

## APAKAH GENDER DIVERSITY MEMODERASI HUBUNGAN ANTARA CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DENGAN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOAL: PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BURSA EFEK INDONESIA

Hery Haryanto<sup>1)</sup>, Toni Ong<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam, Batam  
e-mail: hery.haryanto@uib.edu<sup>1)</sup>, 2141230.toni@uib.edu<sup>2)</sup>

### **Abstrak**

*Adanya masalah lingkungan seperti polusi, pemanasan global, perubahan iklim, dan kelangkaan sumber daya memunculkan kesadaran masyarakat akan pentingnya keberlanjutan lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh CSR Committee terhadap Sustainable Development Goals pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2018-2022 dengan mempertimbangkan adanya Gender Diversity dalam dewan direksi. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi data panel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa CSR Committee berpengaruh signifikan positif terhadap pengungkapan SDGs. Selain itu, Gender Diversity juga memoderasi secara signifikan positif, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan efektivitas representasi pemangku kepentingan. Penemuan ini mendukung pentingnya Gender Diversity dalam tata kelola perusahaan untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan.*

**Kata kunci:** CSR Committee, SDGs Disclosure, Gender Diversity

### **Abstract**

*The existence of environmental problems such as pollution, global warming, climate change, and resource scarcity raises public awareness of the importance of environmental sustainability. This study aims to analyze the effect of CSR Committee on Sustainable Development Goals in manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange during the 2018-2022 period by considering the existence of Gender Diversity in the board of directors. This research method is quantitative using panel data regression analysis method. The results showed that the CSR Committee has a significant positive effect on SDGs disclosure. In addition, Gender Diversity also moderates significantly positively, improving the quality of decision-making and the effectiveness of stakeholder representation. These findings support the importance of Gender Diversity in corporate governance to achieve sustainable development goals.*

**Keywords:** CSR Committee, SDGs Disclosure, Gender Diversity

## 1. PENDAHULUAN

CSR (*Corporate Social Responsibility*) telah menjadi fokus penelitian akademisi selama beberapa dekade (Handayati *et al.*, 2022). Lonjakan penelitian CSR dalam beberapa tahun terakhir mencerminkan pentingnya tindakan dan peran perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial dalam berperilaku etis dan berkelanjutan di tengah tantangan sosial dengan lingkungan yang semakin kompleks.

Masalah lingkungan seperti polusi, pemanasan global, perubahan iklim dan kelangkaan sumber daya alam telah memunculkan kesadaran masyarakat terhadap keberlanjutan lingkungan (Fajarini *et al.*, 2022). Fenomena ini telah menjadi dasar bagi konsep tujuan *Sustainable Development Goal* (SDGs). Berdasarkan penelitian yang

dilakukan oleh PBB sekitar 98% dari para CEO telah menyadari bahwa keterlibatan perusahaan mereka dalam SDGs dapat memberikan dampak positif pada sektor industri mereka. selain itu, survei yang dilakukan oleh PWC pada tahun 2017 telah mencatat bahwa 62% perusahaan telah mengintegrasikan SDGs dalam perusahaan atau laporan keberlanjutan mereka. Namun, hanya 37% dari mereka yang memprioritaskan target SDG sebagai fokus utama perusahaan mereka. sisanya hanya 63% tidak menghubungkan SDGs dan tujuan perusahaan dalam laporan perusahaan atau dokumentasi keberlanjutan (Fajarini *et al.*, 2022).

Hal ini sebagian disebabkan oleh pengakuan pemerintah terhadap pentingnya keberlanjutan dalam mendukung pertumbuhan dan pembangunan jangka panjang di negara-negara yang permasalahan sosial dan lingkungannya unik dan signifikan (Cicchiello *et al.*, 2021). Oleh karena itu, meningkatnya pentingnya laporan keberlanjutan menjadi suatu keharusan, khususnya untuk memastikan daya tarik negara - negara berkembang dimana peluang investasi mungkin dihadapkan pada tingkat yang ketidakpastian dan bahkan kontroversi yang lebih tinggi (Cicchiello *et al.*, 2021).

Peraturan presiden nomor 59 tahun 2017 membuat keputusan mengenai implementasi pencapaian *sustainable development goals* (Fajarini *et al.*, 2022). Namun keputusan ini belum berjalan efektif, seperti yang ditunjukkan oleh laporan SDSN (Jaringan Solusi Pembangunan Berkelanjutan) yang menyatakan bahwa peringkat Indonesia turun dari peringkat 98 pada tahun 2016 menjadi peringkat 100 pada tahun 2017. Posisi Indonesia berarti tertinggal dari Malaysia, Thailand, Singapura, Vietnam, dan Filipina.

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji faktor- faktor yang mempengaruhi pengungkapan CSR, sedikit penelitian yang khusus menyelidiki faktor penentu informasi SR yang spesifik seperti kesetaraan *gender* (Fajarini *et al.*, 2022). Keterlibatan perempuan dalam aktivitas sosial dan ekonomi telah menjadi tema menarik dalam beberapa tahun terakhir, dengan adanya usaha untuk memberikan kesempatan setara bagi perempuan di semua tingkatan dalam perusahaan, mulai dari tingkatan terendah hingga ke tingkatan yang paling teratas. Saat ini informasi mengenai pratiknya kesetaraan *gender* telah berkembang dan dianggap berharga oleh pemangku kepentingan utama perusahaan karena pengungkapan kesetaraan *gender* mencerminkan komitmen perusahaan terhadap proses pembangunan berkelanjutan (Fajarini *et al.*, 2022).

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan perlunya penelitian khusus pada aspek SR tertentu, terutama dalam mengalokasikan perhatian yang lebih besar terhadap motivasi perusahaan dalam mengungkapkan informasi mengenai kesetaraan *gender* dalam SR mereka (Campbell, 2007). Berdasarkan penelitian mereka (Bear & Post, 2010), menemukan bahwa direktur perempuan lebih responsif terhadap kegiatan CSR dibandingkan dengan direktur laki-laki, hal ini disebabkan oleh kecenderungan perempuan untuk lebih terhubung dengan isu-isu sosial, pendidikan, dan regulasi. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih fokus pada mengaitkan karakteristik perusahaan dan kehadiran direktur perempuan di dewan direksi dengan pengungkapan CSR dan bentuk pengungkapan sukarela lainnya.

Penelitian seelumnya menunjukkan bahwa memiliki lebih banyak perempuan di dewan komisaris berpengaruh positif terhadap aktivitas pelaporan perusahaan karena sensitivitas mereka yang lebih besar terhadap isu-isu sosial dan etika serta peningkatan kesadaran mereka terhadap risiko lingkungan (Girón *et al.*, 2020). Berbeda dengan penelitian sebelumnya mengenai dampak *gender* dalam praktik keberlanjutan yang sebagian besar berbasis di negara-negara maju, terdapat sedikit penelitian mengenai dampak *gender diversity* dewan terhadap pelaporan keberlanjutan di negara-negara berkembang, khususnya di kawasan Afrika dan Asia (Fajarini *et al.*, 2022).

Walaupun terdapat peningkatan jumlah perempuan yang menempati posisi di dewan direksi perusahaan, bukti empiris menunjukkan bahwa angka perempuan yang diangkat sebagai anggota dewan direksi di sebagian besar negara Asia dan Afrika jauh lebih rendah dibandingkan dengan negara-negara barat (Cicchello *et al.*, 2021). Di Afrika, kehadiran perempuan dalam ruang rapat masih sangat terbatas, terutama di lingkungan di mana 95% *Chief Executive Officer* (CEO) adalah laki-laki. Hanya 25% perempuan GM yang memiliki akses ke komite dewan, sementara hanya 24% perempuan yang menduduki posisi manajemen menengah, dan hanya 12,7% perempuan yang menduduki kursi dewan di perusahaan-perusahaan teratas di Afrika (African Development Bank, 2015). Meskipun demikian, *gender diversity* mengalami peningkatan di dunia usaha di negara-negara berkembang di Asia. Perempuan kini mengisi 9,3% kursi dewan dan menduduki 4,2% posisi ketua dewan, masing-masing meningkat sebesar 1,5% dan 1,6% sejak tahun 2016 (Cicchello *et al.*, 2021).

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### ***Stakeholder* Teori**

*Stakeholder* adalah individu atau kelompok orang yang dapat mempengaruhi atau yang dipengaruhi oleh Perusahaan (Freeman, 1984). *Stakeholder* teori berupaya untuk mengubah cakupan tanggung jawab manajemen yang awalnya hanya difokuskan pada pemegang saham, tetapi sekarang diarahkan kepada berbagai kelompok pihak berkepentingan (Freeman, 1984). Perusahaan sebaiknya memperhatikan bahwa berbagai kelompok memiliki kepentingan terhadap operasional bisnis, seperti karyawan, konsumen, pemasok, kreditur, masyarakat, pemerintah, dan lingkungan.

Dengan demikian, menurut *stakeholder* teori, sebuah perusahaan perlu memenuhi harapan dari beragam pihak berkepentingan, yang dalam dunia keuangan modern sering disebut sebagai kinerja yang berkelanjutan (Khan, 2022; Wicaksono & Setiawan, 2022). Menurut *stakeholder* teori, tujuan utama perusahaan adalah untuk memaksimalkan nilai pasar totalnya dalam jangka Panjang (Jensen, 2010). Dalam merumuskan dan mengelola strategi organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang, penting untuk memahami pihak berkepentingan dalam konteks yang lebih luas. Hal ini karena perusahaan tidak hanya harus memperhatikan "pihak yang memengaruhi" tetapi juga "pihak yang terpengaruh" oleh kegiatan bisnis organisasi (Berman *et al.*, 1999).

### **Sustainable Development Goal**

Sustainable Development Goal (SDGs) didefinisikan sebagai seruan atas tindakan semua negara di dunia, baik negara kaya, miskin, maupun berpendapatan menengah. Seruan ini memiliki tujuan meningkatkan kesejahteraan dan melindungi planet ini dengan cara pengentasan kemiskinan serta memenuhi berbagai kebutuhan sosial seperti pendidikan, kesehatan, perlindungan sosial, dan peluang kerja, sekaligus mengatasi perubahan iklim dan perlindungan lingkungan (United Nation, 2023). Agenda SDGs ini dideklarasikan pada tahun 2015 oleh 193 kepala negara yang menghadiri Majelis Umum PBB di New York (Pedersen, 2018) dan dilaksanakan pada tanggal 1 Januari 2016 yang ditargetkan akan tercapai pada tahun 2030 (Chapman, 2016).

Sebagai kelanjutan dari *Millennium Development Goals* (MDGs), *sustainable development goal* diharapkan dapat memberikan penanganan yang lebih efektif terhadap isu-isu keberlanjutan. SDGs melampaui batasan MDGs dan pendekatan "tiga pilar" konvensional terhadap pembangunan berkelanjutan, dengan kerangka kerja SDGs yang dirancang untuk bersifat universal, mendorong pendekatan yang mengintegrasikan pembangunan manusia dan keberlanjutan lingkungan (Galli & Bassanini, 2020). Sebagai

kerangka kebijakan untuk memandu masyarakat menuju kesejahteraan jangka panjang, SDGs mewakili sejumlah langkah penting dalam pengembangan kebijakan transisi. Potensi SDGs untuk mendorong perubahan global menuju masa depan yang lebih berkelanjutan semakin diakui, namun peran perusahaan dalam mendukung proses tersebut dan bagaimana SDGs memengaruhi model bisnis masih kurang jelas. Namun, SDGs biasanya dibuat untuk perusahaan yang ingin memasukkan keberlanjutan ke dalam rencana bisnis mereka.. Target SDGs global dapat diartikan ke dalam konteks nasional dan dirumuskan untuk memenuhi persyaratan regulasi nasional sambil mengatasi keberlanjutan yang spesifik terhadap ruang dan waktu (Hák *et al.*, 2016).

Selain itu, Schönherr *et al.*, (2017) mengusulkan tiga cara di mana SDGs dapat memberikan manfaat sebagai kerangka dasar untuk memandu tanggung jawab perusahaan. Pertama, SDGs mencakup 17 prioritas pembangunan berkelanjutan yang disepakati, yang dipecah menjadi target-target di mana banyak di antaranya langsung relevan dengan bisnis. Kedua, tujuan global yang diterima ini didukung oleh pemerintah, bisnis, dan masyarakat sipil, memberikan agenda bersama bagi semua pemangku kepentingan untuk bersatu. Ketiga, SDGs sepenuhnya mengakui kompleksitas, *trade-off*, dan sifat sistemik dari isu-isu pembangunan berkelanjutan.

Dengan menyelaraskan pendekatan bisnis dengan SDGs, para pemimpin korporasi dapat mulai mengarahkan aliran investasi dengan cara yang memaksimalkan peluang penciptaan nilai pada pembangunan berkelanjutan. Selain itu, hal ini dapat membantu organisasi dalam mengurangi risiko, mengidentifikasi peluang, dan menentukan solusi inovatif jangka panjang untuk mengatasi SDGs. Akibatnya, agenda bisnis dan pembangunan berkelanjutan dapat dan harus diselaraskan jika perusahaan berharap bergerak menuju realitas makro-ekonomi dari kinerja keuangan unggul yang berkelanjutan (Daniel-Vasconcelos *et al.*, 2022).

#### ***Corporate Social Responsibility dan Sustainable Development Goal***

Komite dewan, seperti komite CSR, mendukung dewan dalam menjalankan fungsinya (Pucheta-Martínez *et al.*, 2021). Komite CSR utamanya menangani masalah-masalah keberlanjutan, etika, kesehatan, keselamatan, dan lingkungan (Konadu, 2017). Keberadaan komite CSR selanjutnya membimbing manajer dalam mengelola isu-isu CSR secara efektif (Derchi *et al.*, 2021). Penting untuk dicatat bahwa pendirian komite CSR adalah keputusan sukarela dari perusahaan (Endrikat *et al.*, 2021). Oleh karena itu, pembentukan komite CSR dapat dianggap sebagai upaya perusahaan untuk mengindikasikan isu-isu sosial yang menempatkan CSR pada agenda eksekutif perusahaan (Torres & Augusto, 2021).

Melalui komite CSR, perusahaan dapat melaksanakan proyek-proyek berkelanjutan dengan melibatkan pihak-pihak berkepentingan perusahaan, sehingga memastikan kualitas laporan dalam proses pengungkapan kepada pihak berkepentingan (Cucari *et al.*, 2018). Oleh karena itu, perusahaan yang memiliki komite CSR tidak hanya lebih baik dalam memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingan mereka, tetapi juga meningkatkan interaksi dan membangun hubungan dengan pemangku kepentingan eksternal, sambil juga melakukan praktik yang lebih bertanggung jawab (Bhuiyan *et al.*, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh (Sekarlangit & Wardhani, 2021) di 5 negara di Asia Tenggara yaitu Indonesia, Malaysia, Singapore, Thailand, dan Filipina dari tahun 2016-2017 menunjukkan bahwa komite CSR mempengaruhi secara positif terhadap *sustainable development goal*. Dengan menggunakan sampel 386 perusahaan India dari tahun 2007 hingga 2016, Fahad dan Rahman, (2020) menemukan bahwa komite CSR berdampak positif pada pengungkapan CSR. (Daniel-Vasconcelos *et al.*, 2022) yang meneliti pengaruh komite

CSR terhadap *sustainable development goal* dari 238 perusahaan dari Argentina, Brazil, Chile, Colombia, Mexico dan Peru dari tahun 2018–2020 menunjukkan bahwa komite CSR secara positif mempengaruhi tujuan pembangunan keberlanjutan. Selain itu, beberapa penelitian telah menemukan hubungan positif antara komite CSR dan tujuan pembangunan sosial (Cucari *et al.*, 2018; Miras-Rodríguez *et al.*, 2018; Mohamed Adnan *et al.*, 2018; Adel *et al.*, 2019; Handayati *et al.*, 2022).

Namun, menggunakan sampel 127 perusahaan Amerika Serikat dari tahun 2000 hingga 2005, Rupley *et al.*, (2012) menemukan bahwa komite CSR tidak memengaruhi kualitas pengungkapan lingkungan sukarela. Michelin & Parbonetti (2012) menemukan hubungan yang tidak signifikan antara komite CSR dan pengungkapan keberlanjutan perusahaan. Hasil ini disebabkan karena hanya sebagian kecil sampel (20,2%) yang memiliki komite CSR dan usia komite tidak dipertimbangkan. Oleh karena itu, berdasarkan teori *stakeholder*, hipotesis berikut diajukan:

**H<sub>1</sub>:** *Corporate social responsibility* berpengaruh signifikan terhadap *sustainable development goal*.

### ***Gender Diversity Memoderasi Hubungan antara Corporate Social Responsibility dan Sustainable Development Goal***

Keanekaragaman, khususnya dalam hal jenis kelamin, di dalam dewan direksi suatu perusahaan dapat memiliki dampak pada pengambilan keputusan. Dewan direksi biasanya bekerja dalam suatu kelompok dan variasi di dalam kelompok tersebut dapat menghasilkan peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta informasi dari berbagai sudut pandang yang berbeda (Nielsen & Huse, 2010). Perempuan dan laki-laki menunjukkan perbedaan dalam nilai-nilai terkait keberlanjutan (Liao *et al.*, 2015). Sebagai contoh, keberagaman jenis kelamin tidak hanya mendorong terbentuknya aliansi untuk energi terbarukan tetapi juga memperkenalkan ide dan perspektif baru ke dalam dewan (Post & Byron, 2015). Selain itu, keberadaan anggota dewan perempuan dapat meningkatkan peningkatan komunikasi di antara anggota dewan (Bear *et al.*, 2010).

Menyadari bahwa keberagaman jenis kelamin menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan kepentingan pemangku kepentingan, keberagaman ini menjadi sangat penting untuk tata kelola perusahaan yang baik (Nicolò *et al.*, 2022). Menurut teori *stakeholder*, dewan yang ditandai oleh keberagaman jenis kelamin lebih mungkin efektif mewakili pemangku kepentingan (Pareek *et al.*, 2023). Teori *stakeholder* menyatakan bahwa heterogenitas dalam manajemen puncak akan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan (Chams & García-Blandón, 2019). Selain itu, keberagaman jenis kelamin dapat meningkatkan reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan (Dienes & Velte, 2016). Oleh karena itu, keberagaman jenis kelamin memastikan penyelarasan kepentingan perusahaan dengan kepentingan pemangku kepentingan (Liu *et al.*, 2020).

Penelitian oleh Daniel-Vasconcelos *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa keberagaman jenis kelamin secara positif memoderasi hubungan komite CSR dan tujuan pembangunan keberlanjutan. (Nerantzidis *et al.*, 2022) juga menyarankan, dalam sampel 81 perusahaan Eropa dari tahun 2011 hingga 2016, bahwa keberagaman jenis kelamin berdampak positif pada kinerja sosial perusahaan. (Cicchiello *et al.*, 2021) meneliti hubungan antara keberagaman jenis kelamin di dewan direksi dan adopsi SDGs pada 366 perusahaan di Asia dan Afrika. Hasilnya menunjukkan bahwa keberagaman jenis kelamin berhubungan positif dengan pelaporan keberlanjutan.

(Disli *et al.*, 2022) menyimpulkan bahwa keberagaman jenis kelamin berpengaruh positif pada kinerja keberlanjutan. Selain itu, berdasarkan sampel 78 perusahaan Malaysia, (Wasiuzzaman & Wan Mohammad, 2020) menemukan bahwa keberagaman jenis kelamin

meningkatkan pengungkapan ESG. Temuan studi ini juga konsisten dengan hasil dari penelitian (Nadeem *et al.*, 2017), (Ben-Amar *et al.*, 2017), (Cabeza-García *et al.*, 2018), (García-Sánchez *et al.*, 2020) dan (Gurol & Lagasio, 2023).

Namun penelitian yang dilakukan oleh Fahad dan Rahman, (2020) berdasarkan sampel dari 386 perusahaan yang terdaftar di indeks BSE 500 India selama periode 10 tahun dari 2007 hingga 2016 menemukan bahwa Adanya direktur perempuan di dewan direksi menunjukkan dampak negatif yang signifikan pada tingkat pengungkapan CSR. Hal ini terjadi karena partisipasi perempuan dalam urusan publik jauh tertinggal jika dibandingkan dengan negara-negara maju lainnya. Temuan studi ini juga konsisten dengan hasil dari penelitian (Majeed *et al.*, 2015) dan (Cucari *et al.*, 2018).

Berdasarkan teori *stakeholder*, keberagaman jenis kelamin dapat memengaruhi pengungkapan TPB melalui komite CSR untuk memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan perusahaan (Daniel-Vasconcelos *et al.*, 2022). Dalam hal ini, keberagaman jenis kelamin dapat menjadi moderator dalam hubungan antara keberadaan komite CSR dan pengungkapan SDGs. Pemikiran ini mengarah pada hipotesis berikut:

**H<sub>2</sub>:** *Gender diversity* memoderasi hubungan antara *corporate social responsibility* dengan *sustainable development goal*.

#### **Board Size**

*Board size* diakui sebagai salah satu elemen penting dalam suatu perusahaan. Menurut teori yang diperoleh dari penelitian akademis, peningkatan ukuran dewan dipercaya dapat menimbulkan biaya dan manfaat (Mustafa Bekmezci, 2020). Dengan adanya peningkatan ukuran dewan, perusahaan dapat terpantau lebih baik (Shukla *et al.*, 2020). Dewan direksi yang lebih besar dianggap lebih efektif dalam melakukan pengungkapan terkait lingkungan dan sosial karena adanya variasi sudut pandang (Campanella *et al.*, 2021).

#### **Cash Dividend**

*Cash dividend* adalah salah satu bentuk pembayaran dan penyampaian nilai bagi para pemegang saham suatu perusahaan. *Cash dividend* ini memberikan sinyal positif tentang suatu perusahaan kepada investor dan digambarkan sebagai indikasi terlihat dan kualitatif kebijakan pembayaran perusahaan (Anwar *et al.*, 2017). Perusahaan yang membayar dividen dapat memberikan sinyal bahwa mereka secara berkelanjutan menciptakan kekayaan dan menyelaraskan kepentingan Perusahaan terhadap para pemangku kepentingan (Sheikh *et al.*, 2022).

#### **Profitability**

Secara umum, *profitability* diartikan sebagai pendapatan suatu perusahaan yang diperoleh dari pendapatan dikurangi dengan seluruh biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan selama periode tertentu. *Profitability* ini merupakan salah satu faktor penting yang dapat menandakan keberhasilan manajemen, kepuasan pemegang saham, daya tarik investor, dan keberlangsungan perusahaan (Mustafa Bekmezci, 2020). Ada pendapat bahwa *profitability* adalah pilar utama bagi semua perusahaan untuk dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama dan merupakan tujuan utama dari semua bisnis usaha (Saleh Alarussi & Mohammed Alhaderi, 2018). Perusahaan yang lebih menguntungkan cenderung memiliki pengungkapan keberlanjutan yang lebih tinggi untuk melegitimasi keberadaan mereka (Hermawan & Gunardi, 2019).

#### **Leverage**

*Leverage* adalah perbandingan yang mencerminkan hubungan antara hutang perusahaan dan modal atau asetnya. Rasio ini berfungsi sebagai indikator sejauh mana perusahaan didukung oleh utang atau sumber eksternal lainnya. Tingkat rasio dalam sebuah perusahaan juga akan berdampak pada tingkat keterbukaan *corporate social responsibility*.

Jika rasio *leverage* perusahaan tinggi, risiko keuangan perusahaan juga akan meningkat. Hal ini akan menjadi perhatian bagi pihak yang memiliki hutang terhadap perusahaan, dan sebagai respons, perusahaan kemungkinan akan mengurangi pengeluaran dalam pengungkapan tanggung jawab sosialnya (Aminah & UI Udhma, 2022). Perusahaan yang memiliki *leverage* tinggi cenderung akan mengungkapkan informasi keberlanjutan yang lebih banyak untuk memproyeksi informasi positif (Talha *et al.*, 2016).

#### ***Firm size***

*Firm size* merujuk pada skala perusahaan yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu entitas bisnis berskala besar atau kecil. Umumnya, perusahaan besar memiliki modal yang besar dan cenderung lebih aktif dalam mengungkapkan tanggung jawab sosialnya kepada masyarakat dibandingkan dengan perusahaan kecil. Hal ini disebabkan oleh fokus perusahaan kecil yang lebih terarah pada peningkatan laba dan kurangnya kecenderungan untuk mengungkapkan tanggung jawab sosial (Prasetya & Sari, 2022). Perusahaan dengan jumlah karyawan yang lebih banyak cenderung mengungkapkan informasi lingkungan dan sosial yang lebih banyak (Ting, 2021)

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan data sekunder. Objek penelitian mencakup seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) (Haryanto & Lina, 2023). Penelitian ini memilih sektor manufaktur sebagai objek karena sektor ini memiliki dampak signifikan pada perekonomian, terutama di Indonesia. Data yang digunakan untuk penelitian ini diperoleh dari laporan tahunan yang dimiliki setiap perusahaan manufaktur, yang didapatkan dari website resmi perusahaan dan juga website BEI. Data rentang waktu yang dipergunakan dimulai dari tahun 2018 sampai tahun 2022. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi data panel dengan menggunakan aplikasi STATA17 (Haryanto & Noviany, 2023).

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Sustainable development goal*. Variabel ini diukur sebagai rasio yang menunjukkan apakah suatu perusahaan menyelaraskan praktiknya dengan masing-masing dari 17 SDG (Daniel-Vasconcelos *et al.*, 2022). Jika perusahaan mengungkapkan informasi tentang satu SDG, variabel ini akan memiliki nilai 1; sebaliknya, nilainya menjadi 0. Oleh karena itu, untuk mengukur variabel dependen, dihitung jumlah SDG yang diungkapkan setiap tahun dan perusahaan, lalu membaginya dengan jumlah total SDG.

**Tabel 1. Indikator 17 SGD**

Tujuan 1	Tidak Ada Kemiskinan
Tujuan 2	Tidak Ada Kelaparan
Tujuan 3	Kesehatan yang Baik dan Kesejahteraan
Tujuan 4	Pendidikan Berkualitas
Tujuan 5	Kesetaraan <i>Gender</i>
Tujuan 6	Air Bersih dan Sanitasi
Tujuan 7	Energi Terjangkau dan Bersih
Tujuan 8	Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi
Tujuan 9	Industri, Inovasi, dan Infrastruktur
Tujuan 10	Mengurangi Ketidaksetaraan
Tujuan 11	Kota dan Komunitas Berkelanjutan
Tujuan 12	Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab
Tujuan 13	Tindakan Iklim
Tujuan 14	Kehidupan di Bawah Air
Tujuan 15	Kehidupan di Daratan
Tujuan 16	Perdamaian, Keadilan, dan Institusi yang Kuat
Tujuan 17	Kemitraan untuk Tujuan

*CSR Committee* merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Ini adalah variabel dummy yang bernilai 1 jika perusahaan memiliki komite CSR. Jika tidak, nilainya adalah 0 (Daniel-Vasconcelos *et al.*, 2022; Fahad & Rahman, 2020; Khan, 2022; Saeed *et al.*, 2021). Variabel moderasi adalah *gender diversity*. Untuk mengukur *gender diversity*, kami menggunakan indeks Blau. Nilai maksimum dari indeks Blau menunjukkan bahwa anggota dari kedua kategori *gender* memiliki proporsi yang sama (Daniel-Vasconcelos *et al.*, 2022). Untuk menghitung indeks Blau, kami menggunakan persamaan berikut:

$$FEBLAU = 1 - \sum_{i=1}^n P_i^2 \quad (1)$$

Deskripsi:

$P_i$  merupakan persentase dari anggota dalam berdasarkan jenis kelamin  
 $n$  merupakan total dari jenis kelamin

Variabel kontrol terkait pengungkapan SDGs diperkenalkan ke dalam model regresi untuk mengurangi kemungkinan bias dalam hasil. Jumlah anggota dewan, atau yang dikenal sebagai ukuran dewan, memengaruhi sudut pandang dewan direksi. Dewan direksi yang lebih besar dianggap lebih efektif dalam melakukan pengungkapan terkait lingkungan dan sosial karena adanya variasi sudut pandang (Campanella *et al.*, 2021).

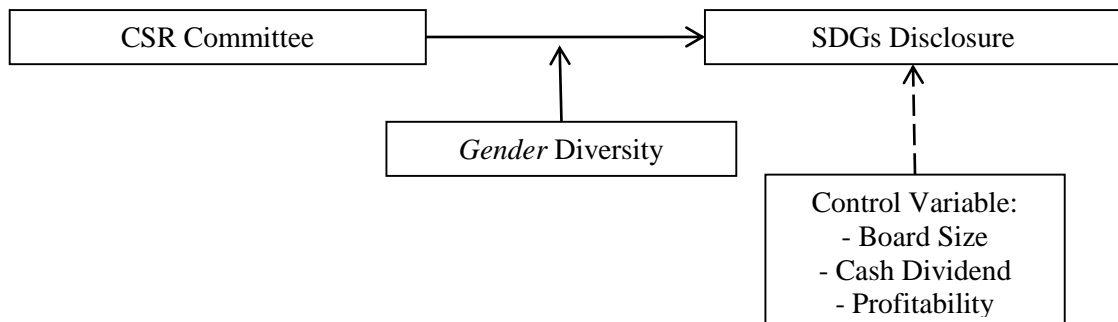
*Cash dividend* diukur dengan logaritma dari dividen tunai, yaitu  $=\text{LN}(\text{Cash Dividend})$  (Daniel-Vasconcelos *et al.*, 2022). Perusahaan yang membayar dividen dapat memberikan sinyal bahwa mereka secara berkelanjutan menciptakan kekayaan dan menyelaraskan kepentingan Perusahaan terhadap para pemangku kepentingan (Sheikh *et al.*, 2022). *Profitability* diukur dengan rasio antara pendapatan setelah pajak dan total aset atau disebut dengan ROA (Daniel-Vasconcelos *et al.*, 2022). dan perusahaan yang lebih menguntungkan cenderung memiliki pengungkapan keberlanjutan yang lebih tinggi untuk melegitimasi keberadaan mereka (Hermawan & Gunardi, 2019).

$$\text{Return On Assets} = \frac{\text{Net Income}}{\text{Total Asset}} \quad (2)$$

*Leverage* diukur sebagai total hutang dibagi total asset (Daniel-Vasconcelos *et al.*, 2022). Perusahaan yang memiliki *leverage* tinggi cenderung akan mengungkapkan informasi keberlanjutan yang lebih banyak untuk memproyeksi informasi positif (Talha *et al.*, 2016).

$$\text{Leverage} = \frac{\text{Total Debts}}{\text{Total Asset}} \quad (3)$$

*Board size* adalah logaritma dari total aset, yaitu  $=\text{LN}(\text{Total Assets})$  (Daniel-Vasconcelos *et al.*, 2022). Perusahaan dengan jumlah karyawan yang lebih banyak cenderung mengungkapkan informasi lingkungan dan sosial yang lebih banyak (Ting, 2021). Metode analisis data penelitian dalam bentuk regresi data panel. Data panel adalah kombinasi antara data cross section dan time series. Data yang telah dikumpulkan akan diolah dengan aplikasi perangkat lunak STATA versi 17.



Gambar 1. Model penelitian



4. HASIL DAN PEMBAHASAN  
Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
CommitteeCSR	700	0.0757	0.2647	-	1.0000
SDGDisclose	700	0.1537	0.2795	-	1.5714
GenderDiversity	700	0.2622	1.3094	-	34.4300
BoardSize	700	6.8414	2.7846	3.00	16.5000
Leverage	700	17.8936	73.3866	0.00	1,825.00
Profitability	700	294.00	7,702.44	0.00	203,785.30
CashDividend	700	304,000,000,000.00	1,230,000,000,000.00	-	15,300,000,000,000.00
TotalAsset	700	13,200,000,000,000.00	46,700,000,000,000.00	1,304,108.00	743,000,000,000,000.00

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan 700 data observasi, SDGs memiliki mean sebesar 0.15, dengan nilai minimum sebesar 0 hingga maksimal pada 1.57. Komite CSR pada data penelitian memiliki nilai mean sebesar 0.08, dengan nilai minimum 0 dan maksimum 1. Data *gender diversity* pada penelitian memiliki mean sebesar 0.26, dengan nilai minimum 0 dan maksimum 34.43. Data dewan direksi penelitian memiliki mean sebesar 6.84 dengan nilai minimum sebesar 3 dan maksimum 16.5 pada perusahaan yang di observasi. Data dividen memiliki nilai mean sebesar 304,000,000,000 dengan nilai minimum sebesar 0 dan maksimum sebesar 15,300,000,000,000. ROA pada perusahaan observasi memiliki rata-rata sebesar 0.22, dengan nilai minimum sebesar 0 dan maksimal sebesar 34.07. *Debt-to-Asset Ratio* memiliki rata-rata sebesar 17.89 dengan minimum sebesar 0 dan maksimum sebesar 1,825.

Rata-rata perusahaan yang diteliti memiliki aset sebesar 13,200,000,000,000 dengan perusahaan terkecil memiliki aset sebesar 1,304,108 dan perusahaan terbesar dengan aset sebesar 743,000,000,000,000. Angka-angka ini menunjukkan bahwa tidak semua perusahaan yang diobservasi mengungkapkan terkait SDG perusahaan, serta tidak semua perusahaan observasi memiliki *gender diversity* dalam dewan direksi perusahaan. Rata-rata dari variabel komite CSR menunjukkan bahwa hanya ada sedikit perusahaan yang diteliti memiliki komite CSR.

Uji t

Tabel 3. Uji t

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	SDGD	SDGD	SDGD	SDGD	SDGD	SDGD
CSRC	0.3610*** (7.50)	0.3211*** (6.54)	0.3194*** (6.29)	0.3194*** (6.29)	0.3192*** (6.28)	0.3161*** (6.06)
BS		0.0200*** (4.61)	0.0139*** (2.99)	0.0139*** (2.98)	0.0139*** (2.99)	0.0094* (1.68)
CD			0.0037*** (4.34)	0.0037*** (4.33)	0.0036*** (4.33)	0.0032*** (3.81)
PRAB				0.0000*** (2.94)	0.0000*** (2.96)	0.0000*** (3.21)
LVRG					-0.0000 (-0.66)	-0.0000 (-0.68)
FS						0.0141* (1.69)
Constant	0.1259*** (12.57)	-0.0077 (-0.29)	-0.0133 (-0.50)	-0.0130 (-0.49)	-0.0123 (-0.46)	-0.3766* (-1.75)

Adj. R-squared	0.1159	0.1530	0.1751	0.1740	0.1729	0.1792
Obs.	700	700	700	700	700	700

"\* p<0.10      \*\* p<0.05      \*\*\* p<0.01"

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan Tabel 3, hasil regresi menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan positif antar Komite CSR dengan *SDG Disclosure*. Dengan adanya komite CSR, perusahaan dapat melibatkan pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam perusahaan untuk melaksanakan proyek berkelanjutan (Cucari *et al.*, 2018). Selain menangani permasalahan yang berkaitan dengan keberlanjutan, keselamatan, kesehatan, etika dan lingkungan, adanya komite CSR juga membimbing manajer perusahaan dalam pengelolaan hal-hal yang bersifat SDG dalam perusahaan serta membangun interaksi antar perusahaan dengan pemangku kepentingan eksternal dalam melakukan operasional dan praktik perusahaan secara lebih bertanggung jawab (Konadu, 2017; Bhuiyan *et al.*, 2021; Derchi *et al.*, 2021). Sekarlangit dan Wardhani (2021), Fahad dan Rahman (2020), Daniel-Vasconcelos *et al.* (2022), Miras-Rodriguez *et al.*, (2018), Mohamed Adnan *et al.*, (2018), Adel *et al.* (2019), dan Handayati *et al.* (2022) menemukan hasil yang serupa dimana komite CSR mempengaruhi SDG Disclosure secara signifikan positif. Maka, hipotesis pertama dalam penelitian diterima. Di sisi lain, adanya variabel kontrol tidak mempengaruhi signifikansi hubungan antar variabel independen dengan dependen, sebagaimana nilai probabilitas tetap berada dibawah angka 0.05.

**Uji Moderasi**

**Tabel 4. Uji Moderasi**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	SDGD	SDGD	SDGD	SDGD	SDGD	SDGD
CSRC	0.3266*** (6.48)	0.2796*** (5.61)	0.2771*** (5.29)	0.2770*** (5.29)	0.2768*** (5.28)	0.2736*** (5.08)
M1	0.2481 (1.48)	0.2944* (1.80)	0.3003* (1.80)	0.3009* (1.80)	0.3007* (1.79)	0.3017* (1.80)
BS		0.0203*** (4.69)	0.0143*** (3.06)	0.0142*** (3.05)	0.0143*** (3.06)	0.0097* (1.74)
CD			0.0037*** (4.37)	0.0037*** (4.36)	0.0037*** (4.36)	0.0032*** (3.83)
PRAB				0.0000*** (2.99)	0.0000*** (3.00)	0.0001*** (3.16)
LVRG					-0.0000 (-0.64)	-0.0000 (-0.66)
FS						0.0141* (1.68)
Constant	0.1259*** (12.56)	-0.0102 (-0.38)	-0.0158 (-0.60)	-0.0155 (-0.59)	-0.0149 (-0.56)	-0.3798* (-1.75)
Adj. R-squared	0.1179	0.1563	0.1787	0.1776	0.1765	0.1829
Obs.	700	700	700	700	700	700

"\* p<0.10      \*\* p<0.05      \*\*\* p<0.01"

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 4, terlihat bahwa *gender diversity* mampu memoderasi hubungan antara komite CSR dengan *SDG Disclosure* secara positif. Hal ini terlihat dengan nilai signifikansi yang berada dibawah 0.05. Dengan adanya *gender diversity* pada dewan direksi, komunikasi antar anggota dewan semakin baik dan lebih efektif mewakili pemangku kepentingan (Bear *et al.*, 2010; Pareek *et al.*, 2023). Sehingga, adanya *gender diversity* menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan pemangku kepentingan dan meningkatkan kualitas dalam pengambilan keputusan (Chams dan García-Blandón, 2019; Liu *et al.*, 2020). Liao *et al.* (2015) dan Post dan Byron (2015) menyatakan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki perbedaan dalam nilai-nilai keberlanjutan dimana perempuan lebih cenderung memiliki nilai keberlanjutan yang lebih tinggi sehingga proyek keberlanjutan serta *SDG Disclosure* akan berjalan secara lebih efektif. Daniel-Vasconcelos *et al.* (2022), Nerantzidis *et al.* (2022), Cicchiello *et al.* (2021), Nadeem *et al.* (2017), Ben-Amar *et al.* (2017), Cabeza-García *et al.* (2018), García-Sánchez *et al.* (2020) dan Gurol & Lagasio (2023) menemukan hasil yang serupa. Maka, hipotesis kedua dari penelitian diterima berdasarkan sifat moderasi *gender diversity* dalam hubungan antar komite CSR dengan *SDG Disclosure*.

## **5. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa pembentukan komite CSR di perusahaan efektif dalam melibatkan pemangku kepentingan untuk menjalankan proyek berkelanjutan serta menangani isu-isu keberlanjutan, keselamatan, kesehatan, etika, dan lingkungan. Komite CSR juga membantu manajer mengelola aspek *SDG* dan membangun interaksi yang lebih bertanggung jawab dengan pemangku kepentingan eksternal. Hasil ini mendukung temuan sebelumnya tentang dampak positif signifikan komite CSR terhadap pengungkapan *SDG*, dengan hipotesis pertama diterima dan variabel kontrol tidak mempengaruhi hubungan signifikan tersebut.
2. Penelitian ini menemukan bahwa *gender diversity* dalam dewan direksi memoderasi hubungan antara komite CSR dan pengungkapan *SDG* secara positif. *Gender diversity* memperbaiki komunikasi dan efektivitas representasi pemangku kepentingan, yang menyelaraskan kepentingan perusahaan dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa perempuan cenderung memiliki nilai keberlanjutan yang lebih tinggi daripada laki-laki, sehingga proyek keberlanjutan dan pengungkapan *SDG* menjadi lebih efektif. Dengan demikian, hipotesis kedua penelitian ini juga diterima.

### **Saran**

Penulis juga merekomendasikan agar kebijakan dan praktik perusahaan lebih diarahkan pada peningkatan kesetaraan representasi gender untuk mencapai kinerja yang lebih optimal. Perusahaan dapat menetapkan target spesifik untuk keberagaman gender dalam posisi kepemimpinan guna memastikan keberlanjutan dalam perbaikan representasi dan meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan strategis.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adel, Christine, Hussain, Mostaq M., Mohamed, Ehab K. A., & Basuony, Mohamed A. K. (2019). Is corporate governance relevant to the quality of *Corporate Social Responsibility* disclosure in laAfrican Development Bank. (2015). Where are the women: inclusive boardrooms in Africa's top listed companies? <https://blogs.lse.ac.uk/africaatlse/2022/06/27/Where-Are-the-Women-in-Africas-Corporate-Boardrooms-Gender-Inequality/>, 1–119.

- Bear, Stephen, & Post, Corinne. (2010). *The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation*. 207–221. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0505-2>
- Campbell, John L. (2007). Why would corporations behave in socially responsible ways? An institutional theory of corporate social responsibility. *Academy of Management Review*, 32(3), 946–967. <https://doi.org/10.5465/AMR.2007.25275684>
- Cicchello, Antonella Francesca, Fellegara, Anna Maria, & Monferrà, Stefano. (2021). *Gender diversity on corporate boards : How Asian and African women contribute on sustainability reporting activity*. August. <https://doi.org/10.1108/GM-05-2020-0147>
- Fajarini, Indah, Wahyuningrum, Sri, & Oktavia, Shanty. (2022). *The Effect of Company Characteristics and Gender Diversity on Disclosures Related to Sustainable Development Goals*. 1–13.
- Girón, Alicia, Kazemikhasragh, Amirreza, Cicchiello, Antonella Francesca, & Panetti, Eva. (2020). *Giron et al.(2017)-Q1-SR and Firm performance.pdf*.
- Handayati, Puji, Tham, Yeut Hong, Yuningsih, Yuni, Rochayatun, Sulis, & Meldona. (2022). Audit quality, corporate governance, firm characteristics and CSR disclosures—Evidence from Indonesia. *Journal of Corporate Accounting and Finance*, 33(3), 65–78. <https://doi.org/10.1002/jcaf.22548>
- Haryanto, Hery, & Lina, Lina. (2023). Effect of Stock Split on Abnormal Return, Trading Volume Activity, Stock Price, Bid-Ask Spread, and Systematic Risk of Companies. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 184–194. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v11i2.10968>
- Haryanto, Hery, & Noviany, Ivana Metta. (2023). Journal of Global Business and Management Review Implementation of CSR in Increasing Company Performance in the Banking Sector in 2016-2020. *Ivana Metta Noviany*, 05. <https://doi.org/10.37253/jgbmr.v5i1.7416>
- rge European companies? *International Journal of Accounting & Information Management*, 27(2), 301–332. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-10-2017-0118>
- Aminah, Siti, & Ul Udhma, Hana '. (2022). Pengaruh Kepemilikan Asing, *Leverage* dan Status Perusahaan Terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR). *Jurnal Akuntansi Dan Teknologi Keuangan*, 1(1), 2962–4487. <https://doi.org/https://doi.org/10.56854/atk.v1i1.54>
- Anwar, Sadaf, Singh, Shveta, & Jain, P. K. (2017). Impact of Cash Dividend Announcements: Evidence from the Indian Manufacturing Companies. *Journal of Emerging Market Finance*, 16(1), 29–60. <https://doi.org/10.1177/0972652716686238>
- Bear, Stephen, Rahman, Noushi, & Post, Corinne. (2010). The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation. *Journal of Business Ethics*, 97(2), 207–221. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0505-2>
- Ben-Amar, Walid, Chang, Millicent, & McIlkenny, Philip. (2017). Board Gender Diversity and Corporate Response to Sustainability Initiatives: Evidence from the Carbon Disclosure Project. *Journal of Business Ethics*, 142(2), 369–383. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2759-1>
- Berman, S. L., Wicks, A. C., Kotha, S., & Jones, T. M. (1999). Does Stakeholder Orientation Matter? The Relationship Between Stakeholder Management Models And Firm Financial Performance. *Academy of Management Journal*, 42(5), 488–506. <https://doi.org/10.2307/256972>

- Bhuiyan, Md. Borhan Uddin, Huang, Hedy Jiaying, & de Villiers, Charl. (2021). Determinants of environmental investment: Evidence from Europe. *Journal of Cleaner Production*, 292, 125990. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.125990>
- Cabeza-García, Laura, Fernández-Gago, Roberto, & Nieto, Mariano. (2018). Do Board Gender Diversity and Director Typology Impact CSR Reporting? *European Management Review*, 15(4), 559–575. <https://doi.org/10.1111/emre.12143>
- Campanella, Francesco, Serino, Luana, Crisci, Anna, & D’Ambra, Antonello. (2021). The role of corporate governance in environmental policy disclosure and sustainable development. Generalized estimating equations in longitudinal count data analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(1), 474–484. <https://doi.org/10.1002/csr.2062>
- Chams, Nour, & García-Blandón, Josep. (2019). Sustainable or not sustainable? The role of the board of directors. *Journal of Cleaner Production*, 226, 1067–1081. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.04.118>
- Chapman, Audrey R. (2016). Assessing the universal health coverage target in the Sustainable Development Goals from a human rights perspective. *BMC International Health and Human Rights*, 16(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12914-016-0106-y>
- Cicchiello, Antonella Francesca, Fellegara, Anna Maria, Kazemikhasragh, Amirreza, & Monferrà, Stefano. (2021). Gender diversity on corporate boards: How Asian and African women contribute on sustainability reporting activity. *Gender in Management: An International Journal*, 36(7), 801–820. <https://doi.org/10.1108/GM-05-2020-0147>
- Cucari, Nicola, Esposito De Falco, Salvatore, & Orlando, Beatrice. (2018). Diversity of Board of Directors and Environmental Social Governance: Evidence from Italian Listed Companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(3), 250–266. <https://doi.org/10.1002/csr.1452>
- Daniel-Vasconcelos, Victor, Ribeiro, Maisa de Souza, & Crisóstomo, Vicente Lima. (2022). Does gender diversity moderate the relationship between CSR committees and Sustainable Development Goals disclosure? Evidence from Latin American companies. *RAUSP Management Journal*, 57(4), 434–456. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-02-2022-0063>
- Derchi, Giovanni-Battista, Zoni, Laura, & Dossi, Andrea. (2021). Corporate Social Responsibility Performance, Incentives, and Learning Effects. *Journal of Business Ethics*, 173(3), 617–641. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04556-8>
- Dienes, Dominik, & Velte, Patrick. (2016). The Impact of Supervisory Board Composition on CSR Reporting. Evidence from the German Two-Tier System. *Sustainability*, 8(1), 63. <https://doi.org/10.3390/su8010063>
- Disli, Mustafa, Yilmaz, Mustafa Kemal, & Mohamed, Farah Finn Mohamud. (2022). Board characteristics and sustainability performance: empirical evidence from emerging markets. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 13(4), 929–952. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-09-2020-0313>
- Endrikat, Jan, de Villiers, Charl, Guenther, Thomas W., & Guenther, Edeltraud M. (2021). Board Characteristics and Corporate Social Responsibility: A Meta-Analytic Investigation. *Business & Society*, 60(8), 2099–2135. <https://doi.org/10.1177/0007650320930638>
- Fahad, P., & Rahman, P. Mubarak. (2020). Impact of corporate governance on CSR disclosure. *International Journal of Disclosure and Governance*, 17(2–3), 155–167. <https://doi.org/10.1057/s41310-020-00082-1>

- Freeman, Edward Robert. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Pitman Publishing Inc.
- Galli, Davide, & Bassanini, Federica. (2020). Reporting Sustainability in China: Evidence from the Global Powers of Luxury Goods. *Sustainability*, 12(9), 3940. <https://doi.org/10.3390/su12093940>
- García-Sánchez, Isabel-María, Aibar-Guzmán, Beatriz, Aibar-Guzmán, Cristina, & Rodríguez-Ariza, Lázaro. (2020). “Sell” recommendations by analysts in response to business communication strategies concerning the *Sustainable Development Goals* and the SDG compass. *Journal of Cleaner Production*, 255, 120194. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120194>
- Guro, Burcu, & Lagasio, Valentina. (2023). Women board members’ impact on ESG disclosure with environment and social dimensions: evidence from the European banking sector. *Social Responsibility Journal*, 19(1), 211–228. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2020-0308>
- Hák, Tomáš, Janoušková, Svatava, & Moldan, Bedřich. (2016). *Sustainable Development Goals: A need for relevant indicators*. *Ecological Indicators*, 60, 565–573. <https://doi.org/10.1016/j.ecolind.2015.08.003>
- Handayati, Puji, Tham, Yeut Hong, Yuningsih, Yuni, Rochayatun, Sulis, & Meldona. (2022). Audit quality, corporate governance, firm characteristics and CSR disclosures—Evidence from Indonesia. *Journal of Corporate Accounting & Finance*, 33(3), 65–78. <https://doi.org/10.1002/jcaf.22548>
- Hermawan, Atang, & Gunardi, Ardi. (2019). Motivation for disclosure of *Corporate Social Responsibility*: evidence from banking industry in Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 6(3), 1297–1306. [https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.3\(17\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.3(17))
- Jensen, Michael C. (2010). Value Maximization, Stakeholder Theory, and the Corporate Objective Function. *Journal of Applied Corporate Finance*, 22(1), 32–42. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6622.2010.00259.x>
- Khan, Muhammad Arif. (2022). ESG disclosure and Firm performance: A bibliometric and meta analysis. *Research in International Business and Finance*, 61, 101668. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2022.101668>
- Konadu, Renata. (2017). *Gender Diversity Impact on Corporate Social Responsibility (CSR) and Greenhouse Gas Emissions in the UK*. *Economics and Business Review*, 3 (17)(1), 127–148. <https://doi.org/10.18559/ebr.2017.1.7>
- Liao, Lin, Luo, Le, & Tang, Qingliang. (2015). *Gender diversity, board independence, environmental committee and greenhouse gas disclosure*. *The British Accounting Review*, 47(4), 409–424. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2014.01.002>
- Liu, Yonghong, Lei, Lijun, & Buttner, E. Holly. (2020). Establishing the boundary conditions for female board directors’ influence on firm performance through CSR. *Journal of Business Research*, 121, 112–120. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.026>
- Majeed, S., Aziz, T., & Saleem, S. (2015, November 19). The Effect of Corporate Governance Elements on Corporate Social Responsibility (CSR) Disclosure: An Empirical Evidence from Listed Companies at KSE Pakistan. *International Journal of Financial Studies*, 3(4), 530–556. <https://doi.org/10.3390/ijfs3040530>
- Michelon, G., & Parbonetti, A. (2010, September 14). The effect of corporate governance on sustainability disclosure. *Journal of Management & Governance*, 16(3), 477–509. <https://doi.org/10.1007/s10997-010-9160-3>

- Miras-Rodríguez, María, Martínez-Martínez, Domingo, & Escobar-Pérez, Bernabé. (2018). Which Corporate Governance Mechanisms Drive CSR Disclosure Practices in Emerging Countries? *Sustainability*, 11(1), 61. <https://doi.org/10.3390/su11010061>
- Mohamed Adnan, Shayuti, Hay, David, & van Staden, Chris J. (2018). The influence of culture and corporate governance on *Corporate Social Responsibility* disclosure: A cross country analysis. *Journal of Cleaner Production*, 198, 820–832. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.07.057>
- Mustafa Bekmezci. (2020). Corporate Governance Views & Insights. *Hellnic Observatory of Corporate Governance*, 1.
- Nadeem, Muhammd, Zaman, Rashid, & Saleem, Irfan. (2017). Boardroom *gender* diversity and corporate sustainability practices: Evidence from Australian Securities Exchange listed firms. *Journal of Cleaner Production*, 149, 874–885. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.02.141>
- Nerantzidis, Michail, Tzeremes, Panayiotis, Koutoupis, Andreas, & Pourgias, Apostolos. (2022). Exploring the black box: Board *gender* diversity and corporate social performance. *Finance Research Letters*, 48, 102987. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2022.102987>
- Nicolò, Giuseppe, Zampone, Giovanni, Sannino, Giuseppe, & De Iorio, Serena. (2022). Sustainable corporate governance and non-financial disclosure in Europe: does the *gender* diversity matter? *Journal of Applied Accounting Research*, 23(1), 227–249. <https://doi.org/10.1108/JAAR-04-2021-0100>
- Nielsen, Sabina, & Huse, Morten. (2010). The Contribution of Women on Boards of Directors: Going beyond the Surface. *Corporate Governance: An International Review*, 18(2), 136–148. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2010.00784.x>
- Pareek, Ritu, Sahu, Tarak Nath, & Gupta, Arindam. (2023). *Gender* diversity and corporate sustainability performance: empirical evidence from India. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 20(1), 140–153. <https://doi.org/10.1108/XJM-10-2020-0183>
- Pedersen, Claus Stig. (2018). The un *Sustainable Development Goals* (SDGs) are a Great Gift to Business! *Procedia CIRP*, 69(May), 21–24. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2018.01.003>
- Post, Corinne, & Byron, Kris. (2015). Women on Boards and Firm Financial Performance: A Meta-Analysis. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1546–1571. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0319>
- Prasetya, Wahyu, & Sari, Deni Pratama. (2022). Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris Independen sebagai Moderator Hubungan Ukuran Perusahaan (Size) terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3391–3399. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v6i1.3408>
- Pucheta-Martínez, María Consuelo, Gallego-Álvarez, Isabel, & Bel-Oms, Inmaculada. (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>
- Rupley, K. H., Brown, D., & Marshall, R. S. (2012, November). Governance, media and the quality of environmental disclosure. *Journal of Accounting and Public Policy*, 31(6), 610–640. <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2012.09.002>
- Saeed, Asif, Noreen, Umara, Azam, Akbar, & Tahir, Muhammad Sohail. (2021). Does CSR Governance Improve Social Sustainability and Reduce the Carbon Footprint:

- International Evidence from the Energy Sector. *Sustainability*, 13(7), 3596. <https://doi.org/10.3390/su13073596>
- Saleh Alarussi, Ali, & Mohammed Alhaderi, Sami. (2018). Factors affecting profitability in Malaysia. *Journal of Economic Studies*.
- Schönherr, Norma, Findler, Florian, & Martinuzzi, André. (2017). Exploring the interface of CSR and the *Sustainable Development Goals*. *Transnational Corporations*, 24(3), 33–47. <https://doi.org/10.18356/cfb5b8b6-en>
- Sekarlangit, Lintang D., & Wardhani, Ratna. (2021). The effect of the characteristics and activities of the board of directors on *Sustainable Development Goal (Sdg)* disclosures: Empirical evidence from southeast asia. *Sustainability (Switzerland)*, 13(14). <https://doi.org/10.3390/su13148007>
- Sheikh, Muhammad Fayyaz, Bhutta, Aamir Inam, Rehman, Bareera, Bazil, Muhammad, & Hassan, Ali. (2022). *Corporate Social Responsibility* and dividend policy: a strategic choice in family firms. *Journal of Family Business Management*, 12(2), 296–315. <https://doi.org/10.1108/JFBM-10-2020-0096>
- Shukla, Ankur, Narayanasamy, Sivasankaran, & Krishnakumar, Ramachandran. (2020). Impact of board size on the accounting returns and the asset quality of Indian banks. *International Journal of Law and Management*, 62(4), 297–313. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-12-2018-0271>
- Talha, Mohammad, Christopher, Benjamin, & Karthikeyani, J. (2016). *Determinants of Corporate Social Reporting in India* (Vol. 1, pp. 71–88). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-22596-8\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-319-22596-8_6)
- Ting, Pi-Hui. (2021). Do large firms just talk *Corporate Social Responsibility?* - The evidence from CSR report disclosure. *Finance Research Letters*, 38, 101476. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2020.101476>
- Torres, Pedro, & Augusto, Mário. (2021). Attention to social issues and CEO duality as enablers of resilience to exogenous shocks in the tourism industry. *Tourism Management*, 87, 104400. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104400>
- United Nation. (2023). *17 Goals to Transform Our World*. United Nation. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/>
- Wasiuzzaman, Shaista, & Wan Mohammad, Wan Masliza. (2020). Board *gender* diversity and transparency of environmental, social and governance disclosure: Evidence from Malaysia. *Managerial and Decision Economics*, 41(1), 145–156. <https://doi.org/10.1002/mde.3099>
- Wicaksono, Aditya Pandu, & Setiawan, Doddy. (2022). Water disclosure in the agriculture industry: Does stakeholder influence matter? *Journal of Cleaner Production*, 337, 130605. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.130605>