0,411 AGE - 0,040 EDU + 0,083 NAT + 0,035 NAR + e$$

Berdasarkan perumusan persamaan regresi tersebut, maka kesimpulan dari koefisien persamaan regresi tersebut yaitu:

1. Nilai konstanta (α) pada model penelitian adalah -1,552. Penjelasan dari nilai tersebut adalah jika seluruh variabel independent memiliki nilai 0, maka nilai kinerja keberlanjutan adalah -1,552.
2. Koefisien regresi variabel *woman on boards* (WOB) menunjukkan nilai sebesar 0,116. Penjelasan nilai tersebut adalah jika variabel *woman on boards* mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja keberlanjutan akan meningkat sebesar 0,116.
3. Koefisien regresi variabel *size of board* (SOB) menunjukkan nilai sebesar -0,034. Penjelasan nilai tersebut adalah jika variabel *size of Board* mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja keberlanjutan akan menurun sebesar - 0,034.
4. Koefisien regresi variabel usia CEO (AGE) menunjukkan nilai sebesar 0,411. Penjelasan nilai tersebut adalah jika variabel usia CEO mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja keberlanjutan akan meningkat sebesar 0,411.
5. Koefisien regresi variabel pendidikan CEO (EDU) menunjukkan nilai sebesar -0,040. Penjelasan nilai tersebut adalah jika variabel pendidikan CEO mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja keberlanjutan akan menurun sebesar -0,040.
6. Koefisien regresi variabel *nationality* CEO (NAT) menunjukkan nilai sebesar 0,083. Penjelasan nilai tersebut adalah jika variabel *nationality* CEO mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja keberlanjutan akan meningkat sebesar 0,083.
7. Koefisien regresi variabel CEO narsisme (NAR) menunjukkan nilai sebesar 0,035. Penjelasan nilai tersebut adalah jika variabel

CEO narsisme mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja keberlanjutan akan meningkat sebesar 0,035.

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi memberikan data mengenai sejauh mana variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen. Hal ini dilakukan dengan mengacu pada nilai *R Square*. Tingkat koefisien berada di antara 0 dan 1. Jika hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 mendekati 0, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah. Nilai koefisien determinasi yang lebih besar atau mendekati satu mengindikasikan bahwa variabel independen mampu menjelaskan dan memprediksi variabel dependen dengan tingkat ketepatan yang tinggi.²⁷ Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi:

**Tabel 4.8 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	.283	.172	.14019

a. Predictors: (Constant), Woman on boards, CEO Narsisme, Usia CEO, Nationality CEO, Pendidikan CEO, Size of Board

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi tersebut didapat nilai *R square* yaitu 0,172 atau 17,2%. Hasil nilai ini menunjukkan bahwa besarnya variasi variabel kinerja keberlanjutan mampu dijabarkan variabel-variabel dalam model regresi. Sedangkan sebesar 0,828 atau 82,8% dapat dikaitkan dengan faktor-faktor lain yang tidak masuk pada penelitian ini. Hasil uji koefisien determinasi kecil disebabkan karena variabel-variabel yang diteliti kurang memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja keberlanjutan.

2. Uji f

Uji F dirancang untuk menilai koefisien regresi secara keseluruhan. Uji F dapat dipahami melalui lensa analisis varians (ANOVA). Hasil uji F yang menunjukkan tingkat signifikansi statistik di bawah 0,05 (Sig. < 0,05) menunjukkan bahwa variabel independen memainkan peran penting dalam menjelaskan variabel dependen. Apabila tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel

²⁷ Ghozali.

independen bukan merupakan faktor yang signifikan dalam menjelaskan variabel dependen. Uji f dapat dijelaskan melalui analisis ANOVA berikut ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.302	6	.050	2.560	.035 ^b
1 Residual	.766	39	.020		
Total	1.068	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Keberlanjutan

b. Predictors: (Constant), Woman on boards, CEO Narsisme, Usia CEO, Nationality CEO, Pendidikan CEO, Size of Board

Menurut hasil uji f pada tabel diatas, besar nilai signifikansi adalah 0,035. Nilai tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini telah signifikan secara simultan.

3. Uji t

Uji t bertujuan mencari tahu hingga berapa besar pengaruh setiap variabel independent secara individual pada variabel dependen. Menurut Ghozali, uji t menentukan apakah hipotesis diterima atau tidak berdasarkan Tingkat signifikansi yang telah ditentukan. Dasar penentuan penerimaan hipotesis adalah jika hasil signifikan lebih dari 0,05 (Sig. > 0,05) maka diketahui variabel independent tidak mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya, variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen pada Tingkat signifikansi kurang dari 0,05 (Sig. < 0,05).²⁸ Hasil uji t dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.552	.647		-2.397	.021

²⁸ Ghozali.

Woman on boards	.116	.057	.302	2.038	.048
Size of Board	-.034	.017	-.308	-	.048
Usia CEO	.411	.146	.400	2.818	.008
Pendidikan CEO	-.040	.049	-.121	-.810	.423
Nationality CEO	.083	.081	.154	1.025	.312
Narsisme CEO	.035	.024	.222	1.458	.153

a. Dependent Variable: Kinerja Keberlanjutan

Berikut adalah penjelasan dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

Hipotesis pertama menyatakan *woman on boards* berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *woman on boards* (WOB) memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 2,038 dan nilai signifikansi sebesar 0,048. Nilai signifikansi *woman on boards* lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05, maka hipotesis pertama diterima sehingga *woman on boards* berpengaruh signifikan terhadap kinerja keberlanjutan.

Hipotesis kedua menyatakan *size of board* berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *size of board* memperoleh nilai koefisien regresi sebesar -2,038 dan nilai signifikansi sebesar 0,048. Nilai signifikansi *size on board* lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 dan nilai koefisien regresi kurang dari 0, maka hipotesis kedua berarti *size of board* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja keberlanjutan.

Hipotesis ketiga menyatakan usia CEO berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel usia CEO memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 2,818 dan signifikansi sebesar 0,08. Nilai signifikansi variabel usia CEO lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05, maka hipotesis ketiga diterima sehingga usia CEO berpengaruh signifikan terhadap kinerja keberlanjutan.

Hipotesis keempat menyatakan pendidikan CEO berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pendidikan CEO memperoleh nilai

koefisien regresi sebesar -0,810 dan signifikansi sebesar 0,423. Nilai signifikansi variabel pendidikan CEO lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05, maka hipotesis ketiga ditolak sehingga pendidikan CEO tidak berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan.

Hipotesis kelima menyatakan *nationality* CEO berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *nationality* CEO memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 1,025 dan signifikansi sebesar 0,312. Nilai signifikansi variabel *nationality* CEO lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05, maka hipotesis kelima ditolak sehingga *nationality* CEO tidak berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan.

Hipotesis keenam menyatakan narsisme CEO berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel narsisme CEO memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 1,458 dan signifikansi sebesar 0,153. Nilai signifikansi variabel narsisme CEO lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05, maka hipotesis keenam ditolak sehingga narsisme CEO tidak berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan.

E. Pembahasan

1. Pengaruh *woman on boards* terhadap kinerja keberlanjutan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel *woman on boards* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 2,038 dan nilai signifikansi sebesar 0,048 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *woman on boards* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keberlanjutan. Temuan yang mendukung menjelaskan bahwa keberadaan perempuan dapat mempengaruhi kinerja keberlanjutan. Dewan perempuan dapat membawa perspektif yang beragam dalam yang dapat mencerminkan lingkungan sosial-ekonomi. Presentase tertentu dari perempuan di dewan diperlukan untuk mempengaruhi keputusan dewan. Dewan perusahaan perlu keberadaan perempuan untuk memberikan efek positif pada kinerja keberlanjutan.

Dalam penelitian ini diketahui lebih dari 80% sampel memiliki perempuan didalam dewan. Keberadaan perempuan di dalam dewan menunjukkan kesadaran perusahaan untuk melakukan kinerja keberlanjutan semakin tinggi. Kehadiran perempuan telah terbukti secara positif mempengaruhi

perusahaan untuk berkinerja baik dalam metrik keberlanjutan. Upaya-upaya seperti itu tidak diragukan lagi berkontribusi pada peningkatan citra publik perusahaan.

Hasil ini juga didukung oleh teori *stakeholder* yang semakin menguatkan hasil penelitian. Keberadaan anggota dewan perempuan mampu melakukan evaluasi yang berkaitan dengan tanggungjawab keberlanjutan. Dengan demikian, peran wanita pada dewan perusahaan sektor kesehatan yang terdaftar pada ISSI berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Neveen Noureldin dan Mohamed A. K. Basuony pada tahun 2022 yang menyatakan bahwa kehadiran perempuan dalam dewan direksi perusahaan berpengaruh positif terhadap *sustainability performance*.²⁹

2. Pengaruh *size of board* terhadap kinerja keberlanjutan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel *size of board* memiliki nilai koefisiensi regresi sebesar -2,038 dan nilai signifikansi sebesar 0,048 yang mengindikasikan bahwa *size of board* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keberlanjutan. Semakin besar jumlah dewan maka semakin menurun kualitas kinerja keberlanjutan perusahaan. Ukuran dewan yang banyak tidak bisa menentukan baik buruknya kinerja keberlanjutan. Banyaknya jumlah dewan tidak menjamin efektivitas fungsi pengawasan mereka terhadap kinerja keberlanjutan.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa ukuran dewan perusahaan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keberlanjutan. Hal ini berbeda dengan ekspektasi teoritis, namun hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambang Tjahjadi tahun 2020 yang menyatakan bahwa semakin besar ukuran dewan perusahaan, maka semakin tidak efektif pengawasan terhadap kinerja keberlanjutan. Ukuran dewan yang lebih kecil akan meningkatkan inovasi dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan. Selain itu, semakin besar ukuran dewan perusahaan maka semakin banyak input yang mereka dapatkan. Hal ini mempuat proses pengambilan keputusan menjadi lebih sulit. Pada penelitian ini, ukuran dewan perusahaan yang lebih besar berpengaruh negative terhadap kinerja

²⁹ Noureldin and Basuony.

keberlanjutan yang mungkin disebabkan oleh lambatnya proses pengambilan keputusan dan kurangnya inovasi.³⁰

Menurut Jensen tahun 1993, Jumlah dewan harus dijaga seminimal mungkin, dengan anggota kurang dari tujuh orang, untuk meningkatkan efektivitas mereka dalam memantau kinerja manajemen. Dewan yang terdiri dari lebih dari tujuh anggota dianggap tidak dapat berfungsi secara optimal. Dewan seperti ini akan mengalami kesulitan dalam mengkoordinasikan kegiatannya.³¹

Berdasarkan teori *stakeholder*, temuan ini bertentangan dengan teori tersebut karena dewan direksi menurut teori *stakeholder* merupakan pihak berkepentingan di perusahaan sehingga memiliki kewenangan yang maksimal dalam kinerja keberlanjutan perusahaan. Semakin meningkat ukuran dewan maka semakin meningkat kinerja keberlanjutan.³²

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian oleh Evelyn Chai dan Meiliana Suparman pada tahun 2022 yang meneliti dampak ukuran direksi terhadap indeks laporan keberlanjutan. Penelitian ini menyatakan bahwa variabel ukuran dewan direksi mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap indeks laporan keberlanjutan.³³

3. Pengaruh usia CEO terhadap kinerja keberlanjutan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel usia CEO memiliki nilai koefisiensi regresi sebesar 2,818 dan signifikansi sebesar 0,08 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa usia

³⁰ Bambang Tjahjadi, Noorlailie Soewarno, and Febriani Mustikaningtiyas, 'Good Corporate Governance and Corporate Sustainability Performance in Indonesia: A Triple Bottom Line Approach', *Heliyon*, 7.3 (2021), p. e06453, doi:10.1016/j.heliyon.2021.e06453.

³¹ J. C. Jensen and Michael C. Jensen, 'The Modern Industrial Revolution, Exit, and the Failure of Internal Control Systems', *THE JOURNAL OF FINANCE* *, XLVIII.3 (1993).

³² Andry Sugeng, 'PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN, LEVERAGE, UKURAN DEWAN KOMISARIS DAN PROFITABILITAS TERHADAP PENGUNGKAPAN SOCIAL RESPONSIBILITY (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN PERTAMBANGAN YANG GO PUBLIC 2016-2018 DI BURSA EFEK INDONESIA)', *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 15.3 (2020), pp. 405–16.

³³ Evelyn Chai and Meiliana Suparman, 'Dampak Struktur Dewan Direksi Pada Indeks Laporan Keberlanjutan', *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 10.2 (2022), doi:10.37641/jiakes.v10i1.1290.

CEO berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keberlanjutan, maka semakin besar usia CEO pada perusahaan semakin baik juga kinerja keberlanjutan yang dihasilkan.

Usia CEO berpengaruh positif pada kinerja keberlanjutan. Rata-rata CEO yang berada pada kelompok senior, membutuhkan lebih banyak stabilitas dan keberlanjutan sekaligus lebih berhati-hati dan tidak mau mengambil resiko. CEO senior juga berpengalaman dalam menghindari hal-hal buruk, hal ini menghasilkan kinerja keberlanjutan yang baik.

Bila ditinjau dari teori *stakeholders*, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa bisnis bukan hanya tentang keuntungan, melainkan tentang tanggungjawab kepada para pemangku kepentingan, termasuk masyarakat, lingkungan sosial, dan pemerintah.³⁴ Semakin matang usia CEO maka akan semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh CEO dan akan lebih stabil perusahaan dalam kinerja keberlanjutannya.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kulwadee Lim U-Sanno pada tahun 2021 yang meneliti bagaimana karakteristik CEO berpengaruh dalam sustainability report. Penelitian tersebut menyatakan bahwa usia CEO berpengaruh positif terhadap laporan keberlanjutan.³⁵

4. Pengaruh pendidikan CEO terhadap kinerja keberlanjutan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, variabel pendidikan CEO menunjukkan nilai koefisiensi regresi regresi sebesar -0,810 dan signifikansi sebesar 0,423 yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pendidikan CEO negatif tidak signifikan terhadap kinerja keberlanjutan, sehingga hipotesis ditolak.

Artinya apabila CEO dengan tingkat pendidikan yang tinggi mengalami peningkatan belum tentu hal tersebut akan mempengaruhi penurunan kinerja keberlanjutan pada perusahaan. Hal ini diduga karena kurikulum pendidikan sarjana dan pasca sarjana belum secara optimal melakukan penyesuaian terhadap tantangan dunia bisnis sesuai perkembangan zaman, seperti kinerja keberlanjutan.³⁶ Penelitian yang dilakukan oleh Bambang

³⁴ Hörisch, Freeman, and Schaltegger.

³⁵ Sanno.

³⁶ Rupinder Kaur and Balwinder Singh, 'Do CEO Characteristics Explain Firm Performance in India?', *Journal of Strategy and Management*, 12.3 (2019), pp. 409–26, doi:10.1108/JSMA-02-2019-0027.

Tjahjadi menyatakan bahwa CEO yang berpendidikan tinggi akan menurunkan tingkat kinerja ketika mereka tidak memahami kondisi yang terjadi sehingga membuat keputusan yang bias. Semakin beragam pendidikan manajemen atas perusahaan, semakin rendah kinerja perusahaan. Sebagian orang dengan latar belakang tertentu cenderung hanya berfokus pada keahliannya dan mungkin mengorbankan aspek lain yang penting bagi keberlanjutan perusahaan. Selain itu seorang CEO dengan latar belakang pendidikan yang tinggi memiliki kekuatan yang lebih besar untuk mempengaruhi informasi apa yang akan diungkapkan yang berpotensi mengurangi kualitas pengungkapan kinerja keberlanjutan.³⁷

Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan prinsip-prinsip teori pemangku kepentingan, yang mengemukakan kerangka kerja teoritis untuk memahami hubungan manajemen perusahaan dan merekomendasikan struktur, praktik, dan sikap yang jika diimplementasikan secara kolektif dapat menginformasikan pengembangan filosofi manajemen pemangku kepentingan.³⁸ Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pernyataan adanya berbagai pendidikan CEO dapat memberikan sikap, ide, serta pengalaman lebih beragam dalam praktik pengambilan keputusan kinerja keberlanjutan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Bambang Tjahjadi tahun 2021 yang meneliti tentang pengaruh tata kelola perusahaan yang baik terhadap kinerja keberlanjutan. Penelitian ini menyatakan bahwa pendidikan CEO tidak berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan lingkungan dan sosial.³⁹

5. Pengaruh *nationality* CEO terhadap kinerja keberlanjutan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, variabel *nationality* CEO menunjukkan nilai koefisiensi regresi sebesar 1,025 dan signifikansi sebesar 0,312. Signifikansi tersebut lebih dari tingkat yang ditentukan yaitu 0,05 yang berarti variabel *nationality* CEO tidak berpengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan.

³⁷ Tjahjadi, Soewarno, and Mustikaningtiyas.

³⁸ Thomas Donaldson and Lee E. Preston, 'The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications', *Academy of Management Review*, 20.1 (1995), pp. 65–91, doi:10.5465/amr.1995.9503271992.

³⁹ Tjahjadi, Soewarno, and Mustikaningtiyas.

Kewarganegaraan CEO yang berkewarganegaraan Indonesia tidak ada pengaruh meningkat atau menurunnya kinerja keberlanjutan. Status kewarganegaraan yang dimiliki CEO bukanlah jaminan akan terjadi peningkatan kinerja keberlanjutan pada perusahaan sampel. *Nationality* menunjukkan dimana seorang individu berasal, atau tempat yang menjadi tanah air atau tempat kelahiran seseorang. Nilai kebangsaan juga ditunjukkan sebagai unsur kebangsaan, dan hal ini akan menimbulkan rasa cinta dan fanatisme terhadap negara kelahirannya. CEO yang berasal dari Indonesia atau yang berasal dari warga negara asing tidak ada hubungannya dengan pengungkapan tanggung jawab kinerja keberlanjutan. CEO dari kewarganegaraan apapun bertanggung jawab atas pengungkapan tanggung jawab kinerja keberlanjutan.

Bila ditinjau dari teori *stakeholder*, hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori tersebut karena teori *stakeholder* menyatakan bahwa Konsep teori pemangku kepentingan memberikan titik acuan untuk pengambilan keputusan manajerial, mendorong perusahaan untuk memberikan informasi yang bermanfaat bagi para pemangku kepentingan.⁴⁰ Keberadaan CEO yang menjadi acuan terkait pengambilan keputusan tidak dipengaruhi oleh kewarganegaraan CEO tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Rizka Hadya dan Romi Susanto tahun 2018 yang meneliti bagaimana hubungan keberagaman gender, pendidikan, dan *nationality* terhadap pengungkapan CSR. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa *nationality* CEO tidak berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR.⁴¹

6. Pengaruh narsisme CEO terhadap kinerja keberlanjutan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, variabel narsisme CEO menunjukkan nilai koefisiensi regresi sebesar 1,458 dan signifikansi sebesar 0,153. Nilai signifikansi variabel narsisme CEO lebih besar dari tingkat signifikansi yang

⁴⁰ A Chariri and I Ghozali, *Teori Akuntansi* (Fakultas Ekonomi: Universitas Diponegoro Semarang, 2007).

⁴¹ Rizka Hadya and Romi Susanto, 'MODEL HUBUNGAN ANTARA KEBERAGAMAN GENDER, PENDIDIKAN DAN NATIONALITY DEWAN KOMISARIS TERHADAP PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY', *Jurnal Benefita*, 3.2 (2018), p. 149, doi:10.22216/jbe.v3i2.3432.

ditetapkan yaitu 0,05, maka hipotesis keenam ditolak sehingga narsisme CEO tidak berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan.

CEO narsisme tidak dapat dijadikan acuan sejauh mana tujuan kinerja keberlanjutan perusahaan telah dicapai. CEO narsisme hanya berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam menjalankan perusahaan, tetapi bukan berarti CEO narsisme berpengaruh terhadap kinerja keberlanjutan. Narsisme CEO tidak berdampak pada pelaporan kinerja keberlanjutan karena kinerja keberlanjutan kurang mendapat perhatian media, CEO yang narsis tidak memiliki insentif untuk terlibat dalam kinerja keberlanjutan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori stakeholder yang menyatakan bahwa organisasi harus terus menerus mencoba untuk meyakinkan stakeholder bahwa perusahaan melakukan kegiatan sesuai dengan tujuan perusahaan.⁴²

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Al-Shammari tahun 2019, yang juga mengungkapkan hubungan yang tidak signifikan antara narsisme CEO dan kegiatan ESG internal.⁴³ Penelitian dari Finja dan Jennifer tahun 2022 juga menyatakan bahwa narsisme CEO tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pelaporan ESG.⁴⁴

⁴² Febri Gunawan, 'Pengaruh Firm Size, Umur Perusahaan, Profitabilitas, Leverage, Dan Growth Perusahaan Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility', *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*, 8.1 (2023).

⁴³ Marwan Al-Shammari, Abdul Rasheed, and Hussam A. Al-Shammari, 'CEO Narcissism and Corporate Social Responsibility: Does CEO Narcissism Affect CSR Focus?', *Journal of Business Research*, 104 (2019), pp. 106–17, doi:10.1016/j.jbusres.2019.07.005.

⁴⁴ Finja Lena Kind, Jennifer Zeppenfeld, and Rainer Lueg, 'The Impact of Chief Executive Officer Narcissism on Environmental, Social, and Governance Reporting', *Business Strategy and the Environment*, 32.7 (2023), pp. 4448–66, doi:10.1002/bse.3375.