
PERAN *BOARD DIVERSITY* DALAM PENGUNGKAPAN *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* PADA PERUSAHAAN *GO PUBLIC* DI INDONESIA

Melsa Jumliana¹; Nur Asmi Ainun Kamal²; Sri Nirmalasari³; Ramly⁴
Universitas Almarisah Madani^{1,2}; Politeknik Bosowa³; Universitas Muhammadiyah
Makassar⁴
Email : melsajumliana@univeral.ac.id¹; nurasmiainun@univeral.ac.id²;
srinirmalasari@politeknikbosowa.ac.id³; ramly@unismuh.ac.id⁴

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki manfaat dalam melihat dampak *board diversity* dengan *corporate social responsibility* (CSR). Objek penelitian adalah perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Sektor *food and Beverage*. Pengamatan dilakukan selama 6 tahun sejak tahun 2018-2023. Jenis data dalam penelitian adalah data sekunder yakni laporan tahunan dan laporan keberlanjutan. Penentuan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Dari 24 perusahaan sebagai populasi, diperoleh sebanyak 19 perusahaan yang dijadikan sampel dengan masa pengamatan selama 6 tahun. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif jenis *explanatory research* yang menggunakan bantuan alat analisis *software* SPSS dalam menganalisis data. Data dianalisis dengan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *gender diversity* berdampak positif terhadap pengungkapan CSR. Hal tersebut berarti kehadiran direktur perempuan dapat meningkatkan pengungkapan CSR. sementara direktur independen dan *foreign director* tidak memiliki dampak terhadap pengungkapan CSR.

Kata kunci : Keberagaman Dewan; Keberagaman *gender*; Direktur independen; Direktur Asing; CSR

ABSTRACT

This study has benefits in seeing the impact of board diversity on corporate social responsibility (CSR). The object of the study is companies listed on the Indonesia Stock Exchange in the Food and Beverage Sector. Observations were conducted for 6 years from 2018-2023. The type of data in the study is secondary data, namely annual reports and sustainability reports. Determination of the sample using the purposive sampling method. Of the 24 companies as the population, 19 companies were obtained as samples with an observation period of 6 years. This study is a quantitative study of the explanatory research type that uses the help of SPSS software analysis tools in analyzing data. Data were analyzed using descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study show that gender diversity has a positive impact on CSR disclosure. This means that the presence of female directors can increase CSR disclosure. while independent directors and foreign directors have no impact on CSR disclosure.

Keywords : Board diversity; Gender diversity; Independent Director; Foreign Director; CSR

PENDAHULUAN

Selama beberapa tahun terakhir, *corporate social responsibility* (CSR) telah menjadi konsep umum dalam penyampaian laporan keberlanjutan perusahaan. CSR telah dipertimbangkan menjadi tantangan terpenting dalam tata kelola perusahaan (Beji et al., 2021). CSR berkontribusi pada pembangunan ekonomi berkelanjutan dengan bekerja sama dengan *stakeholder*. Konsep CSR mencakup dampak korporasi terhadap lingkungan dan masyarakat (Jizi et al., 2022). Tidak hanya di Indonesia, perusahaan di seluruh dunia juga dituntut untuk berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat melalui keterlibatan dalam kegiatan sosial dan lingkungan (Dwekat & Zaid, 2021). Menurut Bocquet et al (2017) dan Zerbini (2017) ada 2 strategi CSR: 1) Tujuan manajemen puncak dan eksekutif adalah CSR strategis di mana keterlibatan para manajemen puncak dalam CSR. Keyakinan pribadi mereka mendorong keputusan dan tujuan CSR. Disamping itu, para manajemen puncak yakin untuk mengambil keputusan yang berhubungan dalam meningkatkan CSR, dan 2) CSR responsif dimana keterlibatan CSR terkhusus ditentukan oleh kenyataan eksternal dan standar pelaporan. Untuk membangun citra dan mendapat legitimasi di mata pemangku kepentingan, seperti lembaga publik, pengimplementasian CSR harus mampu menunjukkan kinerja perusahaan yang tinggi melalui inovasi dalam proses mereka (Bocquet et al., 2017, Jumliana et al., 2020).

Pemangku kepentingan tidak hanya berfokus pada kinerja keuangan saja, namun, saat ini, para pemangku kepentingan juga tertarik terhadap kinerja sosial dan lingkungan. Fakta ini membuat penelitian tentang CSR diperlukan untuk mengkaji fenomena-fenomena yang terkait dengan kinerja sosial dan lingkungan. Konsep CSR mencakup berbagai aspek tentang dampak perusahaan terhadap lingkungan dan masyarakat. Meskipun CSR bukanlah kewajiban hukum menurut perusahaan, namun CSR bertindak sebagai pembeda dengan meningkatnya tekanan publik pada perusahaan untuk menyampaikan tanggung jawab sosial mereka (Jizi et al., 2022). Dalam beberapa tahun terakhir, sejumlah literatur telah mengkaji hubungan antara berbagai mekanisme tata kelola, khususnya karakteristik yang terkait dengan dewan direksi dan kinerja perusahaan dalam hal CSR. Dewan direksi merupakan bagian penting dari tata kelola perusahaan (Beji et al., 2021), yang memperhatikan kepentingan organisasi khususnya dalam mengatasi risiko (Dunbar et al., 2020) dan mewakili kebutuhan pemegang saham.

Oleh karena itu, komposisi dewan direksi mempunyai peran penting dalam pengambilan keputusan strategis dan menentukan perilaku bertanggung jawab sosial (Bektur & Arzova, 2020). Perusahaan menghadapi tuntutan yang sangat besar dari para *stakeholder* agar dapat berkomitmen dalam kegiatan CSR, secara khusus perusahaan diharapkan dapat dalam mengasi permasalahan sosial yang lebih besar seperti hak asasi manusia, ketidaksetaraan dan kemiskinan (Chen et al., 2020).

Sebagai keberagaman dewan, salah satu yang menjadi sorotan adalah keberadaan perempuan dalam perusahaan. Ada ciri-ciri yang berbeda di antara anggota dewan dan bahkan di kalangan perempuan. Adanya perbedaan moral antara pria dan wanita menjadi menarik untuk dikaji dalam perspektif tanggung jawab sosial. Dimana pria lebih menekankan pencapaian tujuan pribadi, sementara wanita cenderung lebih fokus pada nilai-nilai kemasyarakatan (Li et al., 2020). Fakta yang ada di lapangan menunjukkan rendahnya keterwakilan perempuan dalam dewan direksi menjadi hal yang patut untuk dibahas. Apakah dengan kehadiran perempuan dalam perusahaan mampu secara efektif mengintegrasikan permasalahan ekonomi, sosial dan lingkungan ke dalam strategi dan operasi bisnis mereka. Dewan dengan *gender diversity* cenderung lebih terlibat dalam praktik social (Harjoto et al., 2020, Seckin-Halac et al., 2021) yang menimbulkan empati lebih besar. Keberagaman gender yang lebih tinggi di dewan menyiratkan daya tanggap yang baik dan kemauan tinggi dalam memperbaiki situasi buruk (Boukattaya & Omri, 2021). Oleh karena itu, penting untuk memahami dampak direktur independen perempuan terhadap keterlibatan CSR.

Perusahaan dengan keterwakilan dewan perempuan yang banyak menunjukkan kinerja perusahaan lebih baik, manajemen laba yang lebih sedikit (Ghaleb et al., 2021), dan pengambilan risiko yang lebih sedikit (Khatib et al., 2023), di mana hubungan ketiganya sangat dirasakan di daerah dengan kesetaraan gender yang lebih baik (Belaounia et al., 2020). Informasi ini menjadi sinyal fundamental yang akan di respon oleh investor. Sinyal fundamental adalah informasi-informasi terkait keuangan yang terdapat di dalam perusahaan (Ramly et al., 2019). Sama halnya dengan *gender diversity*, kehadiran direktur independen dan *foreign* direktur tak kalah penting. Direktur independen dianggap sebagai jajaran dewan yang tidak terafiliasi dengan pemilik perusahaan. Dengan adanya kondisi tersebut, direktur independen tidak memiliki intervensi dalam menentukan arah kebijakan perusahaan seperti pengungkapan CSR

(Endrikat et al., 2021; Formigoni et al., 2021). Begitupun dengan *foreign* direktur, dimana kehadiran asing di jajaran dewan akan memberikan angin segar bagi keberlanjutan perusahaan karena direktur asing cenderung memiliki pengalaman yang banyak dan budaya yang berbeda sehingga mampu memberikan pertimbangan yang baik dalam tata kelola perusahaan khususnya CSR.

Penelitian Buerterey (2021) menemukan hasil bahwa *gender diversity* memberikan dampak positif terhadap CSR. Kemudian penelitian Ardito et al., (2021) yang dilakukan di Eropa dan Amerika Serikat menemukan hasil bahwa *gender diversity* tidak memberikan dampak terhadap CSR. Selanjutnya penelitian Bektur & Arzova (2020) dengan judul yang dilakukan di Turki memperoleh hasil bahwa direktur independen berpengaruh terhadap CSR, sementara *gender diversity* tidak berpengaruh.

Penelitian ini perlu dilakukan karena terdapat perbedaan temuan dari penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Disamping itu, penelitian-penelitian terdahulu berfokus pada perusahaan luar negeri seperti di Afrika, Eropa, Amerika Serikat dan Turki. Di Indonesia, peran direktur perempuan masih sangat sedikit diteliti, sehingga penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Yang menjadikan pembeda dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini memasukan 2 variabel baru selain *gender diversity*, yaitu direktur independen dan *foreign director*. Dimana pada penelitian sebelumnya hanya membahas tentang *gender diversity*. Selain itu objek penelitian yang sebelumnya dilakukan di luar negeri, objek penelitian yaitu di perusahaan *go publik* yang ada di Indonesia sektor *food and beverage*. Objek penelitian sektor *food and beverage* dipilih sebagai tempat penelitian karena pengungkapan CSR di sektor ini lebih besar dibandingkan dengan sektor lain.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Legitimasi

Beberapa teori telah digunakan dalam penelitian yang ada untuk menjelaskan hubungan antara keberagaman dewan dan CSR. Di antaranya adalah teori legitimasi memberikan gambaran bahwa perusahaan cenderung mengakui kegiatan operasional mereka melalui pengungkapan sukarela untuk meningkatkan reputasi dan citra perusahaan mereka (Issa, Zaid, et al., 2021). Para manajer perlu menunjukkan bahwa mereka mematuhi harapan masyarakat dengan mengungkapkan informasi terperinci tentang operasi tanggung jawab sosial perusahaan mereka. Dalam ekonomi global, di

mana reputasi perusahaan berakar pada persepsi para pemangku kepentingannya, sangat penting bagi organisasi untuk menyampaikan informasi yang kredibel, transparan, dan mengirimkan pesan yang tepat.

Kesalahpahaman dalam menerima informasi dapat terjadi di antara pihak-pihak terkait kualitas dan maksud informasi yang disebarkan karena setiap individu memiliki pemahaman yang berbeda dengan individu lainnya (Stiglitz, 2000). Organisasi yang peduli dengan reputasi mereka juga peduli tentang bagaimana struktur tata kelola, kebijakan, dan tindakan sosial mereka dipersepsikan oleh para pemangku kepentingan dan masyarakat. Oleh karena itu, informasi yang berkualitas sangat penting untuk memastikan bahwa para pemangku kepentingan memahami pesan yang dimaksudkan dan melegitimasi perilaku organisasi. Ketika organisasi terlibat dalam kegiatan CSR, mereka mengelola asimetri informasi antara manajemen dan pemangku kepentingan melalui pengungkapan praktik sosial mereka. Para pemangku kepentingan kemudian menilai tingkat kepuasan terhadap klaim dan harapan mereka berdasarkan kualitas informasi yang diberikan (Hartmann & Carmenate, 2020). *Board diversity* juga dapat menjadi tanda bahwa perusahaan berkomitmen terhadap CSR untuk memenuhi kebutuhan para *stakeholder*, yang dapat memengaruhi persepsi *stakeholder* terhadap reputasi perusahaan.

Stakeholder Theory

Teori pemangku kepentingan menyatakan bahwa suatu organisasi merupakan komponen tatanan sosial yang lebih kompleks, dimana organisasi tersebut mempengaruhi dan dipengaruhi oleh individu atau kelompok lain dalam komunitas tersebut (Freeman & Veal, 1984). Pemangku kepentingan mencakup kelompok lain selain mereka yang secara hukum termasuk dalam suatu perusahaan (misalnya manajer, pemegang saham, dan karyawan), dan tugas utama manajer dalam perusahaan mana pun adalah memenuhi kebutuhan dan kepentingan pemangku kepentingan perusahaan. Hal ini menyiratkan bahwa organisasi bisnis memiliki kewajiban yang lebih luas daripada sekadar memaksimalkan keuntungan bisnis (Issa et al., 2021). Teori pemangku kepentingan mengartikulasikan sifat perusahaan, tanggung jawab manajemen, dan bagaimana dewan direksi harus mengelola perusahaan untuk kepentingan pemangku kepentingan utama (Freeman et al., 2004). Teori pemangku kepentingan menyatakan bahwa tujuan utama perusahaan adalah untuk mematuhi berbagai kepentingan

pemangku kepentingan (Freeman & Veal, 1984) dan perusahaan bertanggung jawab untuk menjaga kewajiban dalam bidang sosial kepada kelompok pemangku kepentingan yang lebih besar serta membangun dan memelihara hubungan baik dengan mereka (Karim et al., 2020). Dengan demikian, penerapan konsep CSR pada perusahaan tidak diharapkan hanya memperhatikan tuntutan kepada pemegang saham, investor, dan kreditor saja, tetapi juga harus memperhatikan tuntutan seluruh pemangku kepentingan.

Theory of Human Capital

Teori modal manusia pada awalnya disusun dari penelitian Becker (1975) yang menyoroti pentingnya kumpulan keterampilan, pengetahuan, dan keahlian seorang individu dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Teori modal manusia menunjukkan bahwa keberagaman dewan merupakan kriteria penting untuk memastikan kinerja dewan yang lebih baik dalam kaitannya dengan modal manusia yang beragam dan unik (Issa, et al., 2021). Dari sudut pandang tata kelola perusahaan, komposisi dewan dianggap sebagai sumber daya yang dapat menguntungkan perusahaan. Dewan direktur merupakan modal manusia yang dimiliki perusahaan dimana modal tersebut diperoleh dari keterampilan, jaringan sosial, latar belakang, pengalaman sebelumnya, dan kemampuan mereka. Dengan demikian, dewan bertindak sebagai jembatan antara perusahaan dan kebutuhannya akan sumber daya dalam bentuk modal manusia untuk mengungguli perusahaan. Inilah sebabnya mengapa perusahaan mencari direktur luar dengan pengalaman yang beragam untuk menjadi anggota dewan mereka (Khidmat et al., 2022).

Corporate Social Responsibility

Corporate social responsibility (CSR) menjadi rancangan manajemen modern yang menyatakan perusahaan tidak hanya sepenuhnya memenuhi kewajiban hukum saja, namun perusahaan dituntut untuk memiliki tanggungjawab sosial agar tercapainya tujuan kesejahteraan masyarakat (Beji et al., 2021; Javeed et al., 2022). Perusahaan yang melaksanakan kewajibannya dalam bidang sosial berusaha untuk menjaga dan bahkan meningkatkan reputasi yang dihasilkan dari keterlibatan mereka dalam kegiatan CSR (Dakhli, 2022). Penelitian tentang CSR menyoroti gagasan bahwa responsivitas sosial merupakan konsep multidimensi yang mencakup berbagai macam aktivitas perusahaan (filantropi, dampak lingkungan, perhatian karyawan), yang masing-masing dapat memengaruhi reputasi perusahaan secara terpisah (Hartmann & Carmenate, 2020).

Reputasi sosial adalah hasil dari wawasan dan persepsi para pemangku kepentingan, seperti investor dan masyarakat, tentang kekuatan finansial mereka, dan keterlibatan dalam aktivitas sosial kemasyarakatan. Sehingga, para pemangku kepentingan yang berbeda mungkin memiliki harapan yang berbeda tentang jenis aktivitas yang harus dilakukan oleh organisasi. Hal ini pada akhirnya dapat memengaruhi persepsi mereka tentang reputasi perusahaan organisasi. Akibatnya, mengelola reputasi perusahaan merupakan elemen penting bagi bisnis dalam ekonomi yang semakin mengglobal (Hartmann & Carmenate, 2020). Dengan adanya pengungkapan CSR, perusahaan dapat menciptakan nilai perusahaan (Kahloul et al., 2022). Semakin banyak penelitian yang mendukung bahwa keberagaman dewan direksi dapat menjadi mekanisme penting untuk mendorong pengungkapan CSR (Issa et al., 2021; Hartmann & Carmenate, 2020; Cicchiello et al., 2021; García-Sánchez et al., 2021; Javeed et al., 2022).

Gender Diversity

Dewan direksi dikenal sebagai elemen terpenting dari mekanisme tata kelola perusahaan (Beji et al., 2021; Jarboui, 2019) dalam sebuah korporasi dan bertanggung jawab untuk mengawasi manajemen eksekutif dan menyediakan sumber daya penting seperti legitimasi, saran, dan konsultasi (Pucheta-Martínez et al., 2021). Salah satu karakteristik yang paling umum dipelajari dalam keberagaman dewan adalah gender (Beji et al., 2021; Issa, et al., 2021), khususnya, kehadiran perempuan di dewan. Hingga saat ini, perempuan kurang terwakili di ruang rapat, dan, oleh karena itu, perusahaan berada di bawah tekanan besar untuk meningkatkan kehadiran direktur perempuan di dewan direksi (Hartmann & Carmenate, 2020). Keberadaan *gender diversity* di kalangan dewan akan dikaitkan dengan keputusan untuk memastikan laporan CSR (Jarboui, 2019; Hartmann & Carmenate, 2020; Buertey, 2021) . Artinya, untuk menghindari risiko pelaporan yang menyesatkan dan untuk melindungi kepentingan pemegang saham, direktur perempuan di dewan perusahaan lebih mungkin mempengaruhi keputusan perusahaan untuk menjamin laporan CSR perusahaan guna meningkatkan transparansi dan keandalan informasi yang dilaporkan. Perempuan memiliki etis yang tinggi dibidang akuntansi, CSR, pemasaran dan lain sebagainya (Belaounia et al., 2020).

Dewan direksi perusahaan dengan keragaman gender yang lebih besar cenderung mampu melaksanakan kewajibannya (Cicchiello et al., 2021). Hal ini

tentunya mendukung *human capital theory*, dimana dengan keberadaan perempuan di dewan direksi dianggap sebagai modal manusia yang dapat mempengaruhi keputusan strategi perusahaan. *Pertama* direktur perempuan berbeda dengan direktur laki-laki (Fahad & Rahman, 2020; Eliwa et al., 2023) dalam hal karakter, profil pendidikan, dan pengalaman karir (Cicchello et al., 2021). Perempuan memiliki kebiasaan berkomunikasi dan menjadi panutan yang berbeda dibandingkan dengan rekan pria mereka (Eliwa et al., 2023), mereka lebih peka terhadap etika dan lebih berempati terhadap apa yang dirasakan oleh orang lain. Selain itu, direktur perempuan lebih bertanggung jawab secara sosial dibandingkan dengan pria, dimana pria umumnya lebih mengedepankan kinerja keuangan. *Kedua*, direktur perempuan cenderung berorientasi pada pemangku kepentingan, oleh karena itu, keberadaan mereka meningkatkan elektabilitas dewan untuk mengetahui dan mewujudkan kepentingan berbagai kelompok pemangku kepentingan, sehingga berdampak positif pada keandalan informasi yang disajikan oleh perusahaan dalam pelaporan keberlanjutan mereka.

Pentingnya peran serta perempuan dalam dewan direksi telah dikaitkan dengan berbagai hasil terkait dengan pengungkapan CSR. Seperti yang telah dibahas dalam *stakeholder theory*, dimana manajemen puncak memiliki kepentingan dalam menyampaikan laporan keberlanjutan yang dibutuhkan oleh para *stakeholder*. Dalam hal ini manajemen puncak juga termasuk direktur perempuan yang sedang menjabat dalam dewan direksi. Sejumlah literatur telah berfokus pada peran *gender diversity* dalam jajaran direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan (Kara et al., 2022) dan laporan keberlanjutan (Khatib et al., 2023). García-Sánchez et al., (2021) menjelaskan bahwa direktur perempuan cenderung menghindari resiko yang sangat besar sehingga dapat mengurangi perubahan informasi dalam laporan keberlanjutan. Keterlibatan anggota perempuan dalam jajaran direksi perusahaan mendorong efektivitas pengawasan perusahaan dan meningkatkan efisiensi pengungkapan sosial. Hal ini meningkatkan persepsi publik terhadap legitimasi dan kepercayaan dewan, meningkatkan kredibilitas laporan perusahaan dan memperkuat reputasi perusahaan (Cicchello et al., 2021). Issa Yousef, et al., (2021) menjelaskan bahwa adanya nilai-nilai sosial-budaya dan agama yang ketat merupakan penentu utama efektivitas anggota perempuan terhadap kinerja keuangan di kawasan MENA.

H1 *Gender diversity* berdampak positif terhadap pengungkapan CSR

Direktur Independen

Direktur independen adalah direktur yang tidak terafiliasi. Maksud dari terafiliasi adalah, direktur yang tidak memiliki ikatan keluarga atau ikatan kekerabatan dengan pemilik perusahaan. Keberadaan direktur independen dalam dewan direksi bertujuan untuk menjaga kepentingan para *stakeholder* (Colakoglu et al., 2021; Fahad & Rahman, 2020). Namun, kekuatan pengendalian juga tergantung pada komposisi dewan direksi. Semakin banyak direktur independen, berarti semakin besar peluang manajer untuk memperoleh inspirasi dan motivasi menuju transparansi dan pengungkapan (Fahad & Rahman, 2020). Hal ini mendukung *human capital theory*, dimana keberadaan direktur independen dianggap sebagai modal manusia melalui keterampilan yang dimiliki oleh direktur independen. Peran direktur independen menjadi vital karena mereka memiliki kewenangan yang sama dengan dewan direksi dan juga menduduki posisi kunci dalam struktur kewenangan dewan untuk memastikan tidak timbul masalah tata kelola perusahaan (Wang et al., 2021). Anggota dewan independen memiliki tugas penting dalam peningkatan tata kelola perusahaan dan pengembangan proses pengambilan keputusan terhadap kinerja CSR. Direktur independen cenderung lebih peduli terhadap kegiatan sosial dan biasanya memiliki perspektif yang luas di luar kepentingan pemegang saham (Jizi et al., 2022). Rashid & Hossain (2022) menjelaskan bahwa jika direktur independen diberdayakan, mereka memainkan peran sebagai *whistleblower* yang pada gilirannya dapat mengurangi peran negatif direktur politisi terhadap CSR. Hal tersebut menjadi salah satu peran direktur independen dalam pengungkapan CSR. Agar memperoleh pengakuan dari masyarakat, direktur independen harus ikut serta dalam pengungkapan CSR. Penelitian oleh Colakoglu et al., 2021; Jizi et al., 2022; Jin et al., 2023) menemukan hasil bahwa dewan independen berdampak positif terhadap pengungkapan CSR.

H2 Direktur independen berdampak positif terhadap pengungkapan CSR

Foreign Director

Sebuah entitas bisnis yang mengangkat anggota asing dalam jajaran direksinya cenderung membuat keputusan yang lebih berkualitas. Beragam pengalaman dan perspektif dari direktur asing yang dibawa ke perusahaan meningkatkan kualitas proses dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan (Issa et al., 2021; Colakoglu et al., 2021). Berdasarkan *human capital theory*, *foreign director* menjadi modal manusia

yang dimiliki perusahaan. Dimana direktur asing diharapkan memiliki pengalaman yang lebih banyak, sehingga mereka diharapkan memiliki banyak pertimbangan dalam mengambil keputusan. Penelitian sebelumnya telah mempertimbangkan anggota asing di dewan dengan beberapa perbedaan budaya dari negara perusahaan yang memungkinkan mereka menunjukkan keragaman yang besar dalam hal pengalaman dan ide (Colakoglu et al., 2021). Hal ini tentunya akan berdampak pada strategi pencapaian kinerja sosial dan lingkungan. Sejalan dengan *stakeholder theory* dimana dewan direksi memegang tanggung jawab dalam melakukan kewajiban sosial dan lingkungan yang dibutuhkan oleh para *stakeholder*. Anggota dewan asing dinilai memiliki banyak pengalaman dan ide yang berbeda-beda tergantung dari budaya negara asal mereka yang dapat dijadikan sebagai strategi dalam memecahkan berbagai permasalahan yang terdapat di dalam perusahaan. Penelitian oleh Issa et al., (2021) menemukan hasil bahwa *board diversity* yang ditinjau dari segi kewarganegaraan berdampak positif terhadap pengungkapan CSR. Oleh karena itu, diharapkan dengan keberadaan berbagai kewarganegaraan di dewan direksi perusahaan dapat membawa keuntungan bagi perusahaan dan meningkatkan kualitas keputusan.

H3 *Foreign director* berdampak positif terhadap pengungkapan CSR

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Riset ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Dimana riset ini memiliki tujuan untuk mengukur dampak *gender diversity*, direktur independen dan *foreign director* terhadap pengungkapan CSR. Kerangka konseptual yang dirumuskan pada gambar 1 [Lihat Gambar 1]

Objek penelitian dilakukan di perusahaan *go public* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia subsektor *food and beverage* sejak tahun 2018-2022. Populasi dalam penelitian berjumlah 24 perusahaan. Sampel ditentukan dengan metode *purposive sampling* berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Adapun kriteria-kriteria tersebut adalah:

1. Perusahaan subsektor *food and beverage* yang terdaftar di Busra Efek Indonesia
2. Perusahaan menyajikan laporan tahunan dan laporan keuangan 31 Desember secara rutin selama 6 tahun sesuai dengan periode penelitian yang diperlukan untuk periode

2018, 2019, 2020, 2021, 2022 dan 2023 (laporan keuangan yang digunakan adalah laporan keuangan yang telah diaudit).

3. Perusahaan menyatakan tanggung jawab sosial dalam laporan tahunan
4. Perusahaan menggunakan mata uang rupiah dalam laporan keuangan

Penelitian ini memiliki 4 variabel. Dimana 1 variabel dependen dan 3 variabel independen. Berikut penjabaran definisi dan pengukuran masing-masing variabel.

1. *Corporate Social Responsibility* (Y) merupakan indeks pengungkapan kinerja sosial lingkungan dengan menggunakan Indeks GRI (Jumliana et al., 2020). Dihitung dengan membandingkan total pengungkapan CSR dengan Indeks GRI sebanyak 91 item (Jumliana, 2021).
2. *Gender diversity* (X1) adalah kehadiran perempuan dalam jajaran direksi dihitung dengan menggunakan *dummy variable*. Diberikan angka 1 jika terdapat dewan direksi perempuan dalam jajaran direksi (Cordeiro et al., 2020; Jizi et al., 2022), dan diberikan angka 0 jika tidak.
3. *Director Independent* (X2) adalah kehadiran direktur yang tidak terafiliasi oleh pemilik perusahaan dihitung dengan menggunakan *dummy variable*. Diberikan angka 1 jika terdapat direktur independen dalam jajaran direksi dan diberikan angka 0 jika tidak.
4. *Foreign Director* (X3) adalah kehadiran direktur asing dihitung dengan menggunakan *dummy variable*. Diberikan angka 1 jika terdapat dewan direksi asing (berkewarganegaraan asing) dalam jajaran direksi dan diberikan angka 0 jika tidak.

Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan rumus $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$. Namun, sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji statistik deskriptif untuk mengetahui karakteristik variabel penelitian. Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah model regresi bebas dari penyimpangan.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Penelitian ini dilakukan di perusahaan *food and beverage* sejak tahun 2018-2023 dan memperoleh sebanyak 19 perusahaan dengan masa pengamatan selama 6 tahun. Total sampel yang diperoleh dari metode *purposive sampling* dapat dilihat pada tabel 1 [Lihat Tabel 1]

Dari tabel 1, terlihat bahwa populasi dalam penelitian ini berjumlah 24 perusahaan. kemudian ditentukan sampel dengan teknik *purposive sampling* yaitu berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan dan diperoleh sebanyak 19 perusahaan yang memenuhi kriteria. Dikarenakan penelitian ini dilakukan selama 6 tahun sehingga total observasi dalam penelitian ini berjumlah 114. Grafik 1 menunjukkan sebaran variabel independen. [Lihat Grafik 1]

Dari 19 perusahaan, terdapat 12 perusahaan dengan keberadaan *female director* dan 7 perusahaan yang tidak terdapat *female director*, hal tersebut memberikan gambaran bahwa variabel *gender diversity* dalam penelitian melebihi dari setengah sampel yang telah ditentukan. Begitupun dengan variabel *independent director* dan *foreign director*, dimana masing masing terdapat 11 perusahaan dengan keberadaan *independent director* dan 12 perusahaan dengan keberadaan *foreign director*. Hal tersebut juga memberikan gambaran bahwa variabel *independent director* dan *foreign director* dalam penelitian melebihi dari setengah sampel yang telah ditentukan. [Lihat Tabel 2]

Tabel 2 memberikan penjelasan tentang deskriptif statistik dari variabel-variabel penelitian. Variabel independen yang diwakili oleh *gender diversity*, *independent director* dan *foreign director* dihitung dengan menggunakan variabel *dummy* sehingga nilai minimum dan maksimum ketiga variabel independen ini masing masing 0 dan 1. Nilai 0 berarti perusahaan tidak memiliki *female director*, *independent director* dan *foreign director* selama tahun tertentu, dan nilai 1 berarti perusahaan memiliki *female director*, *independent director* dan *foreign director* selama tahun tertentu. Adapun nilai rata-rata dari ketiga variabel independen memberikan informasi bahwa variabel *gender diversity* memiliki rata-rata sebesar 0,54 yang berarti keberadaan direktur perempuan lebih banyak karena nilai rata-rata yang melebihi setengah dari observasi penelitian. Berbeda dengan variabel *independent director* dan *foreign director*, dimana nilai rata-rata kedua variabel masing-masing 0,28 dan 0,35. Dimana nilai tersebut berada dibawah dari setengah observasi penelitian yang memberikan arti bahwa keberadaan kedua variabel tersebut masih sedikit pada perusahaan *food and beverage* pada tahun 2018-2023.

Sebelum dilakukan uji analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui sebaran data apakah sudah terdistribusi normal atau tidak. Dalam pengujian normalitas digunakan 3 cara yaitu dengan melihat histogram, normal

P-P Plot dan tabel *kormogolov smirnov*. Dibawah ini disajikan gambar dan tabel masing masing hasil uji normalitas.

[Lihat Gambar 2] Dari gambar 2, menunjukkan bahwa grafik histogram dan normal P-P Plot sudah menunjukkan data tersebar secara normal. Hal tersebut ditandai pada grafik normal P-P Plot dimana pola yang dihasilkan terdistribusi normal dengan mengikuti arah garis diagonalnya. Selanjutnya untuk lebih meyakinkan hasil uji normalitas, dilakukan uji *one sample kormogolov smirnov*. Hasil uji tersebut disajikan pada tabel 3. [Lihat Tabel 3]

Hasil uji normalitas menggunakan *kormogolov smirnov kormogolov smirnov* yang disajikan pada tabel diatas memberikan informasi bahwa nilai signifikan sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal tersebut berarti data yang digunakan dalam penelitian ini sudah tersebar secara normal. Untuk mengetahui apakah variabel independen saling berkaitan erat satu sama lain diperlukan uji multikolinearitas. Persamaan regresi yang baik adalah persamaan yang terbebas dari adanya multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4. [Lihat Tabel 4]

Persamaan regresi dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Dari tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hal tersebut berarti dalam persamaan regresi tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Selajutnya, untuk mengetahui sejauh mana model regresi dalam menerapkan variasi dalam variabel dependen dapat dilihat melalui koefisien determinasi yang disajikan dalam tabel 5. [Lihat Tabel 5]

Nilai R^2 sebesar 0,126 atau setara dengan 12,6% memberikan arti bahwa sebesar 12,6% variabel independen dapat menjelaskan variasi terhadap variabel dependen. Sementara sisanya sebesar 87,4 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk melihat pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada hasil uji anova pada tabel 6. [Lihat Tabel 6]

Hasil uji anova pada tabel 6, menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,002. Dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari α 5% atau 0,05. Hal tersebut berarti secara simultan *board diversity* berpengaruh terhadap *corporate social responsibility* pada level 1%. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh parsial antara variabel

independen dengan variabel dependen dapat dilihat pada hasil uji hipotesis pada tabel 6 dibawah ini

[Lihat Tabel 7] Persamaan regresi berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 7 adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,273 + 0,77X1 + 0,012X2 + 0,10X3 + \epsilon$$

dimana Y adalah variabel dependen CSR dan X1 adalah *gender diversity*, X2 adalah direktur independen serta X3 adalah *foreign director*. Nilai koefisien sebesar 0,273 berarti bahwa jika tidak terdapat pengaruh dari variabel independen maka, CSR akan meningkat sebesar 0,273. Nilai koefisien X1 sebesar 0,077 berarti bahwa setiap kenaikan *gender diversity* sebesar 0,077 akan meningkatkan CSR sebesar 0,077. Nilai koefisien X2 sebesar 0,012 berarti bahwa setiap kenaikan direktur independen sebesar 0,012 akan meningkatkan CSR sebesar 0,012 dan nilai koefisien X3 sebesar 0,010 berarti bahwa setiap kenaikan *foreign director* akan meningkatkan CSR sebesar 0,010.

Nilai signifikan variabel *gender diversity* sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai 0,05 dengan nilai koefisien bernilai positif, sehingga *gender diversity* berpengaruh positif terhadap CSR. Hal tersebut berarti hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. Sementara variabel direktur independen dan *foreign director* memiliki nilai signifikan masing-masing sebesar 0,581 dan 0,641 dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa direktur independen dan *foreign director* tidak berpengaruh terhadap CSR.

Peran *Gender Diversity* dalam Pengungkapan CSR

Gender diversity berpengaruh positif terhadap CSR menunjukkan bahwa dengan keberadaan perempuan di dewan direksi dapat meningkatkan pengungkapan CSR. Hasil ini mendukung *human capital theory* dimana perusahaan dengan keberadaan direktur perempuan sebagai modal manusia dapat mendukung penerapan perubahan kebijakan dan etika bisnis (Jizi et al., 2022). Hal tersebut sesuai dengan temuan oleh Hartmann dan Carmenate (2020); Issa et al., (2021); Cicchiello et al., (2021) dimana mereka memperoleh hasil bahwa *board gender diversity* berpengaruh positif terhadap laporan keberlanjutan dan kinerja sosial perusahaan (Cordeiro et al., 2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun perempuan terwakili dalam dewan direksi dengan jumlah kursi yang sedikit, mereka dapat mendorong praktik keberlanjutan perusahaan melalui pengungkapan CSR. Hal ini menunjukkan bahwa *gender diversity* dalam jajaran

direksi memiliki konsekuensi yang baik dengan kesadaran sosial dan kinerja sosial perusahaan secara keseluruhan (Jizi et al., 2022). Hal ini mendukung *stakeholder theory*, dimana dalam teori ini dijelaskan bahwa manajemen puncak dalam hal ini direktur perempuan memiliki kepentingan untuk menyampaikan laporan keberlanjutan yang berisi tanggung jawab sosial dan lingkungan, dimana laporan tersebut sangat dibutuhkan oleh para *stakeholder*. Dengan adanya fakta ini, perusahaan yang mengungkapkan CSR akan menerima legitimasi oleh masyarakat yang tentunya akan bermanfaat bagi keberlanjutan perusahaan. Hal ini tentunya mendukung teori legitimasi dimana dalam teori ini menjelaskan bahwa perusahaan mampu bertahan karena memperoleh legitimasi dari masyarakat yang merasa bahwa perusahaan tersebut sudah berjalan sesuai dengan sistem nilai yang dimiliki masyarakat.

Kehadiran direktur perempuan akan menyelaraskan tujuan dewan dengan kesejahteraan pemangku kepentingan melalui penentuan strategi CSR, mengalokasikan sumber daya perusahaan untuk pengeluaran sosial, dan meningkatkan transparansi pengungkapan ESG (Jizi et al., 2022). Direktur perempuan cenderung memiliki perbedaan latar belakang pendidikan dan profesional dengan direktur laki-laki, sehingga menghadirkan perspektif yang berbeda dan mendorong diskusi terbuka, yang dapat membantu dewan untuk menjalankan tugasnya dengan lebih efektif, terutama yang terkait dengan CSR dan pemangku kepentingan (Cordeiro et al., 2020).

Peran Direktur Independen dalam Pengungkapan CSR

Direktur independen tidak berdampak terhadap pengungkapan CSR pada perusahaan *food and beverage*. Temuan ini tidak sesuai dengan temuan Jizi et al., (2022); Rashid & Hossain (2022), dimana mereka menemukan hasil bahwa direktur independen memiliki dampak positif terhadap CSR. Namun, penelitian ini sesuai dengan temuan Chintrakarn et al., (2020). Menurutnya, perusahaan yang dipaksa untuk meningkatkan independensi dewan dapat mengurangi keterlibatan CSR secara signifikan dibandingkan dengan perusahaan yang tidak diharuskan meningkatkan independensi dewan. Direktur independen cenderung berfokus pada kinerja keuangan perusahaan, sehingga pada kinerja sosial dan lingkungan, direktur independen cenderung kurang terlibat dalam pengungkapannya.

Peran *Foreign Director* dalam Pengungkapan CSR

Foreign director tidak memiliki dampak terhadap pengungkapan CSR pada perusahaan *food and beverage*. Hasil ini tidak sesuai dengan temuan Issa *et al.*, (2021), dimana mereka menemukan hasil bahwa keberagaman dewan yang ditinjau dari segi kewarganegaraan berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. Secara umum, direktur asing pada perusahaan *food and beverage* cenderung tidak aktif dalam menentukan keputusan pengungkapan CSR. Hal tersebut disebabkan karena perbedaan budaya perusahaan yang terjadi di luar negeri dan di Indonesia. Meskipun keberagaman warga negara asing menjadi penting seiring dengan globalisasi, rasio anggota dewan direksi asing di perusahaan *food and beverage* rata-rata 3,5% selama tahun 2018-2023. Dengan demikian, anggota dewan direksi asing di Indonesia khususnya sektor *food and beverage* merupakan minoritas dalam proses pengambilan keputusan di dewan direksi dan sering kali tidak efektif dalam pengambilan keputusan dewan.

KESIMPULAN

Keberadaan perempuan terwakili dalam dewan direksi dengan jumlah kursi yang sedikit tidak dapat menghalangi mereka dalam pengungkapan pertanggung jawaban sosial. Direktur perempuan cenderung peka terhadap kegiatan sosial dan lingkungan sehingga dapat dengan mudah untuk melakukan pengungkapan CSR. Sementara itu, direktur independen tidak memiliki kekuasaan penuh dalam menentukan keputusan pengungkapan CSR. Keputusan pengungkapan CSR dipegang oleh direktur utama. Disisi lain nilai rata-rata *foreign director* di perusahaan sektor *food and beverage* yang kecil menyebabkan pengambilan keputusan minoritas di dewan direksi. Sehingga peran *foreign director* dalam pengungkapan CSR tidak berpengaruh.

Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis ulang mengenai dampak anggota dewan direksi asing terhadap kinerja CSR di berbagai negara dan dengan sampel yang berbeda serta membandingkannya dengan temuan penelitian saat ini. Adapun saran dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji lebih lanjut sebab-sebab yang memiliki dampak dengan pengungkapan CSR dan hubungannya dengan peningkatan perusahaan. Penelitian lebih lanjut diharapkan menambahkan variabel mediasi atau variabel moderasi untuk melihat peran *board diversity* dalam pengungkapan CSR. Selain itu, diharapkan objek penelitian dilakukan di berbagai sektor sehingga dapat dibandingkan hasil antar sektor.

PENGHARGAAN/UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada KEMENDIKBUD RISTEK DIKTI, atas bantuan *financial* dalam bentuk hibah penelitian dosen pemula kepada kami. Kontribusi tersebut sangat membantu dalam proses penelitian mulai dari observasi awal hingga tersajinya temuan dalam artikel ini. Penelitian ini tidak akan terwujud dan berhasil tanpa dukungan dari KEMENDIKBUD RISTEK DIKTI.

REFERENSI

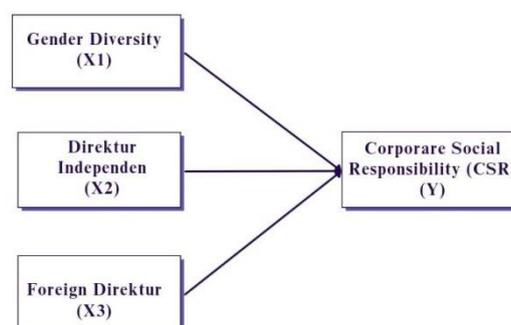
- Ardito, L., Dangelico, R. M., & Messeni Petruzzelli, A. (2021). The link between female representation in the boards of directors and corporate social responsibility: Evidence from B corps. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(2), 704–720. <https://doi.org/10.1002/csr.2082>
- Becker, G. S. (1975). Human Capital (A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education). *National Bureau of Economic Research New York*, 43(1), 58–61. <https://doi.org/10.1001/archneur.1986.00520010054022>
- Beji, R., Yousfi, O., Loukil, N., & Omri, A. (2021). Board Diversity and Corporate Social Responsibility: Empirical Evidence from France. *Journal of Business Ethics*, 173(1), 133–155. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04522-4>
- Bektur, Ç., & Arzova, S. B. (2020). The effect of women managers in the board of directors of companies on the integrated reporting: example of Istanbul Stock Exchange (ISE) Sustainability Index. *Journal of Sustainable Finance and Investment*, 0(0), 1–17. <https://doi.org/10.1080/20430795.2020.1796417>
- Belaounia, S., Tao, R., & Zhao, H. (2020). Gender equality's impact on female directors' efficacy: A multi-country study. *International Business Review*, 29(5), 101737. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2020.101737>
- Bocquet, R., Le Bas, C., Mothe, C., & Poussing, N. (2017). CSR, Innovation, and Firm Performance in Sluggish Growth Contexts: A Firm-Level Empirical Analysis. *Journal of Business Ethics*, 146(1), 241–254. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2959-8>
- Boukattaya, S., & Omri, A. (2021). Impact of board gender diversity on corporate social responsibility and irresponsibility: Empirical evidence from france. *Sustainability (Switzerland)*, 13(9). <https://doi.org/10.3390/su13094712>
- Buertey, S. (2021). Board gender diversity and corporate social responsibility assurance: The moderating effect of ownership concentration. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(6), 1579–1590. <https://doi.org/10.1002/csr.2121>
- Chen, S., Hermes, N., & Hooghiemstra, R. (2020). Corporate Social Responsibility and NGO Directors on Boards. *Journal of Business Ethics*, 175(3), 625–649. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04649-4>
- Chintrakarn, P., Jiraporn, P., Tong, S., Jiraporn, N., & Proctor, R. (2020). How do independent directors view corporate social responsibility (CSR)? Evidence from a quasi-natural experiment. *Financial Review*, 55(4), 697–716. <https://doi.org/10.1111/fire.12244>
- Cicchiello, A. F., Fellegara, A. M., & Monferrà, S. (2021). *Gender diversity on corporate boards: How Asian and African women contribute on sustainability reporting activity*. 36(7), 801–820. <https://doi.org/10.1108/GM-05-2020-0147>

- Colakoglu, N., Eryilmaz, M., & Martínez-Ferrero, J. (2021). Is board diversity an antecedent of corporate social responsibility performance in firms? A research on the 500 biggest Turkish companies. *Social Responsibility Journal*, 17(2), 243–262. <https://doi.org/10.1108/SRJ-07-2019-0251>
- Cordeiro, J. J., Profumo, G., & Tutore, I. (2020). *Board gender diversity and corporate environmental performance: The moderating role of family and dual-class majority ownership structures*. February 2019. <https://doi.org/10.1002/bse.2421>
- Dakhli, A. (2022). *Do women on corporate boardrooms have an impact on tax avoidance? The mediating role of corporate social responsibility*. December 2021. <https://doi.org/10.1108/CG-07-2021-0265>
- Dunbar, C., Li, Z. (Frank), & Shi, Y. (2020). CEO risk-taking incentives and corporate social responsibility. *Journal of Corporate Finance*, 64(September 2018), 101714. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2020.101714>
- Dwekat, A., & Zaid, M. A. A. (2021). *Corporate governance and corporate social responsibility: mapping the most critical drivers in the board academic literature*. September. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-01-2021-1155>
- Eliwa, Y., Aboud, A., & Saleh, A. (2023). *Board gender diversity and ESG decoupling: Does religiosity matter?* September 2022, 4046–4067. <https://doi.org/10.1002/bse.3353>
- Endrikat, J., de Villiers, C., Guenther, T. W., & Guenther, E. M. (2021). Board Characteristics and Corporate Social Responsibility: A Meta-Analytic Investigation. *Business and Society*, 60(8), 2099–2135. <https://doi.org/10.1177/0007650320930638>
- Fahad, P., & Rahman, P. M. (2020). Impact of corporate governance on CSR disclosure. *International Journal of Disclosure and Governance*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1057/s41310-020-00082-1>
- Formigoni, H., Segura, L., & Gallego-Álvarez, I. (2021). Board of directors characteristics and disclosure practices of corporate social responsibility: a comparative study between Brazilian and Spanish companies. *Social Responsibility Journal*, 17(2), 282–298. <https://doi.org/10.1108/SRJ-01-2019-0043>
- Freeman, R. E. E., & Veal, J. M. (1984). A Stakeholder Approach to Strategic Management. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.263511>
- Freeman, R. E., Wicks, A. C., & Parmar, B. (2004). Stakeholder Theory and The Corporate Objective. *Organization Science*, 15(3), 364–369. <https://doi.org/10.1287/orsc.1040.0066>
- García-Sánchez, I. M., Rodríguez-Ariza, L., & Granada-Abarzuza, M. del C. (2021). The Influence of Female Directors and Institutional Pressures on Corporate Social Responsibility in Family Firms in Latin America. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(1). <https://doi.org/10.3390/jrfm14010028>
- Ghaleb, B. A. A., Qaderi, S. A., Almashaqbeh, A., & Qasem, A. (2021). Corporate social responsibility, board gender diversity and real earnings management: The case of Jordan. *Cogent Business and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1883222>
- Harjoto, M. A., Laksmana, I., & Lee, W. E. (2020). Female leadership in corporate social responsibility reporting: Effects on writing, readability and future social performance. *Advances in Accounting*, 49, 100475. <https://doi.org/10.1016/j.adiac.2020.100475>
- Hartmann, C. C., & Carmenate, J. (2020). Does board diversity in fl uence fi rms ' .

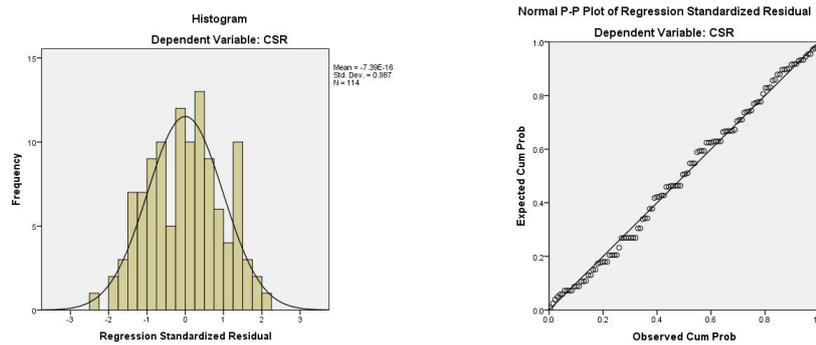
- corporate social responsibility reputation? *Social Responsibility Journal*, July. <https://doi.org/10.1108/SRJ-04-2020-0143>
- Issa, A., Yousef, H., Bakry, A., Hanaysha, J. R., & Sahyouni, A. (2021). Does the board diversity impact bank performance in the MENA countries? A multilevel study. *Corporate Governance*, March. <https://doi.org/10.1108/CG-06-2020-0222>
- Issa, A., Zaid, M. A. A., & Hanaysha, J. R. (2021). *An examination of board diversity and corporate social responsibility disclosure : evidence from banking sector in the Arabian Gulf countries*. November. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-07-2021-0137>
- Jarboui, A. (2019). *Tax avoidance : do board gender diversity and sustainability performance make a difference ?* <https://doi.org/10.1108/JFC-09-2019-0122>
- Javeed, S. A., Teh, B. H., Ong, T. S., Chong, L. L., Abd Rahim, M. F. Bin, & Latief, R. (2022). How Does Green Innovation Strategy Influence Corporate Financing? Corporate Social Responsibility and Gender Diversity Play a Moderating Role. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph19148724>
- Jin, R., Jiang, X., & Hu, H. W. (2023). Internal and external CSR in China: How do women independent directors matter? *Asia Pacific Journal of Management*, 40(1), 169–204. <https://doi.org/10.1007/s10490-021-09783-9>
- Jizi, M., Nehme, R., & Melhem, C. (2022). Board gender diversity and firms' social engagement in the Gulf Cooperation Council (GCC) countries. *Equality, Diversity and Inclusion*, 41(2), 186–206. <https://doi.org/10.1108/EDI-02-2021-0041>
- Jumliana, M. (2021). *The Relationship Of The Narsism CEO and Intellectual Capital on Financial Performance with Corporate Social Responsibility as Intervening Variables*. Thesis, 1–147. Hasanuddin University.
- Jumliana, M., Habbe, A. H., & Nirwana. (2020). The role of corporate social responsibility in mediating the relationship of intellectual capital and financial performance. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(11), 238–244.
- Kahloul, I., Sbai, H., & Grira, J. (2022). Does Corporate Social Responsibility reporting improve financial performance? The moderating role of board diversity and gender composition. *Quarterly Review of Economics and Finance*, 84(December), 305–314. <https://doi.org/10.1016/j.qref.2022.03.001>
- Kara, A., Nanteza, A., Ozkan, A., & Yildiz, Y. (2022). Board gender diversity and responsible banking during the COVID-19 pandemic. *Journal of Corporate Finance*, 74, 102213. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2022.102213>
- Karim, S., Manab, N. A., & Ismail, R. B. (2020). The dynamic impact of board composition on CSR practices and their mutual effect on organizational returns. *Journal of Asia Business Studies*, 14(4), 463–479. <https://doi.org/10.1108/JABS-07-2019-0214>
- Khatib, S. F. A., Abdullah, D. F., Elamer, A., Yahaya, I. S., & Owusu, A. (2023). Global trends in board diversity research: a bibliometric view. *Meditari Accountancy Research*, 31(2), 441–469. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-02-2021-1194>
- Khidmat, W. Bin, Habib, M. D., Awan, S., & Raza, K. (2022). Female directors on corporate boards and their impact on corporate social responsibility (CSR): evidence from China. *Management Research Review*, 45(4), 563–595. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2020-0560>
- Li, Z., Liao, G., & Albitar, K. (2020). Does corporate environmental responsibility

- engagement affect firm value? The mediating role of corporate innovation. *Business Strategy and the Environment*, 29(3), 1045–1055. <https://doi.org/10.1002/bse.2416>
- Pucheta-Martínez, M. C., Gallego-Álvarez, I., & Bel-Oms, I. (2021). Corporate social and environmental disclosure as a sustainable development tool provided by board sub-committees: Do women directors play a relevant moderating role? *Business Strategy and the Environment*, 30(8), 3485–3501. <https://doi.org/10.1002/bse.2815>
- Ramly, R., Rasulong, I., Romadhoni, B., Gustiningsih, D. A., Alamsjah, & Ramlah, S. (2019). Relationship between Fundamental Signals and Cash Flow Information on Stock Return after the Convergence of IFRS. *International Conference on Accounting, Management and Economics*, 92, 319–325. <https://doi.org/10.2991/icame-18.2019.35>
- Rashid, M. harun, & Hossain, S. Z. (2022). Does board independence moderate the effect of politician directors on CSR disclosure ? Evidence from the publicly listed banks in Bangladesh. *Social Responsibility Journal*, September 2021. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2020-0320>
- Seckin-Halac, D., Erdener-Acar, E., & Zengin-Karaibrahimoglu, Y. (2021). Ownership and corporate social responsibility: “The power of the female touch.” *European Management Journal*, 39(6), 695–709. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.008>
- Stiglitz, J. E. (2000). This content downloaded from 84.113.23.30 on Mon. *Source: The Quarterly Journal of Economics*, 115(4), 1441–1478.
- Wang, C., Deng, X., Álvarez-Otero, S., Sial, M. S., Comite, U., Cherian, J., & Oláh, J. (2021). Impact of women and independent directors on corporate social responsibility and financial performance: empirical evidence from an emerging economy. *Sustainability (Switzerland)*, 13(11), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su13116053>
- Zerbini, F. (2017). CSR Initiatives as Market Signals: A Review and Research Agenda. *Journal of Business Ethics*, 146(1), 1–23. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2922-8>
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

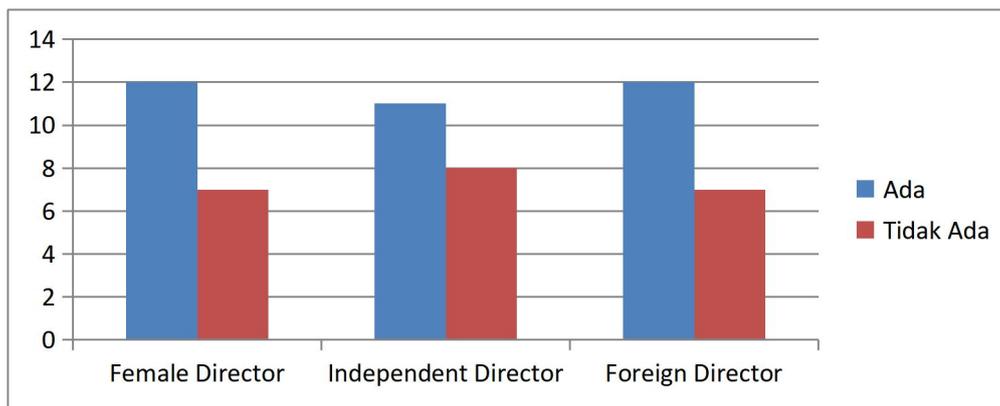
GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1. Kerangka Konseptual



Gambar 2. Histogram dan P-P Plot (data diolah dengan SPSS, 2024)



Grafik 1. Sebaran variabel independen (data diolah, 2024)

Tabel 1. Perhitungan Sampel Penelitian (Data diolah, 2024)

No	Kriteria	Perusahaan tidak memenuhi	Total
1	Perusahaan <i>food and beverage</i> yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia	-	24
2	Perusahaan menyampaikan laporan tahunan dan laporan keuangan 31 Desember secara rutin selama 6 tahun sesuai dengan periode penelitian yang diperlukan untuk periode 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 dan 2023 (laporan keuangan per 31 Desember merupakan laporan keuangan yang telah diaudit).	5	19
3	Perusahaan menyatakan tanggung jawab 1491 ocial dalam laporan tahunan	-	19
4	Perusahaan menggunakan mata uang rupiah dalam laporan keuangan	-	19
Total 6 tahun observasi (19x6)			114

Tabel 2. Statistik Deskriptif (data diolah dengan SPSS, 2024)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gender Diversity	114	0	1	.54	.500
Independent Director	114	0	1	.28	.451
Foreign Director	114	0	1	.35	.479
CSR	114	.07	.57	.3220	.11050
Valid N (listwise)	114				

Tabel 3. Uji Normalitas *Kormogolov smirnov* (data diolah dengan SPSS, 2024)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.10330908
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.047
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{e,d}

Tabel 4. Uji Multikolinearitas (*data diolah dengan SPSS, 2024*)

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.999	1.001
.997	1.003
.997	1.003

Tabel 5. Koefisien Determinasi (*data diolah dengan SPSS, 2024*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.355 ^a	.126	.102

Tabel 6. Uji Anova (*data diolah dengan SPSS, 2024*)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.174	3	.058	5.282	.002 ^b
	Residual	1.206	110	.011		
	Total	1.380	113			

Tabel 7 Uji Hipotesis (*data diolah dengan SPSS, 2024*)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.273	.017		15.775	.000
	Gender Diversity	.077	.020	.348	3.899	.000
	Independent Director	.012	.022	.049	.554	.581
	Foreign Director	.010	.021	.042	.467	.641