

## **Corporate Social Responsibility (CSR) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2018-2019 dalam Perspektif Keragaman Manajemen Puncak**

Febri Yanti Siregar

[febrisiregar98@gmail.com](mailto:febrisiregar98@gmail.com)

Khamimah

[khamimah@untagsmg.ac.id](mailto:khamimah@untagsmg.ac.id)

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Keberagaman Gender, Keberagaman Kebangsaan, Dan Pendidikan Dewan Komisaris Dan Direksi terhadap *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan laporan tahunan (*annual report*) seluruh perusahaan manufaktur yang diperoleh dari Bursa Efek Indonesia periode 2018-2019. Metode sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 150 perusahaan manufaktur. *Corporate Social Responsibility (CSR)* merupakan salah satu bentuk komitmen yang diberikan perusahaan kepada lingkungan sekitarnya. *Corporate Social Responsibility (CSR)* mengacu pada kepedulian sosial perusahaan untuk kepentingan masyarakat sekitar, sehingga perusahaan dapat menjaga citra perusahaan di masyarakat. Tidak hanya mencari keuntungan terbaik, tetapi juga menjaga kondisi lingkungan sosial.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Keberagaman Gender tidak berpengaruh terhadap *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Variabel Keberagaman Kebangsaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Dan Pendidikan Dewan Komisaris Dan Direksi tidak berpengaruh terhadap *Corporate Social Responsibility (CSR)*.

**Kata kunci:** Keberagaman Gender, Keberagaman Kebangsaan, Pendidikan Dewan Komisaris Dan Direksi. *Corporate Social Responsibility (CSR)*

### **1. Pendahuluan**

Kontrak atau kerja sama sosial yang terjadi antara masyarakat dengan perusahaan mengharuskan perusahaan untuk mematuhi nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku di masyarakat. Tujuannya adalah agar perusahaan dapat beroperasi dan tetap eksis dimasyarakat (Rokhlinasari, 2016). Kerja sama ini juga menunjukkan bahwa perusahaan membutuhkan individu atau organisasi lain untuk keberlangsungan hidup perusahaan tersebut. Masyarakat sekitar dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan berupa sumber daya manusia dan sumber daya alam yang akan membantu perusahaan, agar kegiatan industri tetap dapat berjalan dengan baik. Salah satu bentuk bahwa perusahaan menaati kerja sama adalah dengan mengungkapkan *Corporate Social Responsibility (CSR)* pada laporan tahunan perusahaan. Pengungkapan *Corporate Social Responsibility (CSR)* perusahaan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan. Perkembangan yang terjadi dapat meningkatkan citra perusahaan di masyarakat (Fernando & Lawrence, 2014).

Penelitian ini pada seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018-2019 terkait *Corporate Social Responsibility (CSR)*. *Corporate Social Responsibility (CSR)* merupakan salah satu bentuk komitmen yang dibuat oleh perusahaan dan merupakan tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan sekitar. *Corporate Social Responsibility (CSR)* tidak hanya dilihat sebagai biaya yang harus ditanggung perusahaan, tetapi juga sebagai keuntungan yang akan diperoleh dimasa depan.

Prinsip yang berkaitan erat dengan Corporate Social Responsibility (CSR) adalah prinsip tanggung jawab, yang merupakan aspek tanggung jawab dari setiap kegiatan perusahaan. Perusahaan tidak akan pernah lepas dari masyarakat sekitar. Perusahaan diharuskan memperhatikan kepentingan stakeholder, dan menciptakan nilai tambah dari produk dan jasa yang dihasilkan. Corporate Social Responsibility (CSR) merupakan bentuk kesinambungan untuk berperilaku etis dan beroperasi secara legal dan memberikan kontribusi bagi peningkatan ekonomi (Rokhlinasari, 2016).

Keberagaman Gender yang terdapat pada suatu perusahaan merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) dengan menerapkan sistem kesetaraan gender. Gender diartikan sebagai suatu konsep yang membedakan antara wanita dan pria dari sudut pandang biologisnya. Gender juga meliputi prinsip dasar pengelompokan dalam kehidupan sosial, hak, dan kekuasaan termasuk kekerasan. Keberagaman gender yang dimaksud adalah dilihat dari adanya keberadaan wanita dan pria yang bekerja pada satu tempat yang sama (Fauziah, 2018).

Hal ini ditunjukkan dengan adanya keberadaan wanita pada posisi penting di perusahaan, seperti dewan komisaris, dewan direksi atau komite audit perusahaan. Pada saat ini keberadaan wanita telah dianggap sama dengan keberadaan pria pada perusahaan-perusahaan maupun instansi lainnya. Wanita juga dinilai memiliki peran penting guna mendorong peningkatan kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan karena seorang wanita memiliki daya tarik yang tinggi khususnya bagi pria (Hadya & Susanto, 2018).

Dibandingkan dengan perusahaan yang hanya memiliki direktur laki-laki, perusahaan yang mewakili wanita dapat memberikan sinyal yang baik yang menunjukkan bahwa kinerja perusahaan berjalan dengan baik, pengembalian modal yang lebih tinggi, dan tingkat pertumbuhan yang juga lebih bagus. Keberadaan wanita yang terdapat pada perusahaan dinilai dapat meningkatkan pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) perusahaan. Wanita juga dinilai lebih peduli dan lebih perhatian terhadap masalah sosial dan lingkungan, sehingga wanita dianggap akan lebih baik dalam mengelola Corporate Social Responsibility (CSR) (Anggraeni & Djakman, 2017).

Peningkatan dan perkembangan perusahaan yang pesat juga mendukung adanya Keberagaman Kebangsaan yang terjadi pada perusahaan. Dimasa sekarang ini sudah banyak perusahaan yang menggunakan sistem globalisasi, sehingga memungkinkan adanya orang asing yang bergabung ke dalam perusahaan dan menempati posisi penting dalam perusahaan seperti pada jajaran dewan perusahaan. Bentuk pendapat, pandangan, keyakinan, kepercayaan, dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pejabat asing di jajaran direksi dan manajemen berbeda-beda di setiap negara. Selain itu, keberadaan orang asing di perusahaan dapat memungkinkan anggota dewan untuk berperan dalam fungsi pengawasan dari negara pemegang saham mayoritas (Ararat, Aksu, & Tansel Cetin, 2012).

Keberadaan anggota dewan yang berlatar belakang kebangsaan asing dapat memicu keterbukaan informasi yang lebih luas lagi dan diharapkan dapat meningkatkan kredibilitas perusahaan. Salah satu bentuk kredibilitas yang ditingkatkan adalah dengan mengupayakan peningkatan dalam mengungkapkan Corporate Social Responsibility (CSR). Selain keberadaan orang asing pada perusahaan keberadaan penduduk pribumi juga akan meningkatkan pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR). Alasannya karena rasa cinta terhadap tanah air mendorong seseorang untuk lebih memperhatikan keadaan lingkungannya. Oleh karena itu, apabila yang bekerja di perusahaan adalah masyarakat adat,

maka pekerjaan yang dilakukan sangat serius, salah satunya adalah perlindungan sumber daya hayati dan non hayati (Hadya & Susanto, 2018).

Faktor lain yang mendukung dalam pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) adalah tingkat pendidikan seseorang. Peningkatan eksistensi perusahaan juga mendukung perusahaan untuk mencari sumber daya manusia dengan tingkat pendidikan yang memadai. Karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi pola pikir orang tersebut dalam bertindak dan melakukan sesuatu, sehingga ketika individu tersebut bekerja maka akan lebih selektif dan teliti termasuk dalam hal pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) (Hadya & Susanto, 2018). Telah ditemukan bahwa orang-orang dengan gelar pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih peduli tentang masalah Corporate Social Responsibility (CSR). Hal ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa anggota dewan yang memiliki pendidikan yang tinggi lebih cenderung memiliki pandangan yang lebih luas, pemikiran yang lebih terbuka dan pemahaman yang lebih komprehensif tentang Corporate Social Responsibility (CSR) perusahaan (Zhuang, Chang, & Lee, 2018)

Fenomena dalam penelitian ini berupa gap atau perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Rahindayati et al., 2015 tentang pengaruh diversitas pengurus luas pengungkapan Corporate Social Responsibility perusahaan sektor keuangan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gender diversity berpengaruh positif terhadap luas pengungkapan Corporate Social Responsibility, nationality diversity berpengaruh positif terhadap luas pengungkapan Corporate Social Responsibility, dan educational diversity berpengaruh positif terhadap luas pengungkapan Corporate Social Responsibility.

Penelitian yang dilakukan oleh Pajaria et al., 2016 tentang pengaruh diversitas dewan dan komisaris, ukuran perusahaan, dan profitabilitas terhadap pengungkapan Corporate Social Responsibility perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di bursa efek indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gender diversity tidak berpengaruh terhadap pengungkapan Corporate Social Responsibility, diversity of ethnicity yang diproksikan dengan nationality diversity berpengaruh positif terhadap pengungkapan Corporate Social Responsibility, sedangkan pada penelitian ini variabel diversity education berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pengungkapan Corporate Social Responsibility.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Hadya & Susanto, 2018 tentang model hubungan antara Keberagaman Gender, Pendidikan dan nationality dewan komisaris terhadap pengungkapan Corporate Social Responsibility. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Keberagaman Gender atau gender diversity berpengaruh positif terhadap pengungkapan Corporate Social Responsibility, Pendidikan atau yang diproksikan dengan education diversity berpengaruh positif terhadap pengungkapan Corporate Social Responsibility, dan nationality dewan komisaris yang diproksikan dengan nationality diversity tidak berpengaruh positif terhadap pengungkapan Corporate Social Responsibility.

Penelitian Zhuang et al., 2018 tentang board composition and corporate social responsibility performance: evidence from Chinese public firms. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa academic experience yang diproksikan dengan education diversity menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Corporate Social Responsibility, overseas background yang diproksikan dengan nationality diversity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Corporate Social Responsibility, dan

gender diversity tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Corporate Social Responsibility. Sedangkan pada penelitian menunjukkan bahwa variabel gender diversity yang tidak berpengaruh terhadap kinerja Corporate Social Responsibility.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keberagaman Gender terhadap Corporate Social Responsibility (CSR) pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2018-2019. Selain itu, untuk mengetahui pengaruh Keberagaman Kebangsaan terhadap Corporate Social Responsibility (CSR) pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2018-2019, serta untuk mengetahui pengaruh Pendidikan Dewan Komisaris Dan Direksi terhadap Corporate Social Responsibility (CSR) pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2018-2019.

## 2. Kajian Teori

### 1) Corporate Social Responsibility (CSR)

*Corporate Social Responsibility* (CSR) atau tanggung jawab sosial perusahaan mengacu pada kepedulian sosial atau kegiatan sosial perusahaan untuk kepentingan masyarakat sekitar atau masyarakat luas. Kepedulian ini dilakukan demi menjaga citra dan keberlanjutan hidup perusahaan. Rencana CSR ini sendiri merupakan salah satu rencana sosial yang diusulkan oleh perusahaan dan diperuntukan kepada masyarakat. Program tersebut dibuat untuk membentuk citra yang baik pada masyarakat luas. Rencana perusahaan dalam bentuk bakti sosial yang dilakukan oleh perusahaan akan bermanfaat bagi masyarakat di semua wilayah yang membutuhkan (Vegawati, 2015) .

CSR atau tanggung jawab sosial perusahaan merupakan salah satu bentuk kegiatan yang menjadikan perusahaan tidak hanya mencari keuntungan terbaik, tetapi juga menyasar kondisi sosial dan lingkungan sekitar perusahaan. Agar CSR memberikan manfaat yang lebih bagi penerimanya, CSR harus dilaksanakan dengan baik. Pelaksanaan CSR perusahaan dilakukan secara berkelanjutan dan akan dilaporkan dalam bentuk laporan keberlanjutan di masa mendatang. Laporan keberlanjutan merupakan laporan non keuangan yang digunakan perusahaan sebagai acuan untuk melihat laporan yang ada dari berbagai dimensi seperti masyarakat, ekonomi dan lingkungan (Tasya & Cheisviyanny, 2019).

ISO 26000 mengenai *Social Responsibility* juga memberikan pandangan atau panduan mengenai tanggung jawab sosial yang dilakukan oleh perusahaan. Bagi perusahaan yang menyadari bahwa menghargai masyarakat dan lingkungan adalah kunci suksesnya. Selain sebagai hal yang benar untuk dilakukan oleh perusahaan, penerapan ISO 26000 juga semakin dipandang sebagai cara untuk menilai komitmen organisasi terhadap keberlanjutan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk selalu berpegang pada pemahaman ISO 26000 Guidance Standard on Social responsibility yang secara konsisten, perusahaan harus mengembangkan tanggung jawab sosial yang mencakup tujuh (7) masalah besar yaitu: 1. Pengembangan Masyarakat; 2. Konsumen; 3. Praktek Kegiatan Institusi yang Sehat; 4. Lingkungan; 5. Ketenagakerjaan; 6. Hak asasi manusia; 7. Organizational Governance (governance organisasi).

Selain itu juga Menurut (“Undang-undang Perseroan Terbatas No.40 tahun 2007 pasal 1 ayat 3,” 2007) mengartikan CSR sebagai berikut : “Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan adalah komitmen Perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi

berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi Perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya.”

CSR diatur juga dalam “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2012 Tentang Tanggung Jawab Sosial Dan Lingkungan Terbatas,” 2012 : Pasal 2 berisi tentang setiap Perusahaan sebagai subjek hukum memiliki tanggung jawab sosial dan lingkungan. Pasal 3 ayat (1) berisi tentang tanggung jawab sosial dan lingkungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 merupakan kewajiban Perseroan untuk menjalankan kegiatan usaha di bidang dan / atau terkait dengan sumber daya alam berdasarkan Undang-Undang. Pasal 6 berisi tentang pelaksanaan tanggung jawab sosial dan lingkungan dituangkan dalam laporan tahunan Perseroan dan dipertanggungjawabkan kepada RUPS. Pasal 7 berisi tentang perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 yang tidak melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengungkapan CSR juga bisa menjadi salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan agar perusahaan memperoleh legitimasi sosial atas perusahaannya. Legitimasi yang diperoleh perusahaan akan memberikan dampak positif yaitu perusahaan bisa memaksimalkan kekuatan dan kestabilan keuangannya hingga jangka panjang. Legitimasi ini diperoleh melalui respon positif yang diberikan masyarakat kepada para pelaku pasar saham. Saat ini, mulai banyak perusahaan yang sahamnya bisa dimiliki oleh masyarakat. Keadaan ini yang menjadikan pengungkapan CSR menjadi putus. Penyebabnya adalah karena masyarakat juga memiliki hak pada perusahaan dan perusahaan memiliki kewajiban untuk melaporkan atau memberikan informasi mengenai keadaan perusahaan kepada masyarakat tanpa laporan CSR (Indraswari & Astika, 2015).

Salah satu pengukuran untuk mengungkapkan CSR yang digunakan secara umum yakni GRI-G4 atau Global Reporting Initiative Generasi ke-4. Sudah hampir 50 perusahaan yang ada di Indonesia menggunakan pedoman ini untuk melaporkan CSR. Angka ini akan terus bertambah karena investor akan menekan perusahaan agar menjalankan bisnisnya berdasarkan prinsip 3p (People, Planet Dan Profit). Selain itu juga pengungkapan CSR dengan pedoman ini memberikan informasi tentang kontribusi positif atau negatif perusahaan bagi pembangunan berkelanjutan. Pengukuran untuk mengungkapkan CSR dengan menggunakan GRI G4 terdiri dari 91 indikator. Biasanya perusahaan akan memilih standar topik yang lebih spesifik untuk melaporkan topik materialnya, diantaranya yaitu : ekonomi, lingkungan, dan sosial (GRI, 2013).

## **2) Keberagaman Gender**

Keberagaman Gender yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah keberadaan wanita baik sebagai anggota dewan komisaris maupun dewan direksi yang ada pada perusahaan. Wanita dikenal lebih rajin dalam menghadiri rapat dibanding dengan pria (Septianingsih & Muslih, 2019). Wanita juga bisa memiliki peran penting dalam perusahaan sehingga wanita dapat menjabat pada posisi yang tinggi atau yang dianggap penting di perusahaan diantaranya menjadi dewan komisaris, dewan direksi, dan sebagainya. Keberadaan wanita di perusahaan juga dapat mempengaruhi pengambilan keputusan perusahaan di berbagai bidang. Ini ditunjukkan dari sifat dan karakter yang melekat pada diri wanita itu sendiri (Hadya & Susanto, 2018).

Stephenson, 2004 dalam (Farida, 2020) menyatakan wanita membawa perspektif yang baik dalam hal keputusan bagi perusahaan diberbagai bidang keputusan, dimana

perspektif itu paling dibutuhkan. Perusahaan yang mempekerjakan wanita lebih banyak dibandingkan dengan pria akan membawa pengembalian yang jauh lebih tinggi dan kinerja keuangan yang lebih baik. Dengan lebih banyak wanita dalam perusahaan, perusahaan dapat menarik lebih banyak lagi bakat yang terdapat pada wanita ke dalam perusahaan. Mereka menunjukkan kepada karyawan, investor dan pemangku kepentingan lainnya bahwa kontribusi yang mereka berikan sebagai pekerja sungguh berharga dan patut diapresiasi. Selain itu juga mereka menunjukkan bahwa keberagaman benar-benar penting bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Direktur wanita juga tidak hanya berfokus kepada bagian ukuran kinerja keuangan saja, tetapi mereka juga berfokus kepada bagian non-keuangan seperti inovasi dan juga terhadap tanggung jawab sosial.

Keberadaan wanita memberikan pengaruh baik bagi perusahaan dikarenakan wanita cenderung lebih memiliki perasaan yang cukup sensitif. Hal ini dikarenakan wanita lebih peka akan keadaan sosial dan krisis dan wanita lebih bersedia dalam memberi atau membantu. Kepekaan mereka terhadap keadaan yang menyebabkan mereka cenderung memberikan bantuan sosial sebagai bentuk dari membantu masyarakat. Keberadaan wanita di perusahaan pada jajaran dewan direksi ternyata juga dapat meningkatkan pengungkapan CSR perusahaan. Dikarenakan keberadaan wanita membawa perspektif, gaya kerja yang beragam ke perusahaan yang pada waktunya dapat meningkatkan diskusi dewan direksi dan juga peningkatan dalam pengambilan keputusan (Ibrahim & Hanefah, 2016).

Adapun perbedaan perilaku atau tindakan yang ditunjukkan antara wanita dan pria dijelaskan dalam penelitian (Croson & Gneezy, 2009) yaitu : 1) wanita cenderung lebih menghindari yang namanya risiko dibandingkan dengan pria; 2) wanita juga memiliki kepekaan sosial yang lebih tinggi dibanding pria, ini yang menjadi alasan kenapa wanita lebih mudah memahami keadaan sosial dan lebih gampang dalam hal memberi bantuan kepada orang lain; 3) wanita pada dasarnya adalah seorang pemilih sehingga wanita lebih cenderung untuk tidak berkompetisi dibandingkan pria; 4) orientasi sosial wanita tidak lebih dan tidak kurang.

### 3) Keberagaman Kebangsaan

Keberagaman Kebangsaan yang terdapat pada perusahaan yang merupakan suatu bagian dari diri individu itu sendiri. Dengan kata lain Keberagaman Kebangsaan menjadi suatu alat yang menunjukkan darimana seseorang itu berasal atau tempat tanah kelahiran seorang individu tersebut. Keberagaman Kebangsaan juga menunjukkan rasa cinta dan kefanatikan seseorang terhadap tempat atau negara darimana mereka dilahirkan. Keberadaan dewan direksi yang diisi dengan anggota berkebangsaan asing akan memicu keterbukaan informasi yang diharapkan dari perusahaan. Keterbukaan informasi ini yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan kredibilitas perusahaan (Rahindayati et al., 2015).

Keberagaman latar belakang kebangsaan seseorang dalam jajaran dewan dapat membawa perspektif dan prioritas yang berbeda pada tujuan akhir dari perusahaan dalam persoalan pengambilan keputusan. Direktur yang berasal dari kebangsaan asing biasanya akan membawa perbedaan tentang apakah tujuan akhir dari perusahaan adalah untuk kepentingan para pemangku kepentingan (*stakeholder*) saja atau para pemegang saham. Perbedaan tujuan yang ditunjukkan ini nantinya dapat membentuk suatu tujuan bagi perusahaan untuk lebih eksis lagi di masyarakat dan meningkatnya kinerja sosial perusahaan. Keberagaman Kebangsaan yang ada pada jajaran dewan secara positif terkait dengan

efektivitas dewan dalam mengembangkan suatu hal, mengawasi komitmen dan kinerja perusahaan (Harjoto, Laksmiana, & Yang, 2019).

Keberagaman kebangsaan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perusahaan untuk meningkatkan jumlah pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) perusahaan. Hal ini terjadi karena orang-orang tersebut menyukai tempat lahirnya, yang mendorong mereka yang merupakan pimpinan perusahaan untuk bekerja keras menjaga lingkungan. Keberlanjutan yang dilindungi mulai dari sumber daya alam hingga sumber daya manusia, hal ini penting untuk melindungi aset nasional (Hadya & Susanto, 2018). Perusahaan yang memiliki salah satu anggota dewannya yang berkebangsaan asing cenderung akan lebih melakukan pengungkapan informasi yang lebih luas. Termasuk dalam pengungkapan informasi yang berkaitan dengan CSR yang dilakukan oleh perusahaan (Rahindayati et al., 2015).

Keberadaan dewan komisaris atau dewan direksi pada perusahaan yang berasal dari luar negeri atau memiliki latar belakang kebangsaan asing dinilai dapat memberikan suatu peningkatan kepada perusahaan. Peningkatan yang mereka berikan adalah meningkatnya kapasitas serta kualitas kinerja perusahaan dalam hal memecahkan suatu masalah secara keseluruhan. Peningkatan ini juga yang nantinya membantu anggota dewan komisaris atau dewan direksi dalam mengungkapkan *Corporate Social Responsibility* (CSR) perusahaan dengan lebih luas lagi. Hal ini menunjukkan bahwa tim dewan komisaris atau dewan direksi yang bekerja dengan keragaman kebangsaan menimbulkan kinerja yang terbaik. Kinerja baik yang mereka timbulkan juga bisa menciptakan citra yang baik bagi perusahaan dimasyarakat (Oxelheim et al., 2013).

#### **4) Pendidikan Dewan Komisaris Dan Direksi**

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan setiap orang pada masa sekarang. Dengan pendidikan yang tinggi seseorang akan mendapatkan suatu pekerjaan yang lebih baik. Tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang juga menunjukkan sejauh mana seseorang itu memiliki kompetensi dalam melakukan pekerjaannya. Kompetensi yang dimiliki seseorang juga menunjukkan sejauh mana pola pikir seseorang dalam memahami dan menjalankan berbagai aktivitas yang dilakukan dalam hidupnya (Farida, 2020). Latar belakang pendidikan formal anggota dewan komisaris dan direksi merupakan ciri kognitif yang dapat mempengaruhi kemampuan pengambilan keputusan bisnis dan mengelola bisnis. Anggota dewan yang telah mendapatkan pendidikan akuntansi akan lebih banyak melakukan pengungkapan CSR untuk meningkatkan citra perusahaan (Pajaria et al., 2016)

(Harjoto et al., 2019) berpendapat bahwa perbedaan dalam kurikulum pelajaran yang didapat selama masa pendidikan juga akan membedakan tingkat pemahaman nilai dan preferensi seseorang. Heterogenitas pendidikan yang ada pada manajemen puncak paling bermanfaat dalam lingkungan perusahaan. Karena perbedaan pendidikan setiap anggota tim dapat memicu sebuah perdebatan tentang kesesuaian strategi perusahaan saat ini. Perdebatan ini yang nantinya memungkinkan tim tersebut untuk menghasilkan lebih banyak lagi alternatif yang strategis, dan secara kolektif akan menghasilkan evaluasi kelayakan yang lebih baik dari setiap alternatif.

Ketika seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan yang lebih tinggi dalam dewan dan komisaris direksi akan mempengaruhi mereka untuk lebih terbuka dalam melakukan pengungkapan CSR. Alasan pertama yang menjabarkan hal tersebut dikarenakan

seseorang yang memiliki pendidikan dibidang hukum akan memberikan saran agar perusahaan dapat lebih proaktif dalam mengungkapkan CSR. Alasan kedua yang didapatkan adalah orang yang berpendidikan lebih tinggi akan lebih memperhatikan kegiatan dan kinerja perusahaan terkait dengan masalah-masalah etika. Ketiga orang yang berpendidikan lebih tinggi akan jauh lebih memiliki pemahaman yang luas dan komprehensif tentang tanggung jawab sosial perusahaan (Zhuang et al., 2018).

Semakin tinggi pendidikan yang diterima direksi khususnya yang berkaitan dengan bisnis dan ekonomi diharapkan dapat mempengaruhi kemampuan anggota dewan direksi dan komisaris dalam memantau kinerja dan aktivitas perusahaan. Hal ini yang nantinya akan menimbulkan kesadaran perusahaan akan tanggung jawab yang dimiliki oleh perusahaan terhadap masyarakat dan masalah lingkungan sekitar yang diwujudkan dalam bentuk laporan pengungkapan CSR (Nugraheni & Permatasari, 2016).

## **5) Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap Corporate Social Responsibility (CSR)**

Wanita modern sadar akan pentingnya suatu pendidikan yang akan menjadikan mereka seseorang yang profesional, sehingga mereka akan berhasil menempati posisi yang penting dalam perusahaan. Selain itu kepribadian yang melekat pada diri wanita serta tindakan, gaya bekerja, dan gaya berkomunikasi antara wanita dan laki-laki memiliki perbedaan. Wanita terlihat lebih rajin dalam menghadiri rapat, wanita juga lebih berhati-hati serta berkomitmen dalam melakukan sesuatu. Keberadaan wanita dalam jajaran dewan dapat memberikan kontribusi dalam pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) (Septianingsih & Muslih, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahindayati et al., 2015) tentang pengaruh diversitas pengurus luas pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) perusahaan sektor keuangan. Menunjukkan hasil bahwa *Gender Diversity* berpengaruh positif terhadap *Corporate Social Responsibility* (CSR). Penelitian (Farida, 2020) tentang the influence of gender diversity, nationality diversity, and education of the board of directors on CSR in indonesia sharia banking. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Gender Diversity* tidak berpengaruh terhadap *Corporate Social Responsibility* (CSR). Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut: H1: Keberagaman Gender berpengaruh positif terhadap *Corporate Social Responsibility* (CSR)

## **6) Pengaruh Keberagaman Kebangsaan terhadap Corporate Social Responsibility (CSR)**

Salah satu cara dalam melihat karakteristik dewan adalah dengan melihat kewarganegaraan atau kebangsaan dewan tersebut. Seorang anggota dewan harus memiliki skill serta pengalaman guna meningkatkan kinerja perusahaan yang bisa meningkatkan pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) (Roika, Salim, & Sumiati, 2019). Keberadaan anggota yang memiliki latar belakang asing membawa pengaruh yang positif. Mereka juga membawa pendapat, pandangan cara bekerja yang berbeda antara negara yang satu dengan negara yang lainnya. Keberadaan orang asing pada perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut sudah memulai sistem globalisasi serta peralihan informasi dalam basis internasional (Romdioni & Ulita, 2019).



Penelitian yang dilakukan (Farida, 2020) tentang the influence of gender diversity, nationality diversity, and education of the board of directors on CSR in indonesia sharia banking. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *nationality diversity* berpengaruh positif terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut: H2: Keberagaman Kebangsaan berpengaruh positif terhadap *Corporate Social Responsibility (CSR)*

## 7) Pengaruh Pendidikan Dewan Komisaris Dan Direksi terhadap Corporate Social Responsibility (CSR)

Peningkatan eksistensi dan ketenaran perusahaan di masyarakat juga di mata investor menyebabkan perusahaan mencari sumber daya manusia dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan karena semakin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh seorang individu, maka akan mempengaruhi cara individu tersebut berpikir dan bertindak serta mengubah pola pikir individu tersebut. Sehingga ketika bekerja atau melakukan suatu kegiatan lain, mereka menjadi lebih teliti dan selektif dalam hal pengambilan keputusan untuk memecahkan suatu permasalahan yang terjadi di perusahaan, salah satunya yaitu dalam melakukan pengungkapan *Corporate Social Responsibility (CSR)* (Hadya & Susanto, 2018).

Penelitian (Farida, 2020) tentang the influence of gender diversity, nationality diversity, and education of the board of directors on CSR in indonesia sharia banking. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Education Of The Board* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Penelitian (Zhuang et al., 2018) tentang board composition and corporate social responsibility performance: evidence from Chinese public firms. Menunjukkan bahwa bahwa *Education Of The Board* berpengaruh positif terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut: H3: Pendidikan Dewan Komisaris Dan Direksi berpengaruh positif terhadap *Corporate Social Responsibility (CSR)*.

Kerangka Pemikiran Teoritis Pengaruh Keberagaman Gender, Keberagaman Kebangsaan, dan Pendidikan Dewan Komisaris Dan Direksi Dan Corporate Social Responsibility (CSR) pada Gambar 2.1.

## 3. Metode Penelitian

### 1) Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018-2019 sebanyak 182 perusahaan. Sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2018-2019. Perusahaan melaporkan laporan tahunan (annual report) sampai dengan tahun 2018-2019 sebanyak 150 perusahaan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling adalah Perusahaan melaporkan laporan tahunan (annual report) sampai dengan tahun 2018-2019 dan melaporkan laporan CSR tahun 2018-2019.

Laporan keuangan tahunan (*annual report*) perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2018-2019 yang diperoleh dari situs resmi Bursa Efek Indonesia (BEI) ([www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)).

## 2) Pengukuran Variabel

Keberagaman Gender dalam penelitian ini diukur dengan persentase anggota dewan komisaris dan dewan direksi wanita dibandingkan dengan jumlah keseluruhan anggota dewan komisaris dan dewan direksi. Pengukuran ini mengacu pada penelitian (Rahindayati et al., 2015) dan (Hadya & Susanto, 2018) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Gender} = \frac{\text{jumlah wanita dalam anggota dewan}}{\text{jumlah seluruh anggota dewan}} \times 100\%$$

Pada penelitian ini Keberagaman Kebangsaan diukur dengan menggunakan variabel dummy dengan memberikan nilai 1 apabila dalam jajaran dewan terdapat orang asing dan akan diberi nilai 0 apabila dalam jajaran dewan tidak terdapat orang asing. Pengukuran ini mengacu pada penelitian (Hadya & Susanto, 2018) dan (Pajaria et al., 2016).

Pendidikan Dewan Komisaris Dan Direksi diukur dengan menggunakan persentase yang membandingkan antara jumlah anggota dewan yang berlatar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis dengan jumlah keseluruhan anggota dewan (Hadya & Susanto, 2018). Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Pendidikan} = \frac{\text{jumlah anggota berpendidikan ekonomi dan bisnis}}{\text{jumlah seluruh anggota dewan}} \times 100\%$$

*Corporate Social Responsibility* (CSR) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan acuan GRI-G4 yang dikelompokkan menjadi 6 karakter yang terdiri dari kategori ekonomi (9 indikator), kategori lingkungan (34 indikator), kategori praktek ketenagakerjaan dan kenyamanan kerja (16 indikator), kategori hak asasi manusia (12 indikator), kategori masyarakat (11 indikator), dan kategori tanggung jawab atas produk (9 indikator) dengan jumlah keseluruhan adalah 91 item indikator. Setiap item diberi nilai 1 (satu) apabila item tersebut diungkapkan oleh perusahaan. Jadi jumlah skor minimal adalah 0 (nol) dan skor maksimal adalah 91 apabila semua item diungkapkan oleh perusahaan sesuai dengan standar GRI-G4 (GRI, 2013).

$$\text{CSR} = \text{jumlah pengungkapan item CSR}$$

## 3) Teknik Analisis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Hubungan yang dimaksud adalah apakah masing-masing variabel berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Adapun model rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{CSR} = \alpha + \beta_1 \text{Gender} + \beta_2 \text{Kebangsaan} + \beta_3 \text{Pendidikan} + \varepsilon$$

Keterangan :

CSR = Corporate Social Responsibility

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$  = Koefisien Variabel Independen

Gender = Keberadaan Wanita pada perusahaan

Kebangsaan = Keberagaman Kebangsaan

Pendidikan = Pendidikan Dewan Komisaris Dan Direksi

$\varepsilon$  = Error atau kesalahan

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh hasil pada Tabel 1 diperoleh persamaan:

$$CSR = 12,150 - 5,660\text{Gender} + 1,777\text{Kebangsaan} - 0,019\text{Pendidikan} + \varepsilon$$

1. Nilai koefisien regresi variabel Keberagaman Gender adalah sebesar  $-5,660$ . Hal ini menunjukkan apabila Keberagaman Gender meningkat dengan anggapan bahwa variabel independen yang lain bernilai konstan, maka *Corporate Social Responsibility* (CSR) akan menurun.
2. Nilai koefisien regresi variabel Keberagaman Kebangsaan adalah sebesar  $1,777$ . Hal ini menunjukkan apabila Keberagaman Kebangsaan meningkat dengan anggapan bahwa variabel independen yang lain bernilai konstan, maka *Corporate Social Responsibility* (CSR) akan menurun.
3. Nilai koefisien regresi variabel Pendidikan Dewan Komisaris Dan Direksi adalah sebesar  $-0,019$ . Hal ini menunjukkan apabila Pendidikan Dewan Komisaris Dan Direksi meningkat dengan anggapan bahwa variabel independen yang lain bernilai konstan, maka *Corporate Social Responsibility* (CSR) akan menurun.

Keberagaman Gender menunjukkan nilai koefisien adalah sebesar  $-5,660$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,100$ . Nilai sig  $0,100 > 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa variabel Keberagaman Gender tidak berpengaruh. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Keberagaman Gender berpengaruh positif terhadap *Corporate Social Responsibility* (CSR) ditolak.

Variabel Keberagaman Kebangsaan menunjukkan nilai koefisien adalah sebesar  $1,777$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,048$ . Nilai sig  $0,048 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa variabel Keberagaman Kebangsaan berpengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Keberagaman Kebangsaan berpengaruh positif terhadap *Corporate Social Responsibility* (CSR) diterima.

Variabel Pendidikan Dewan Komisaris Dan Direksi menunjukkan nilai koefisien adalah sebesar  $-0,019$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,993$ . Nilai sig  $0,993 > 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan Dewan Komisaris Dan Direksi tidak berpengaruh. Oleh karena itu, hipotesis 3 yang menyatakan bahwa Pendidikan Dewan Komisaris Dan Direksi berpengaruh positif terhadap *Corporate Social Responsibility* (CSR) ditolak.

### 1) Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Keberagaman Gender menunjukkan keberadaan wanita yang diukur dengan melihat berapa persen keberadaan wanita yang terdapat pada jajaran dewan komisaris dan dewan direksi suatu perusahaan. Keberagaman Gender yang dilihat dengan adanya anggota dewan yang bergender wanita pada jajaran dewan komisaris dan dewan direksi suatu perusahaan dalam persentase tertentu ternyata belum mampu untuk mengungkapkan *Corporate Social Responsibility* (CSR) perusahaan, padahal wanita memiliki sifat yang lebih mendetail dalam pengambilan sebuah keputusan (Nanda & Rismayani, 2019).

Wei et al, (2017) yang dikutip dari penelitian Farida, (2020) menyatakan bahwa jika keberadaan wanita di jajaran anggota dewan tidak lebih dari dua, biasanya mereka tidak akan memiliki dampak pada perusahaan. Wanita akan berpengaruh didalam jajaran dewan ketika mereka berjumlah tiga orang atau lebih. Sedangkan dari sampel penelitian yang

diolah dalam penelitian ini keberadaan anggota wanita hampir rata tidak lebih dari satu atau dua orang saja. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan mereka hanya dianggap sebagai simbol kesetaraan gender. Sementara itu, jika ada tiga atau lebih anggota dewan wanita didalam jajaran dewan akan menimbulkan rasa nyaman, sehingga mereka akan lebih aktif dalam memberikan pendapat untuk pengambilan keputusan dalam pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR).

Hasil pengujian yang dilakukan pada variabel Keberagaman Gender menunjukkan nilai koefisien sebesar  $-5,660$  dan nilai signifikan sebesar  $0,100 > 0,05$ , yang berarti bahwa variabel Keberagaman Gender tidak berpengaruh terhadap *Corporate Social Responsibility* (CSR). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nanda & Rismayani, (2019), Septianingsih & Muslih, (2019), Zhuang et al., (2018), dan Farida, (2020) yang menyatakan bahwa variabel *Gender Diversity* tidak berpengaruh terhadap *Corporate Social Responsibility* (CSR). Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan wanita pada jajaran dewan komisaris dan direksi tidak mampu untuk mengungkapkan *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang disebabkan oleh persentase mereka yang minoritas, sehingga wanita tidak memiliki hak suara mayoritas dalam sebuah pengambilan keputusan.

## 2) Pengaruh Keberagaman Kebangsaan Terhadap *Corporate Social Responsibility*

Keberagaman Kebangsaan merupakan suatu pengukuran yang umumnya digunakan untuk menjelaskan pengaruh latar belakang kebangsaan anggota dewan terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang dilihat dari keberadaan anggota yang berasal dari Warga Negara Asing (WNA). Keberadaan anggota dewan dengan latar belakang WNA, dinilai dapat meyakinkan investor bahwa perusahaan tersebut telah dikelola secara profesional. Selain itu dengan adanya anggota dewan yang berasal dari luar atau seorang WNA juga menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan sistem globalisasi. Keberagaman latar belakang anggota dewan dapat membawa prespektif dan prioritas yang berbeda pada tujuan akhir dalam pengambilan keputusan.

Mengacu kepada Teori Legitimasi yang menyatakan bahwa sebuah perusahaan akan tetap berjalan dan dapat mempertahankan citra perusahaan dimata masyarakat adalah dengan membujuk masyarakat untuk percaya bahwa kegiatan perusahaan dapat diterima. Cara yang dilakukan perusahaan adalah dengan melaporkan kesan *Corporate Social Responsibility* (CSR) dalam laporan tahunan perusahaan yang dapat diakses oleh siapa saja dan dimana saja. Dengan ini keberadaan anggota dewan yang berlatar belakang kebangsaan asing sangat mempengaruhi pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR). Hal ini dikarenakan anggota dewan tersebut dapat memicu keterbukaan informasi yang lebih luas lagi dan peningkatan kredibilitas perusahaan.

Hasil dari pengujian pada variabel Keberagaman Kebangsaan menunjukkan nilai koefisien sebesar  $1,777$  dan nilai sig sebesar  $0,048 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farida, (2020) pada perusahaan Bank Syariah menyatakan bahwa Keberagaman Kebangsaan yang diprosikan dengan keberadaan anggota asing memiliki pengaruh yang positif terhadap *Corporate Social Responsibility* (CSR). Hal ini membuktikan bahwa dengan keberadaan anggota dewan yang berlatar belakang WNA akan memberikan opini, pandangan dan pengalaman yang berbeda serta memberikan dan

memperkaya anggota lain dalam pengetahuan bisnis dan penyelesaian masalah yang lebih kompleks.

### 3) Pengaruh Pendidikan Dewan Komisaris Dan Direksi Terhadap Corporate Social Responsibility (CSR)

Pendidikan merupakan suatu karakteristik kognitif yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang, mengubah pola berpikir seseorang dan menjadi salah satu faktor yang berkontribusi besar dalam upaya meningkatkan pengungkapan *Corporate Social Responsibility (CSR)* perusahaan. Namun perbedaan dalam kurikulum pembelajaran yang didapatkan seseorang dalam menempuh dunia pendidikan tidak selalu sama. Hal ini juga dapat menyebabkan perbedaan tingkat pemahaman nilai dan preferensi seseorang tersebut. selain itu, perbedaan jurusan yang dimiliki setiap anggota dewan komisaris dan direksi juga menjadi salah satu penyebabnya.

Hasil pengujian pada variabel Pendidikan Dewan Komisaris Dan Direksi dengan nilai koefisien sebesar  $-0,019$  dan nilai sig  $0,993 > 0,05$  yang berarti bahwa variabel Pendidikan tidak berpengaruh terhadap *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dibidang ekonomi dan bisnis yang dimiliki oleh dewan komisaris dan dewan direksi tidak mempengaruhi perusahaan untuk mengungkapkan *Corporate Social Responsibility (CSR)* perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pajaria et al, (2016) dan Farida, (2020) yang menunjukkan bahwa variabel Pendidikan tidak berpengaruh terhadap *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Hal ini disebabkan karena anggota dewan tidak hanya memiliki latar belakang dibidang ekonomi dan bisnis, tetapi juga latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Anggota dewan yang mempunyai latar belakang pendidikan non-bisnis lebih cenderung akan memberikan pendapat dan keputusan yang berbeda, serta memiliki pandangan yang lebih independen dan berani dalam bertindak (Pajaria et al, 2016).

## 5. Simpulan dan Saran

1. Keberagaman Gender tidak berpengaruh terhadap *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Hal tersebut dapat diartikan bahwa keberadaan wanita pada jajaran dewan komisaris dan dewan direksi suatu perusahaan dalam persentase tertentu ternyata belum mampu untuk mengungkapkan *Corporate Social Responsibility (CSR)* perusahaan.
2. Keberagaman Kebangsaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Hal ini membuktikan bahwa dengan keberadaan anggota dewan yang berlatar belakang WNA akan memberikan opini, pandangan dan pengalaman yang berbeda serta memberikan dan memperkaya anggota lain dalam pengetahuan bisnis dan penyelesaian masalah yang lebih kompleks.
3. Pendidikan Dewan Komisaris Dan Direksi tidak berpengaruh terhadap *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dibidang ekonomi dan bisnis yang dimiliki oleh dewan komisaris dan dewan direksi tidak mempengaruhi perusahaan untuk mengungkapkan *Corporate Social Responsibility (CSR)* perusahaan.

4. Peneliti selanjutnya juga diharapkan agar tidak hanya menggunakan laporan keuangan saja untuk memperoleh data terkait dengan Corporate Social Responsibility (CSR), tetapi dapat juga memperluas cakupan seperti melihat pada laporan keberlanjutan perusahaan atau laporan dari website perusahaan. Selain itu, dengan menambahkan variabel baru atau pengukuran lain untuk memperkuat hasil penelitian, dan menambahkan rentang waktu penelitian, sehingga semakin banyak sampel yang didapat diharapkan agar penelitian lebih valid.

## Daftar Pustaka

- Anggraeni, D. Y., & Djakman, C. D. 2017. "Slack Resources, Feminisme Dewan, Dan Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan." *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol 14, No. 1. hal 94–118.
- Ararat, M., Aksu, M. H., & Tansel Cetin, A. 2012. "The Impact of Board Diversity on Boards' Monitoring Intensity and Firm Performance: Evidence from the Istanbul Stock Exchange." *SSRN Electronic Journal*, 90(216).
- Crosan, R., & Gneezy, U. 2009. "Gender Differences in Preferences." *Journal of Economic Literature*. Vol. 47, No. 2. pp. 448–474.
- Farida, D. N. 2020. "The Influence Of Gender Diversity, Nationality Diversity, And Education Of The Board Of Directors On CSR In Indonesia Sharia Banking." *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*. Vol. 4, No. 2. hal. 260–275.
- Fauziah, F. E. 2018. Diversitas Gender dan Nilai Perusahaan dengan Corporate Social Responsibility sebagai Variabel Intervening. *Media Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 33, No. 2. hal. 187–204.
- Fernando, S., & Lawrence, S. 2014. A theoretical framework for CSR practices: integrating legitimacy theory, stakeholder theory and intitutional theory".
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- GRI. 2013. Pedoman Pelaporan Keberlanjutan. <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-bahasa-indonesia-translations/>. (26 Oktober.2020).
- Hadya, R., & Susanto, R. 2018. "Model Hubungan Antara Keberagaman Gender, Pendidikan Dan Nationality Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility." *Jurnal Benefita*. Vol. 3, No. 2.
- Harjoto, M. A., Laksmana, I., & Yang, Y. wen. 2019. "Board nationality and educational background diversity and corporate social performance." *Corporate Governance (Bingley)*. Vol. 19, No. 2. pp. 217–239.
- Ibrahim, A. H., & Hanefah, M. M. 2016. "Board diversity and corporate social responsibility in Jordan." *Journal of Financial Reporting and Accounting*. Vol. 14, No. 2. pp. 279–298.
- Indraswari, G. A. D., & Astika, I. B. P. 2015. "Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, dan Kepemilikan Saham Publik Terhadap Pengungkapan CSR,". *E-jurnal Akuntansi*.
- ISO 26000 mengenai Guidance on Social Responsibility. 2007. <https://isoindonesiacenter.com/sekilas-tentang-iso-26000/>.(26 Oktober.2020).
- Nanda, U. L., & Rismayani, G. 2019. "Pengaruh Gender Diversity, Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Ukuran Kap Terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial

- Perusahaan.” *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*. Vol 5, No. 1. hal. 66–74.
- Nasution, A. Z. 2018. Dasar Hukum CSR. <https://bangazul.com/dasar-hukum-csr/>.(26 Oktober.2020).
- Nugraheni, P., & Permatasari, D. 2016. “Perusahaan syariah dan pengungkapan corporate social responsibility : Analisis pengaruh faktor internal dan karakteristik perusahaan.” *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*. Vol. 20, No. 2.
- Oxelheim, L., Gregoric, A., Randoy, T., & Thomsen, S. 2013. On the internationalization of corporate boards: The case of Nordic firms. *Journal of International Business Studies*. Vol. 44, No. 3, pp. 173–194.
- Pajaria, Y., Meutia, I., & Widiyanti, M. 2016. “Pengaruh Diversitas Dewan Dan komisaris, Ukuran Perusahaan, Dan Profitabilitas Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility Perusahaan Sektor Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia,”. Vol. 10, No. 2. hal 177–200.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2012 Tentang Tanggung Jawab Sosial Dan Lingkungan Terbatas*. 2012. <https://ngada.org/pp47-2012.htm#atas>.(25 Oktober.2020).
- Rahindayati, N. M., Ramantha, I. W., & Rasmini, N. K. 2015. “Pengaruh Diversitas Pengurus Luas Pengungkapan Coorporate Social Responsibility Perusahaan Sektor Keuangan.” *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 4, No. 5. hal 312–330.
- Roika, R., Salim, U., & Sumiati, S. 2019. “Pengaruh Keragaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan,”. Vol. 15, No. 2.
- Rokhlinasari, S. 2016. “Teori-Teori Pengungkapan Dalam Pengungkapan Informasi *Corporate Social Responsibility* Perbankan,”.
- Romdioni, A. N., & Ulita, A. S. 2019. “Pengaruh Keanekaragaman Manajemen Terhadap Luas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.” *Musamus Accounting Journal*. Vol. 1, No. 2. pp 108–116.
- Septianingsih, L. R., & Muslih, M. 2019. “Board Size, Ownership Diffusion, Gender Diversity, Media Exposure, dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility (Studi Kasus pada Perusahaan Indeks SRI-KEHATI yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017).” *Jurnal Akuntansi Maranatha*. Vol. 11, No. 2. pp. 218–229.
- Shobirin, N. 2012. “Pengaruh Corporate Social Responsibility (Csr) Terhadap Kinerja Pasar Modal.” *E-Jurnal Akuntansi*. Vol. 1, No. 2. hal. 1–20.
- Silalahi, D., Sitepu, R., & Tarigan, G. 2008. “Analisis Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Utara Dengan Metode Regresi Data Panel.”. Vol. 2, No. 3. pp. 237–251.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Tasya, N. D., & Cheisviyanny, C. 2020. “Pengaruh Slack Resources Dan Gender Dewan Terhadap Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Studi Empiris Perusahaan yang Menerbitkan Laporan Keberlanjutan dan Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2017).” *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*. Vol. 1, No. 3, Seri B. hal. 1033–1050.
- Undang-undang Perseroan Terbatas No.40 tahun 2007 pasal 1 ayat 3*. 2007. <http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/hukum-pedata/847-persoalan-hukum-seputar-tanggung-jawab-sosial-dan-lingkungan-perseroan-dalam-perundang-undangan->

ekonomi-indonesia.html#:~:text=Pasal 1 Nomor 3 Undang,dalam masyarakat Indonesia%2C dan mengartikannya.(25 Oktober.2020)

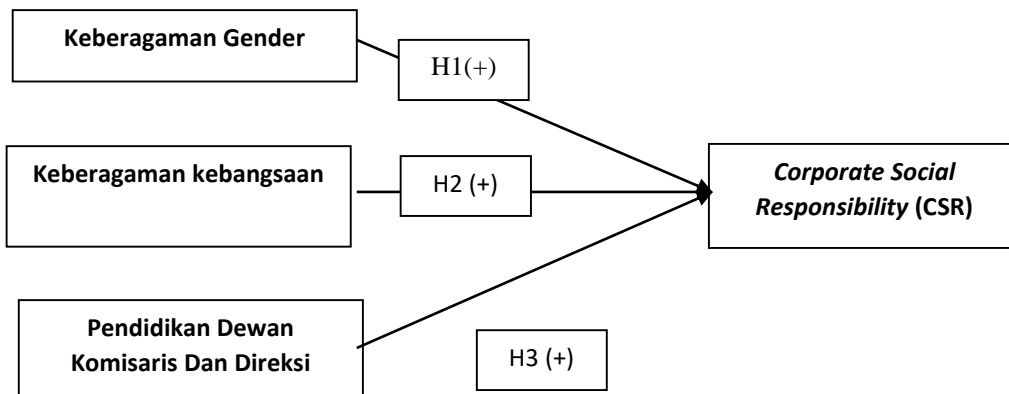
Vegawati, S. 2015. “Pengaruh Program Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Citra Perusahaan (Survey Pada Warga di Desa Sidodadi Kelurahan Kalirejo Kecamatan Lawang Kabupaten Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*. Vol. 20, No. 1.

www.idx.co.id

Zhuang, Y., Chang, X., & Lee, Y. 2018. “Board composition and corporate social responsibility performance: Evidence from Chinese public firms.” *Sustainability (Switzerland)*.

## Lampiran

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis  
Pengaruh Keberagaman Gender, Keberagaman Kebangsaan, dan Pendidikan Dewan Komisaris Dan Direksi Dan Corporate Social Responsibility (CSR)



Tabel 1  
Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12,150	1,446		8,401	,000		
1 Gender	-5,660	3,429	-,097	-1,651	,100	,952	1,051
Kebangsaan	1,777	,896	,117	1,983	,048	,942	1,062
Pendidikan	-,019	2,290	,000	-,009	,993	,989	1,011

a. Dependent Variable: CSR

Sumber : Data yang diolah, 2021