



Pengaruh dewan direksi wanita pada pelaporan tanggung jawab sosial perusahaan 2017 -2021

Sukiantono Tang¹, Ayu Widya Sari²

^{1,2}Universitas International Batam

¹Sukiantono.tang@gmail.com, ²1942005.ayu@uib.edu

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 29 Agustus 2022

Disetujui 17 Oktober 2022

Diterbitkan 25 Oktober 2022

Kata kunci:

Tanggung jawab sosial perusahaan; Direksi wanita; Jumlah direksi wanita; Bursa Efek Indonesia; Pelaporan tanggung jawab sosial

Keywords :

Corporate social responsibility; female directors; Number of female directors; Indonesia stock exchange; Social responsibility reporting

ABSTRAK

Tanggung jawab sosial perusahaan merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan dalam menjalankan tanggung jawab atas pemangku kepentingan seperti karyawan, masyarakat, pemegang saham, konsumen serta lingkungan sekitar. Persentase wanita dalam direksi juga berkaitan dengan hasil tanggung jawab sosial perusahaan dan kekuatan suatu analisis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dewan direksi perempuan terhadap pelaporan tanggung jawab sosial perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis dengan panel data regresi. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2017 hingga 2021. Teknik pemilihan sampel menggunakan purposive sampling dan diperoleh 304 perusahaan, sehingga total sampel yang diperoleh selama 5 tahun adalah 1463 sampel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan pengaruh dewan direksi wanita pada tanggung jawab sosial perusahaan. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa *number female director* berpengaruh positif terhadap tanggung jawab sosial, *percentage female director* berpengaruh negatif pada tanggung jawab sosial perusahaan, *female dummy* tidak berpengaruh terhadap tanggung jawab sosial, *female audit committee ratio* tidak berpengaruh terhadap tanggung jawab sosial dan *female expert director ratio* tidak berpengaruh terhadap tanggung jawab sosial perusahaan serta memiliki nilai Prob (F-statistic) menunjukkan nilai 0.000000 dari < 0.05 dan Nilai dari *Adjusted R-squared* menunjukkan nilai 0.549845 atau 54,98%.

ABSTRACT

Corporate social responsibility is an effort made by the company in carrying out its responsibilities to stakeholders such as employees, the community, shareholders, consumers, and the surrounding environment. The percentage of women on the board of directors is also related to the results of corporate social responsibility and the strength of the analysis. This study aims to examine the effect of the female board of directors on corporate social responsibility reporting. This study uses quantitative methods and analysis with panel data regression. The population in this study were companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) from the period 2017 to 2021. The sample selection technique used purposive sampling and obtained 304 companies, so the total sample obtained for 5 years was 1463 research samples. The results of this study prove the influence of female board of directors on corporate social responsibility. Overall, it shows that the number of female directors has a positive effect on social responsibility, the percentage of female directors hurts corporate social responsibility, the female dummy has no effect on social responsibility, and the female audit committee ratio has no effect on social responsibility and the female expert director ratio does not affect corporate social responsibility and has a Prob value (F-statistic) showing a value of 0.000000 from < 0.05 and the value of Adjusted R-squared shows a value of 0.549845 or 54.98%.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Corporate social responsibility yaitu suatu upaya yang dilakukan perusahaan dalam menjalankan tanggung jawab atas pemangku kepentingan seperti karyawan, masyarakat, pemegang saham, konsumen serta lingkungan sekitar. Lin, Law, Ho, & Sambasivan (2019) menyimpulkan dengan menerapkan corporate social responsibility (CSR) perusahaan dapat melestarikan lingkungan sekitar, mendapatkan pengakuan perusahaan dari masyarakat, upaya peningkatan kinerja perusahaan dan memudahkan perusahaan melakukan pengembangan kedepannya. Perusahaan dapat mempublikasi CSR dengan cara membuat laporan corporate social responsibility perusahaan dengan standar pelaporan GRI. Bhatia & Makkar (2020) menyatakan, Negara Amerika menunjukkan data persentase yang menginformasikan tinggi dalam penerapan kegiatan CSR Amerika berada dalam 76%, Asia pasifik dan Timur tengah 71% dan Afrika 54%. Data tersebut menunjukkan sangat pentingnya penerapan kegiatan

CSR, pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan merupakan konsep yang sangat penting di tingkat nasional dan global. Khan et al. (2019) berpendapat keragaman dewan meningkatkan kualitas pengungkapan CSR, dengan melihat dari penilaian, kebijaksanaan dan pengambilan keputusan serta proses yang berasal dari pribadi seseorang seperti usia, jenis kelamin, etnis, nasional dan konteks profesional seperti tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan, dan masa kerja.

Perusahaan yang memiliki keberagaman dalam gender dapat mempengaruhi dalam pengambilan keputusan. Tingginya ukuran wanita dalam dewan direktur dapat memajukan perkembangan karir wanita dalam perusahaan dan masyarakat. Gulzar et al. (2019) menyatakan presentase wanita dalam direksi juga berkaitan dengan hasil tanggung jawab sosial perusahaan dan kekuatan analisis ini sesuai dengan fakta jika perusahaan yang memiliki jumlah wanita yang tinggi dalam direksi dapat lebih baik dalam mencapai konsumen. Akan tetapi perusahaan yang memiliki banyak direktur wanita juga kurang baik dikarenakan akan membuat kinerja CSR yang negatif, maka perusahaan juga harus menerapkan hubungan direktur wanita dengan direktur pria lainnya dalam perusahaan.

Keterlibatan wanita dalam perusahaan dinyatakan dalam presentase data di beberapa negara yaitu, Norwegia sekitar 40%, Swedia 25%, Spanyol 40% dan Prancis sebesar 50% merupakan perwakilan perempuan di perusahaan mereka sebagai dewan anggota (Yusof et al., 2019). Data diatas menunjukkan adanya kontribusi wanita dapat memberi dampak positif dalam kinerja CSR dan keterlibatan wanita dalam dewan telah diterapkan pada negara-negara berkembang seperti india yang sulit akan penerapan wanita dalam perusahaan dan perkembangan lainnya.

Pengujian direktur perempuan pada pengungkapan CSR untuk membuktikan apakah direktur perempuan mempengaruhi dalam penyajian dan memiliki pengaruh yang signifikan dalam pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan, serta membuktikan apa saja unsur yang mempengaruhi dalam pengungkapan tanggung jawab sosial agar dapat dievaluasi lebih lanjut untuk peningkatan kinerja perusahaan kedepannya. Dengan telah adanya studi yang menganalisis keterikatan antara direktur wanita dan CSR dapat menjadikan salah satu tolak ukur apakah ada perubahan dari permasalahan ini dari sebelumnya dan sekarang yang dimana telah ada kemajuan dalam tata kelola perusahaan yang dimana memberikan kesetaraan bagi perempuan dalam karir dan membuktikan betapa pentingnya posisi wanita dalam perusahaan dan sudah ada studi yang memberi hasil yang dimana jumlah perempuan dalam dewan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja CSR serta meningkatkan reputasi perusahaan yaitu penilaian positif dari perusahaan (Valls Martínez et al., 2020).

Penelitian terhadap tanggung jawab sosial perusahaan telah banyak dilakukan peninjauan pada peneliti terdahulu sesuai dengan permasalahan yang ingin di ketahui sesuai perkembangan zaman. Lu et al. (2020) menyatakan model penelitian terdahulu yang meneliti tentang dampak etika *feminis* dan gender terhadap implementasi inisiatif CSR dengan menggunakan data karakteristik *eksekutif gender* terhadap pengaruh implementasi CSR. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *feminis gender* sangat mempengaruhi dalam pengimplementasian CSR terhadap perusahaan. Penelitian ini mengungkapkan hal positif dalam presentase wanita dalam perkembangan tanggung jawab sosial di sebuah perusahaan. Jumlah wanita dalam dewan direktur, CEO dan karyawan dari sisi pemangku kepentingan memiliki dampak positif dalam pengungkapan tanggung jawab sosial serta akan menjadi pendorong penting dalam keputusan CSR di sebuah perusahaan. hal ini terkait dengan moral direktur wanita yang lebih tinggi serta kepekaan pada wanita juga sangat tinggi terhadap resiko, pengambilan keputusan dan lainnya dibandingkan pada laki-laki dalam menghadapi permasalahan organisasi lainnya.

Penelitian Vacca et al. (2020) meneliti tentang keragaman *gender* terhadap tanggung jawab sosial perusahaan dengan menggunakan data dari perusahaan yang tercatat di Italia. Penelitian ini memberikan hasil atas pengaruh keragaman *gender* terhadap pengambilan keputusan tanggung jawab sosial perusahaan yang dimana menunjukkan memiliki hubungan dan pengaruh yang baik. Hasil ke dua dari peran moderating pengaruh keragaman gender menunjukkan adanya direksi wanita di badan pembuat keputusan perusahaan tidak mempengaruhi hubungan pengungkapan CSR akan tetapi pada wanita yang berperan dalam direktur utama, dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif terhadap tanggung jawab sosial perusahaan. Direktur utama yang di pimpin oleh wanita untuk pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan dapat meningkatkan kewajiban aktivitas tanggung jawab sosial perusahaan dan komunikasi untuk menaikkan kinerja perusahaan. Kemudian penelitian Zhuang et al. (2018) ini menganalisis sebuah CSR kinerja yang dimana memiliki independen pengalaman politik, afiliasi akademik, latar belakang luar negeri, dan keragaman *gender* dalam dewan direksi, dan

mengontrol ukuran perusahaan sejak dari perusahaan sudah besar. Dalam analisis ini melakukan kontrol kinerja yang bertujuan mengontrol untuk kinerja perusahaan karena pelaksanaan praktik CSR membutuhkan keuangan yang signifikan investasi, selain itu menganalisis dewan direksi dikarenakan adanya pengaruh dari sisi dewan direksi yang dimana telah terbukti pada dewan direksi sangat mempengaruhi CSR serta ukuran dewan secara positif memiliki hubungan dengan kinerja CSR. Dan hasil dari penelitian ini keragaman gender dalam dewan direksi memang menunjukkan pengaruh terhadap CSR akan tetapi tidak berpengaruh secara signifikan untuk kinerja CSR pada tingkat 0,01.

Penelitian Velte (2019) ini menganalisis pengaruh CSR dari beberapa variabel independen salah satu nya yaitu *gender diversity* yang dimana analisis tersebut menunjukkan bahwa independensi dewan dan gender keragaman secara positif dan signifikan terkait dengan pelaporan CSR. Selanjutnya memeriksa untuk mengetahui apakah hubungan ini dipengaruhi oleh negara tertentu atau atribut pemerintahan. Serta dapat ditemukan pada dewan itu hanya mandiri dan keragaman gender lebih berhubungan positif dengan pelaporan CSR di negara-negara dengan lingkup yang lebih tinggi dari perlindungan pemegang saham dan hukum pelaksanaan.

Penelitian Kato & Kodama (2018) pada perusahaan jepang yang dimana penelitian tersebut menggunakan data panel pada CSR yang dicocokkan dengan data pernyataan *proxy* perusahaan sebagai sampel besar dan *representatif* dari 1.492 perusahaan publik di Jepang selama 2006-2014 yang dimana analisis tersebut menghasilkan bukti *ekonometrik* tentang efek pada keragaman gender di tempat kerja CSR. Akuntansi untuk perusahaan yang tidak di observasi *heterogenitas* dengan memperkirakan model efek tetap, hasil analisis telah menemukan bukti untuk efek positif pada keragaman gender di tempat kerja CSR. Akan tetapi efeknya ditemukan tidak langsung, dan hanya melalui dua hingga tiga dan bertahun-tahun. Penelitian ini juga sudah menemukan bahwa efek CSR seperti itu lebih besar dan lebih relevan untuk perusahaan yang lebih dekat dengan sistem manajemen tradisional Jepang dengan arti-penting pemangku kepentingan karyawan. Berdasarkan kesenjangan hasil penelitian di atas, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan. Adapun penelitian ini akan menguji pengaruh dewan direksi perempuan terhadap pelaporan tanggung jawab sosial perusahaan. Adapun penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2017 hingga 2021.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang disajikan berupa angka. Data yang diperoleh dianalisis dengan SPSS 25 dan Softwer *Eviews10*. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis pengaruh *number of female director*, *percentage of female director*, *female director dummy*, *female audit comitte director ratio*, dan *female expert director ratio* terhadap *corporate social responsibility*.

Populasi yang digunakan dalam penlitian ini adalah data yang dikumpulkan dari laporan keberlanjutan, laporan tahunan dan laporan keuangan perusahaan yang tercatat pada Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2017-2021. Selanjutnya akan ada pengujian regresi panel bertujuan untuk memilih model terbaik yang akan dipakai untuk menganalisis terkait dengan hasil uji data. Akan dilakukan tahap uji regresi panel berikut beberapa model terbaik yang dapat digunakan seperti *pooled least square (PLS)*, model *fixed effect (FEM)*, dan model *random effect (REM)*. Dalam penelitian ini, model terbaik yang digunakan penulis adalah *fixed effect model*. Langkah pertama yaitu memilih sampel memakai metode *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Pemilihan Sampel

No.	Standar	Jumlah
1.	Perusahaan yang tercatat pada Bursa Efek Indonesia selama periode 2017-2021.	787
2.	Dalam laporan perusahaan tersebut terdapat data yang cacat sehingga tidak dapat dibaca.	(150)
3.	Perusahaan yang tidak lengkap dalam pengungkapan laporan keberlanjutan, tahunan dan keuangan selama periode 2017-2021.	(333)
	Jumlah Sampel Penelitian	304
	Jumlah Data (5 Tahun)	1520
	Data Outlier	(57)
	Jumlah data Observasi	1463

Sumber: data sekunder (Diolah Peneliti, 2022)

Tabel 1 Menunjukkan jumlah populasi pada penelitian sebanyak 787 perusahaan tercatat di BEI. Terdapat data yang tidak dapat dibaca berjumlah 150 perusahaan yang akan berakibatkan salah informasi dikarenakan tidak jelas. Terdapat laporan keberlanjutan, tahunan dan keuangan tahunan yang tidak lengkap selama periode 2017-2021. Terdapat jumlah outlier sebanyak 57 data. Serta jumlah sampel penelitian berjumlah 304 perusahaan yang terdiri dari 5 tahun dan jumlah sampel observasi sebanyak 1463 yang akan dilakukannya uji analisis data.

Variabel pada penelitian terbagi menjadi tiga jenis variabel yaitu variabel dependen, independen dan kontrol. *Corporate social responsibility* yaitu variabel dependen pada penelitian ini. Variabel independennya yaitu *number of female director* (Nfd), *percentage of female director* (Pfd), *female director dummy* (Fdd), *female audit committee director ratio* (Facdr), dan *female expert director ratio* (Fadr). Variabel kontrol yang digunakan yaitu *boardsize*, *ownership concentration*, *profitability*, *leverage*, dan *boardmeeting*.

Corporate social responsibility adalah cara bagi perusahaan untuk mengungkapkan kinerja dan dampak keberlanjutan serta meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan untuk menganalisis pengungkapan CSR (Velte, 2019). Untuk mengukur variabel dependen menggunakan standar *global reporting initiative* (GRI) yang dimana untuk mengetahui dampak dan kinerja dari sebuah perusahaan dalam laporan keberlanjutan yang dimana penilaian dari indeks terdiri dari 3 bagian yaitu ekonomi, lingkungan dan sosial yang diungkapkan akan diukur nilai dummy yaitu, 0 jika tidak mengungkapkan dan 1 jika mengungkapkan dalam simulasi tabel CSR adapun pengukurannya yang bersumber dari Ramon-Llorens et al (2021) :

$$\text{Score GRI} = \frac{\text{Nilai ekonomi, lingkungan, sosial}}{\text{Jumlah indeks}} \quad (1)$$

Number of female director adalah jumlah total direktur wanita dalam sebuah dewan di perusahaan. Untuk mengetahui ada berapa jumlah direktur wanita yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Maka pengukuran variabel *number of female director* sebagai berikut, bersumber dari Arioglu (2020) :

$$\text{Nfd} = \text{Jumlah direktur wanita dalam dewan perusahaan} \quad (2)$$

Percentage of female director adalah persentase direktur wanita dengan jumlah total direktur dalam sebuah dewan. Untuk mengetahui persentase dalam direksi wanita di sebuah perusahaan dapat diukur sebagai berikut, bersumber dari Arioglu (2020) :

$$\text{Pfd} = \text{Rasio dari jumlah direksi wanita} \quad (3)$$

Female director dummy adalah mengambil nilai 1 jika setidaknya ada 1 direktur wanita dalam dewan perusahaan dan nilai 0 jika tidak memiliki direktur wanita dalam dewan perusahaan. Maka *female director dummy* pengukuran yang digunakan sebagai berikut, bersumber dari Arioglu (2020) :

$$\text{Fdd} = \text{Nilai dummy 1 jika ada direktur wanita dan 0 sebaliknya} \quad (4)$$

Female audit committee director ratio adalah rasio wanita yang berada dalam *audit committee* dengan jumlah total rasio *female audit director*. Digunakan untuk mengetahui berapa rasio dalam *female audit director* maka dapat diukur sebagai berikut, bersumber dari Arioglu (2020):

$$\text{Facdr} = \text{Rasio dari jumlah audit direksi wanita} \quad (5)$$

Female expert director ratio adalah rasio direktur wanita yang memiliki keahlian pada bidang keuangan atau akuntansi dari jumlah direktur di dewan yang memegang keahlian dalam bidang akuntansi. Untuk mengetahui berapa rasio dalam *female expert director* dalam suatu perusahaan, maka dapat diukur sebagai berikut, bersumber dari Arioglu (2020) :

$$\text{Fedr} = \text{Rasio dari jumlah direksi wanita} \quad (6)$$

Bordsize merupakan jumlah direktur yang berkontribusi dalam dewan di suatu perusahaan. adapun pengukuran yang dipakai bersumber dari Ramon-Llorens, Meca, & Martinez (2021) :

$$Boardsize = \text{Jumlah Direktur} \quad (7)$$

Ownership concentration merupakan persentase saham dari pemegang saham terbesar dalam perusahaan. Untuk mengetahui informasi tersebut dapat dilihat dalam laporan tahunan dan diukur sebagai berikut, bersumber dari Ramon-Llorens et al (2021) :

$$Ownership\ concentration = \text{Persentase saham dari 2 saham terbesar} \quad (8)$$

Profitability bagian dari isi laporan keuangan yang tertera setiap perusahaan. *Profitability* adalah kekuatan perusahaan dalam membuat laba pada periode dengan tingkat pendapatan, aset dan ekuitas tertentu. Untuk mengetahui berapa *profitability* maka dapat di ukur sebagai berikut, bersumber dari Ramon-Llorens et al (2021) :

$$Profitability = \frac{\text{Laba operasional}}{\text{Penjualan bersih}} \quad (9)$$

Leverage merupakan total utang yang di skalakan dengan asset perusahaan. Jika *leverage* tinggi atau rendah nya dapat dibandingkan dengan asset perusahaan maka dapat diukur sebagai berikut bersumber dari Ramon-Llorens et al (2021) :

$$Leverage = \frac{\text{Total hutang}}{\text{Total asset}} \quad (10)$$

Board meeting merupakan jumlah rapat dewan yang dilakukan pertahun dalam perusahaan yang bertujuan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan. Untuk mengetahui berapa banyak pertemuan yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan dapat dilihat dari data informasi pada laporan tahunan maka dapat diukur sebagai berikut, bersumber dari Ramon-Llorens et al (2021):

$$Board\ Meeting = \text{Jumlah meeting direksi pertahun} \quad (11)$$

Statistik deskriptif digunakan pada tahap awal analisis data. Analisis data kemudian dilakukan dengan menggunakan data panel dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$CSR = \beta_{1it} \text{Number of female director} + \beta_{2it} \text{Percentage of female director} + \beta_{3it} \text{Female director dumm} + \beta_{4it} \text{Female audit commite director ratio} + \beta_{5it} \text{Female expert director ratio} + \beta_{6it} \text{Bordsize} + \beta_{7it} \text{Ownership Concn} + \beta_{8it} \text{Profitability} + \beta_{9it} \text{Leverage} + \beta_{10it} \text{Board meeting} + e_{it} \quad (12)$$

Keterangan:

Y	= Corporate Social Responsibility
$\beta_1 - \beta_{10}$	= Koefisien regresi masing-masing variable
X_{1it}	= Number of female director
X_{2it}	= Percentage of female director
X_{3it}	= Female director dummy
X_{4it}	= Female audit commite director ratio
X_{5it}	= Female expert director ratio
X_{6it}	= Bordsize
X_{7it}	= Ownership concentration
X_{8it}	= Profitability
X_{9it}	= Leverage
X_{10it}	= Board meeting
e_{it}	= Error ter

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data digambarkan secara generik menggunakan pendeskripsian data menggunakan statistik deskriptif. Pendeskripsian data dilakukan menggunakan nilai maximum, minimum, mean, dan standar deviasi pada setiap variabel.

Tabel 2 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
CSR	1463	0,11702	0,43617	0,25771	0,06200	
NFD	1463	0	6	0,76145	0,99098	
PFD	1463	0,00	0,66	0,04506	0,07941	
FDD	1463	0	1	0,50034	0,50017	
FACDR	1463	0,00	0,14	0,02102	0,02281	
FEDR	1463	0,00	0,06	0,00439	0,00714	
BoardSize	1463	2	13	4,83800	1,94356	
OwnershipConcentration	1463	0,15	1,00	0,66319	0,17659	
Profitability	1463	-4,28	1,66	0,07556	0,31022	
Leverage	1463	0,00	4,83	0,53786	0,36209	
BoardMeeting	1463	2	281	19,10048	15,46069	
Valid N (listwise)	1463					

Sumber: IBM SPSS Statistics 25 (Data Diolah Peneliti 2022)

Tabel 2. Menunjukkan jumlah data observasi sebesar 1463 yang terdiri dari 304 sampel pertahun. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu corporate social responsibility dengan nilai rata-rata 0,25771 menunjukkan perusahaan yang terdaftar di BEI telah melakukan pelaporan corporate social responsibility. Nilai minimum CSR 0,11702 yang berarti adanya penurunan pengungkapan pada laporan CSR sedangkan nilai maksimum CSR sebesar 0,43617 menunjukkan adanya tindakan dalam meningkatkan pengungkapan laporan CSR sesuai dengan indeks pengungkapan CSR, dan nilai standar deviasi memiliki nilai 0,06200 menunjukkan nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata sehingga nilai tersebut diinterpretasikan berkelompok. Maka angka CSR yang dihasilkan akan menentukan kontribusi dewan direksi wanita dalam pelaporan CSR.

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *number of female director* (Nfd) memiliki nilai minimum 0 yang berarti tidak adanya direksi perempuan dalam perusahaan sedangkan nilai maksimum 6 yang berarti jumlah paling banyak direksi wanita dalam perusahaan dan nilai standar deviasi sebesar 0,99098 yang dimana lebih besar dari nilai rata-rata sehingga nilai tersebut diartikan tidak berkelompok.

Percentage of female director (Pfd) memiliki nilai minimum 0,00 yang berarti tidak ada persentase direksi wanita dalam perusahaan sedangkan nilai maksimum 0,66 yang berarti adanya peningkatan persentase direksi perempuan dalam perusahaan dan nilai standar deviasi sebesar 0,07941 yang dimana lebih besar dari pada nilai rata-rata sehingga nilai tersebut diartikan tidak berkelompok.

Female director dummy (Fdd) memiliki nilai minimum 0 yang dimana menunjukkan tidak ada yang mewakilkan direksi wanita pada perusahaan sedangkan nilai maksimum 1 menunjukkan adanya direksi perempuan setidaknya ada 1 dan nilai standar deviasi sebesar 0,50017 yang dimana lebih kecil dari nilai rata-rata sehingga nilai tersebut diartikan berkelompok .

Female audit comitte director ratio (Facdr) memiliki nilai minimum 0,00 menunjukkan tidak ada direksi audit wanita sedangkan nilai maksimum 0,14 menunjukkan peningkatan adanya direksi audit wanita pada perusahaan dan nilai standar deviasi sebesar 0,02281 yang dimana lebih besar dari nilai rata-rata sehingga nilai tersebut diartikan tidak berkelompok.

Female expert director ratio (Fadr) memiliki nilai minimum 0,00 yang menunjukkan tidak ada direksi wanita dengan keahlian akuntansi atau yang menjabat sebagai direksi keuangan sedangkan nilai maksimum 0,06 menunjukkan peningkatan adanya direksi wanita dengan keahlian akuntansi atau menjabat sebagai direksi keuangan dan nilai standar deviasi sebesar 0,00714 yang dimana lebih besar dari nilai rata-rata sehingga nilai tersebut diartikan tidak berkelompok.

Variabel kontrol pada penelitian ini yaitu *boardsize* memiliki nilai minimum 2 yang menunjukkan jumlah dewan direksi 2 sedangkan nilai maksimum 13 menunjukkan adanya peningkatan jumlah dewan direksi pada perusahaan. *Ownership concentration* memiliki nilai minimum 0,15 yang

menunjukkan yang memiliki *ownership concentration* rendah dan nilai maksimum 1,00 menunjukkan adanya peningkatan *ownership concentration* atau dimiliki oleh pemerintah. *Profitability* memiliki nilai minimum -4,28 yang menunjukkan bahwa efisiensi operasi perusahaan tidak baik dan kegiatan operasi perusahaan semakin tidak efisien sedangkan nilai maksimum 1,66 menunjukkan adanya peningkatan tingkat laba dan operasi perusahaan. *Leverage* memiliki nilai sebesar 0,00 menunjukkan tidak ada tingkat utang pada perusahaan sedangkan nilai maksimum sebesar 4,83 menunjukkan tingginya utang perusahaan. Dan *boardmeeting* memiliki nilai sebesar 2 rendahnya pertemuan tahunan direksi pada perusahaan sedangkan nilai maksimum 281 menunjukkan peningkatan pertemuan tahunan direksi pada perusahaan.

Tabel 3 Hasil Uji Chow

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	6.692413	(303,1149)	0.0000
Cross-section Chi-square	1487.845789	303	0.0000

Sumber: data dari reviews 10 (Data Diolah Peneliti, 2022)

Tabel 3 Menunjukkan hasil uji *Chow* dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas F-statistik $0.0000 < 0.05$. Nilai F-statistik $1487.845789 >$ dari F-tabel 6.692413. Nilai ini mengarah pada ketetapan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dalam penelitian model *fixed effect model* adalah metode yang tepat untuk data panel regresi dalam penelitian ini. Hasil uji *chow* menunjukkan model *fixed effect* lebih unggul, dilanjutkan dengan uji hausman.

Tabel 4 Hasil Uji Hausman

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	22.125775	10	0.0145

Sumber: data dari reviews 10 (Data Diolah Peneliti, 2022)

Tabel 4 Menampilkan hasil uji hausman dengan nilai probabilitas $0.0145 < 0.05$ untuk menguji *fixed effect model* dapat digunakan dalam penelitian ini. Serta, nilai prob F statistic pada *random effect model* adalah 0.150848 dan *fixed effect model* sebesar 0.000000. Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian menggunakan metode studi model *fixed effect*. Hal ini dikarenakan Prob F-statistic pada model *fixed effect model* lebih rendah dibandingkan dengan nilai prob f-statistic pada model *random effect*.

Tabel 5 Hasil Uji F

Variabel Dependen	Prob
CSR	0.000000

Sumber: data dari reviews 10 (Data Diolah Peneliti, 2022)

Tabel 5 Menampilkan hasil uji F yang menunjukkan angka 0,0000. Artinya variabel independen yang digunakan didalam penelitian menunjukkan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Uji t

Variable	Coefficient	Prob.	Hasil	Kesimpulan
C	0.233836	0.0000		
NFD	0.025755	0.0108	Signifikan Positif	Terbukti
PFD	-0.421455	0.0003	Signifikan Negatif	Terbukti
FDD	-0.000750	0.9305	Tidak Signifikan	Tidak Terbukti
FACDR	0.091959	0.4971	Tidak Signifikan	Tidak Terbukti
FEDR	-0.081296	0.8754	Tidak Signifikan	Tidak Terbukti
BOARDSIZE	0.005816	0.0170	Signifikan Positif	Bukan Hipotesis
OWNERSHIPCONCENTRATION	-0.005948	0.7854	Tidak Signifikan	Bukan Hipotesis
PROFITABILITY	0.004041	0.4309	Tidak Signifikan	Bukan Hipotesis

Variable	Coefficient	Prob.	Hasil	Kesimpulan
LEVERAGE	0.002722	0.6200	Tidak Signifikan	Bukan Hipotesis
BOARDMEETING	-0.000205	0.2980	Tidak Signifikan	Bukan Hipotesis

Sumber: data dari reviews 10 (Data Diolah Peneliti, 2022)

Tabel 6 Menunjukkan hasil uji t yang merupakan menyediakan informasi serta membentuk model penelitian persamaan regresi yang terbentuk dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{CSR} = & 0.233836 + 0.025755 \text{ NFD} - 0.421455 \text{ PFD} - 0.000750 \text{ FDD} + 0.091959 \text{ FACDR} - 0.081296 \\
 & \text{FEDR} + 0.005816 \text{ BOARDSIZE} - 0.005948 \text{ OWNERSHIP CONCENTRATION} + 0.004041 \\
 & \text{PROFITABILITY} + 0.002722 \text{ LEVERAGE} - 0.000205 \text{ BOARDMEETING} \quad (13)
 \end{aligned}$$

Pengaruh Number of Female Director terhadap CSR

Hasil uji regresi data panel mengemukakan bahwa *number of female director* berpengaruh pada *corporate social responsibility*. Hasil ini menerima hipotesis pertama (H_1) menerangkan *number of female director* berpengaruh positif terhadap *corporate social responsibility*. Peningkatan jumlah wanita pada perusahaan dalam dewan memberi komunikasi yang baik. Jumlah wanita pada dewan direksi dalam perusahaan dapat membuat perspektif pemangku kepentingan serta dapat memberi dampak positif terhadap CSR dan menjadi pendukung penting CSR dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rouf & Hossan., (2021); Lu et al., (2020); Amorelli & García-Sánchez., (2020) menyatakan bahwa *number of female director* berpengaruh terhadap *corporate social responsibility*.

Pengaruh Percentage of Female Director terhadap CSR

Hasil uji regresi data panel mengemukakan bahwa *percentage of female director* berpengaruh terhadap *corporate social responsibility*. Hasil ini menerima hipotesis kedua (H_2) menerangkan *percentage of female director* berpengaruh negatif signifikan terhadap *corporate social responsibility*. Persentase direktur perempuan sebuah pengukuran yang dipakai dalam perusahaan sebagai data ukur seberapa tinggi direktur perempuan diperusahaan tersebut serta sebagai informasi yang mempengaruhi pengungkapan CSR. Dan persentase direktur perempuan dapat mempengaruhi dalam segi positif atau negatif sesuai dengan data perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pucheta-Martínez et al., 2019); (Valls Martínez et al., 2020); (Justin, 2019). Menyatakan bahwa *percentage of female director* dapat berpengaruh signifikan negatif atau positif terhadap *corporate social responsibility*.

Pengaruh Female Director Dummy terhadap CSR

Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji regresi data panel menerangkan *female director dummy* tidak berpengaruh terhadap *corporate social responsibility*. Hasil ini tidak menerima hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa *female director dummy* tidak signifikan terhadap *corporate social responsibility*. Dapat ditegaskan pemilihan satu atau beberapa anggota *female director* tidak efektif dalam menganalisis pengaruh terhadap pengungkapan CSR apakah memiliki pengaruh positif atau negatif dalam hubungan pelaporan CSR. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Valls Martínez et al., 2020).

Pengaruh Female Audit Committee Director Ratio terhadap CSR

Hasil uji regresi data panel mengemukakan bahwa *female audit committee director ratio* tidak berpengaruh terhadap *corporate social responsibility*. Hasil ini tidak menerima hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan bahwa *female audit committee director ratio* tidak signifikan terhadap *corporate social responsibility*. (Qaderi et al., 2020) menyatakan Adanya *audit committee* dalam perusahaan dapat meningkatkan komunikasi antara pemilik perusahaan dengan manajemen perusahaan, selain itu dengan keberadaan audit committee diperusahaan dapat memberi informasi transparan dan meyakinkan pemangku kepentingan untuk keberadaan audit committee secara umum. Penelitian ini tidak sejalan dengan Widyasari & Ayunda., (2020) yang menyatakan keberadaan *female audit committee* memiliki pengaruh negatif yang dimana akan lebih konservatif dalam hal laporan *corporate social responsibility*

menandakan bahwa wanita cenderung tidak melebihi-lebihkan kegiatan *corporate social responsibility*. Hasil survei bahwa *female audit committee director ratio* tidak berpengaruh terhadap *corporate social responsibility* salah satu faktor yaitu dikarenakan rendah atau kurang keberadaan *female audit committee* yang ada dalam perusahaan maka tidak efektif dalam menganalisis pengaruh terhadap *corporate social responsibility*.

Pengaruh *Female Expert Director Ratio* terhadap CSR

Hasil uji regresi data panel mengemukakan bahwa *female expert director ratio* tidak berpengaruh terhadap *corporate social responsibility*. Hasil ini tidak menerima hipotesis kelima (H_5) yang menyatakan bahwa *female expert director ratio* tidak signifikan terhadap *corporate social responsibility*. Latar belakang pendidikan yang heterogen menunjukkan keragaman dalam mentalitas individu, kecerdasan, kemampuan prestasi, keahlian dan sikap, yang menghasilkan peningkatan kualitas pengungkapan CSR. Keragaman latar belakang pendidikan berasal pengetahuan dan meningkatkan keahlian khusus anggota dewan untuk menghasilkan dan berbagi wawasan baru. Dan hasil penelitian ini menyatakan *female expert director ratio* tidak berpengaruh terhadap *corporate social responsibility* dikarenakan rendah atau kurang keberadaan *female expert director ratio* yang ada dalam perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji dan analisis data penelitian, penulis memperoleh kesimpulan bahwa variabel *number of female director* memiliki pengaruh positif dan *percentage of female director* memiliki pengaruh negatif terhadap *corporate social responsibility*. Ini menjelaskan mengapa semakin banyak wanita di perusahaan dalam dewan memberi komunikasi yang baik. Jumlah wanita pada dewan direksi dalam perusahaan dapat membuat perspektif pemangku kepentingan serta dapat memberi dampak positif terhadap CSR dan menjadi pendukung penting CSR dalam perusahaan. Persentase direktur perempuan sebuah pengukuran yang dipakai dalam perusahaan sebagai data ukur seberapa tinggi direktur perempuan diperusahaan tersebut serta sebagai informasi yang mempengaruhi pengungkapan CSR. Persentase direktur perempuan dapat mempengaruhi dalam segi positif atau negatif sesuai dengan data perusahaan. dan pada *female director dummy*, *female audit committee director ratio*, *female expert director ratio* tidak berpengaruh terhadap *corporate social responsibility*. Dikarenakan pemilihan satu atau beberapa anggota direksi wanita tidak efektif dalam menganalisis pengaruh terhadap pengungkapan CSR. Serta rendahnya atau kurang keberadaan *female audit committee* dan *female expert director ratio* yang ada dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amorelli, M. F., & García-Sánchez, I. M. (2020). Critical mass of female directors, human capital, and stakeholder engagement by corporate social reporting. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 204–221. <https://doi.org/10.1002/csr.1793>
- Arioglu, E. (2020). The affiliations and characteristics of female directors and earnings management: evidence from Turkey. *Managerial Auditing Journal*, 35(7), 927–953. <https://doi.org/10.1108/MAJ-07-2019-2364>
- Bhatia, A., & Makkar, B. (2020). Stage of development of a country and CSR disclosure – the latent driving forces. *International Journal of Law and Management*, 62(5), 467–493. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2020-0068>
- Gulzar, M. A., Cherian, J., Hwang, J., Jiang, Y., & Sial, M. S. (2019). The impact of board gender diversity and foreign institutional investors on the corporate social responsibility (CSR) engagement of Chinese listed companies. *Sustainability (Switzerland)*, 11(2), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su11020307>
- Justin, P. (2019). Pengungkapan Laporan Keberlanjutan Perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 8(3), 1–9.

- Kato, T., & Kodama, N. (2018). The Effect of Corporate Social Responsibility on Gender Diversity in the Workplace: Econometric Evidence from Japan. *British Journal of Industrial Relations*, 56(1), 99–127. <https://doi.org/10.1111/bjir.12238>
- Khan, I., Khan, I., & Senturk, I. (2019). Board diversity and quality of CSR disclosure: evidence from Pakistan. *Corporate Governance (Bingley)*, 19(6), 1187–1203. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2018-0371>
- Lin, W. L., Law, S. H., Ho, J. A., & Sambasivan, M. (2019). The causality direction of the corporate social responsibility – Corporate financial performance Nexus: Application of Panel Vector Autoregression approach. *North American Journal of Economics and Finance*, 48(December 2018), 401–418. <https://doi.org/10.1016/j.najef.2019.03.004>
- Lu, J., Štreimikis, J., Stasiulis, N., Ren, L., Zhang, C., & Liang, M. (2020). Impacts of Feminist Ethics and Gender on the Implementation of CSR Initiatives. *Filosofija. Sociologija*, 1, 24–33.
- Pucheta-Martínez, M. C., Bel-Oms, I., & Olcina-Sempere, G. (2019). Commitment of independent and institutional women directors to corporate social responsibility reporting. *Business Ethics*, 28(3), 290–304. <https://doi.org/10.1111/beer.12218>
- Qaderi, S. A., Abdurraheem Ghaleb, B. A., & Alhmod, T. R. (2020). Audit Committee Features and CSR Disclosure: Additional Evidence From an Emerging Market. *International Journal of Financial Research*, 11(5), 226–237. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v11n5p226>
- Ramon-Llorens, M. C., Garcia-Meca, E., & Pucheta-Martínez, M. C. (2021). Female directors on boards. The impact of faultlines on CSR reporting. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 12(1), 156–183. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-07-2019-0273>
- Rouf, M. A., & Hossan, M. A. (2021). The effects of board size and board composition on CSR disclosure: a study of banking sectors in Bangladesh. *International Journal of Ethics and Systems*, 37(1), 105–121. <https://doi.org/10.1108/IJOES-06-2020-0079>
- Vacca, A., Iazzi, A., Vrontis, D., & Fait, M. (2020). The role of gender diversity on tax aggressiveness and corporate social responsibility: Evidence from Italian listed companies. *Sustainability (Switzerland)*, 12(5). <https://doi.org/10.3390/su12052007>
- Valls Martínez, M. del C., Martín Cervantes, P. A., & Cruz Rambaud, S. (2020). Women on corporate boards and sustainable development in the American and European markets: Is there a limit to gender policies? *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(6), 2642–2656. <https://doi.org/10.1002/csr.1989>
- Velte, P. (2019). Does board composition influence CSR reporting? A meta-analysis. *Corporate Ownership and Control*, 16(2), 48–59. <https://doi.org/10.22495/cocv16i2art5>
- Widyasari, P. A., & Ayunda, N. F. (2020). *CSR reporting: Perspective of female audit committee having financial expertise*. 115(Insyma), 143–146. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200127.029>
- Yusof, S. M., Nordin, N. A., Jais, M., & Sahari, S. (2019). Impact of Board Diversity on Corporate Social Responsibility (CSR) on Malaysian Public Listed Companies. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(7). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i7/6209>
- Zhuang, Y., Chang, X., & Lee, Y. (2018). Board composition and corporate social responsibility performance: Evidence from Chinese public firms. *Sustainability (Switzerland)*, 10(8). <https://doi.org/10.3390/su10082752>