

Role of Board Diversity in Achieving Firm Value through Sustainability Performance Creation

Brigita Christine Fonnardy¹

Faculty of Economics and Business, Atma Jaya Makassar University, Indonesia

Abstract: *This study explores the role of board diversity in achieving firm value through sustainability performance. This study uses secondary data from annual reports and sustainability reports of non-financial companies listed on the Indonesia Stock Exchange during the 2019-2021 period. The purposive sampling method was used to select 41 companies as research samples. Path analysis and linear regression statistical tests were used as analytical tools. The results show that of the board diversity factors studied, only the proportion of women on the board of directors and the competence of the board of directors have a significant positive influence on corporate sustainability performance. Meanwhile, board age and the proportion of independent commissioners also have a positive but statistically insignificant effect on sustainability performance. Foreign national members on the board of directors show an insignificant negative effect. Disclosure of sustainability performance on firm value shows a positive but statistically insignificant effect. Sobel test results show that disclosure of sustainability performance does not mediate the relationship between the variables of board age, proportion of women on the board of directors, board competence, foreign national members on the board of directors, and proportion of independent commissioners with firm value. Overall, this study contributes to understanding how factors in board diversity can influence corporate sustainability performance, although not all factors show a significant influence on firm value through sustainability performance disclosure.*

Keywords: *Board Diversity, Proportion of Independent Commissioners, Sustainability Performance, Firm Value*

Article Info:

Received: 22 June 2024 | **Revised:** 13 July 2024 | **Accepted:** 18 July 2024

¹ E-mail: brigitafonnardy@gmail.com

Peran Diversitas Dewan Direksi Dalam Mencapai Nilai Perusahaan Melalui Penciptaan Kinerja Keberlanjutan

Brigita Christine Fonnardy¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Atma Jaya Makassar, Indonesia

Abstrak: Penelitian ini mengeksplorasi peran diversitas dewan direksi dalam mencapai nilai perusahaan melalui kinerja keberlanjutan. Penelitian ini menggunakan data sekunder dari laporan tahunan dan laporan keberlanjutan perusahaan non-keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2019-2021. Metode purposive sampling digunakan untuk memilih 41 perusahaan sebagai sampel penelitian. Analisis jalur dan uji statistik regresi linear digunakan sebagai alat analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari faktor diversitas dewan direksi yang diteliti, hanya proporsi wanita dalam dewan direksi dan kompetensi dewan direksi yang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan. Sementara itu, usia dewan direksi serta proporsi komisaris independen juga berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja keberlanjutan. Anggota berkebangsaan asing dalam dewan direksi menunjukkan pengaruh negatif yang tidak signifikan. Pengungkapan kinerja keberlanjutan terhadap nilai perusahaan menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan secara statistik. Hasil pengujian Sobel menunjukkan bahwa pengungkapan kinerja keberlanjutan tidak memediasi hubungan antara variabel usia dewan direksi, proporsi wanita dalam dewan direksi, kompetensi dewan direksi, anggota berkebangsaan asing dalam dewan direksi, serta proporsi komisaris independen dengan nilai Perusahaan. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami bagaimana faktor-faktor dalam diversitas dewan direksi dapat mempengaruhi kinerja keberlanjutan perusahaan, meskipun tidak semua faktor menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan melalui pengungkapan kinerja keberlanjutan.

Kata-kata kunci: Diversitas Dewan Direksi, Proporsi Komisaris Independen, Kinerja Keberlanjutan, Nilai Perusahaan

1. PENDAHULUAN

Perusahaan didirikan dengan tujuan menciptakan nilai jangka pendek, menengah, dan panjang, yang tercermin dalam harga saham dan kepercayaan masyarakat terhadap perkembangannya. Brigham & Houston (2019) menunjukkan bahwa harga saham yang tinggi mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam mensejahterakan pemegang sahamnya. Isu-isu terkait dewan direksi, seperti kasus PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. (GIAA) dan PT Indosat Tbk. (ISAT), menunjukkan bahwa keputusan terkait dewan dapat mempengaruhi harga saham perusahaan. Hal ini menyoroti pentingnya pengelolaan kinerja keberlanjutan, yang mencakup aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan, untuk meningkatkan nilai perusahaan di mata investor. Dewan direksi dengan diversitas, termasuk usia, jenis kelamin, kompetensi, kebangsaan, dan independensi, memiliki peran krusial dalam mengelola harapan pemangku kepentingan dan menentukan arah strategis perusahaan. Keberadaan anggota berkebangsaan asing di dewan direksi juga menunjukkan bahwa perusahaan terbuka terhadap informasi internasional, meningkatkan kepercayaan investor asing. Peran wanita dalam dewan direksi juga penting, karena mereka cenderung membawa perspektif yang berbeda dan lebih banyak pertanyaan terkait operasional perusahaan, yang dapat mendorong kinerja keberlanjutan menuju arah yang positif. Kompetensi dewan direksi, baik dalam pengelolaan ekonomi maupun strategi bisnis, juga memainkan peran dalam meningkatkan nilai perusahaan. Dengan mempertimbangkan teori dan penelitian terdahulu, studi ini menggunakan diversitas dewan sebagai variabel independen, dengan kinerja keberlanjutan sebagai variabel mediasi, untuk mengeksplorasi hubungannya dengan nilai perusahaan sebagai output. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana pengelolaan tata kelola yang baik oleh dewan direksi, melalui penerapan kinerja keberlanjutan, dapat meningkatkan nilai perusahaan.

2. TINJAUAN LITERATUR

Teori Stakeholder

Teori Stakeholder adalah sebuah teori yang menggunakan dasar normatif serta positif teori dan teori ini berhubungan dengan teori legitimasi perusahaan. Dimana perusahaan itu berjalan bukan hanya untuk kepentingannya sendiri melainkan berjalan berdasarkan kepentingan para pemangku kepentingannya dan akan memberikan keuntungan kepada pemangku kepentingan itu. Hal itu didukung dengan pernyataan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang beroperasi untuk kepentingannya karena setiap kelompok atau individu dapat memengaruhi dan juga dipengaruhi oleh pencapaian tujuan perusahaan (Freeman, 1984). Dipertegas pada Freeman (2010) bahwa pemangku kepentingan memainkan peran penting untuk keberhasilan, kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan.

Harrison & Wiks. (2013) menyatakan perusahaan yang mengupayakan kesejahteraan dan mempertahankan pemangku kepentingannya tentu akan menjadi perusahaan yang mampu berkembang dari waktu ke waktu. Pernyataan itu didukung oleh pendapat dan dipertegas oleh Noorkhaista (2017) teori ini memiliki pandangan bahwa ketika manajemen mampu mengelola perusahaan

secara maksimal dengan diversitas yang dimilikinya. Khususnya dalam upaya penciptaan nilai dan keunggulan bersaing perusahaan berarti manajemen sudah mampu memenuhi kepentingan stakeholder perusahaan..

Teori Resource Based View

Teori Resource Based View (RBV) atau teori yang berbasis sumber daya merupakan teori tentang dasar keunggulan kompetitif yang utamanya terletak pada sekumpulan aset berwujud atau tidak berwujud perusahaan (Wernerfelt, 1984). Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan harus memiliki atribut keunggulan sumber daya, agar perusahaan dapat bertahan lebih lama di pasar dan memiliki keunikannya tersendiri diantaranya ada 4 atribut keunggulan sumber daya perusahaan, yaitu: bernilai (valuable), langka (rare), tidak dapat ditiru (imperfectly imitable), tidak tergantikan (non substitutable). Barney (2001) menyatakan tentang bagaimana suatu perusahaan itu dapat mengelolah sumber daya yang dimilikinya baik itu berwujud atau tidak berwujud menjadi sesuatu yang unggul serta istimewa sehingga dapat digunakan untuk bersaing.

Holcomb et al., (2009) menyatakan bahwa resource-based theory yaitu kemampuan manajer menciptakan nilai sumber daya yang lebih besar. Oleh karena itu suatu perusahaan akan bergantung dengan anggota dewan nya untuk mengelola sumber dayanya agar menjadi lebih baik karena pada umumnya perusahaan dipandang sebagai kumpulan sumber daya dan kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan (Khotimah, 2017)..

Nilai Perusahaan

Tujuan didirikannya sebuah perusahaan adalah untuk menciptakan nilai. Karena dengan memiliki nilai perusahaan yang baik hal itu akan memudahkan dalam memenuhi kepentingan para pemangku kepentingan dan pemegang saham perusahaan. Nilai perusahaan yang tinggi dapat mencerminkan keadaan perusahaan yang baik dan akan menambah kepercayaan bagi para investor untuk memutuskan berinvestasi pada perusahaan tersebut. Pendapat ini dipertegas oleh Dang et al., (2020) bahwa nilai perusahaan merupakan ekspektasi investor terhadap tingkat kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya yang telah dipercayakan kepada mereka.

Proses penciptaan nilai perusahaan akan dilalui dengan pasang surut yang dialami oleh para pemangku kepentingan karena nilai perusahaan ini diciptakan melalui kepentingan para pemangku kepentingan. Oleh karena itu dalam menciptakan nilai perusahaan yang baik stakeholder memerlukan pengungkapan informasi yang lengkap, relevan, akurat dan tepat waktu mengenai perusahaan sehingga dapat memberikan kontribusi langsung di dalam menentukan berbagai tindakan yang bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam hal pengambilan keputusan (Ng & Phie, 2020).

Kinerja Keberlanjutan

Keberlanjutan pada dasarnya adalah kemampuan untuk memenuhi kebutuhan generasi saat ini dengan menggunakan sumber daya yang tersedia tanpa menimbulkan masalah bagi generasi mendatang dalam memenuhi kebutuhan mereka sendiri. Aspek keberlanjutan sendiri terdiri dari tiga pilar yang kemudian lebih dikenal dengan triple bottom line yang diperkenalkan oleh John Elkington pada tahun 1988 yang terdiri dari profit, planet and people. Hussain *et al.*, 2018, menyatakan bahwa kualitas tata kelola perusahaan yaitu dewan direksi

sebagai organ penting dalam tata kelola sangat memengaruhi kinerja keberlanjutan perusahaan karena tata kelola yang baik di dalam perusahaan dapat menjaga kepercayaan stakeholder secara efektif.

Penelitian Agnolucci & Arvanitopoulos, 2019; Alam et al., 2019; Shahbaz et al., 2020 menyatakan pada era pembangunan berkelanjutan, semua perusahaan dituntut oleh pemangku kepentingan untuk dapat meningkatkan kesadaran tanggung jawab dalam menangani pemanasan global dan masalah HAM. Oleh karena itu para pemangku kepentingan berharap agar perusahaan dapat mewujudkan visi dan misinya secara berkelanjutan. Untuk mewujudkan visi dan misinya, perusahaan harus membangun kepercayaan pemangku kepentingan.

Usia Anggota Dewan Direksi

Usia merupakan salah satu faktor yang cukup berpengaruh dalam dunia bisnis. Anggota dewan direksi dengan usia yang lebih tua cenderung lebih berpengalaman dan akan kinerjanya pun mungkin lebih bagus dan minim resiko. Tetapi anggota dewan dengan usia yang lebih muda juga memiliki kelebihan sendiri seperti pada fisiknya yang mungkin masih lebih kuat dari pada anggota yang lebih tua dan lebih memiliki ide-ide kreatif. Pendapat ini sejalan dengan penelitian Kahar (2016) yang menyatakan bahwa anggota direksi yang lebih tua cenderung lebih sedikit melakukan perubahan dan lebih cenderung menghindari resiko sedangkan anggota direksi yang berusia lebih muda lebih agresif dalam melakukan perubahan serta mengambil resiko (Kahar, 2016).

Proporsi Wanita Dalam Dewan Direksi

Di zaman sekarang perkembangan budaya dan sosial sudah semakin meluas khususnya di dalam ruang lingkup bisnis. Di dalam suatu perusahaan perkembangan ini dapat dilihat melalui diversitas gender. Diversitas gender di dalam jajaran dewan direksi menjadi topik yang banyak diteliti karena anggapan yang menyatakan bahwa kehadiran dewan direksi wanita mampu memberikan kontribusi dalam rangka meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Untuk itu dengan adanya wanita dalam jajaran direksi dikatakan dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko lebih rendah. Hadirnya wanita dalam struktur dewan direksi juga dapat membawa ide-ide baru, opini yang berbeda dan sudut pandang yang berbeda (Srinidhi *et al.*, 2011). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan kehadiran wanita dalam dewan direksi dapat menyebabkan keputusan-keputusan yang akan diambil sudah lebih dulu dipikirkan secara lebih hati-hati berdasarkan kepentingan semua stakeholders.

Kompetensi Dewan Direksi

Kompetensi dewan merupakan faktor yang sangat penting. Karena dewan yang memiliki pemahaman yang baik atas operasi bisnis dapat mereview laporan keuangan secara efektif (Lanfranconi & Robertson, 2002). Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh anggota dewan berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki. Dewan yang memiliki pengetahuan di bidang ekonomi dan bisnis dapat melakukan pengendalian secara efektif. Sehingga dapat meningkatkan kualitas pelaporan yang ada di dalam perusahaan. Ratnadi & Ulupui (2016) menyatakan bahwa dewan yang memiliki kompetensi dibidang akuntansi atau keuangan merupakan atribut kuatnya tata kelola perusahaan. Sehingga menyebabkan meningkatnya konservatisme akuntansi.

Anggota Berkebangsaan Asing Dalam Dewan Direksi

Dewan direksi berkebangsaan asing mulai banyak dipertimbangkan di dalam komposisi dewan direksi. Karena investor percaya bahwa independensi dan keterbukaan perusahaan dalam menerima informasi di jaringan internasional akan meningkatkan kepercayaan pada masyarakat. Keberadaan anggota berkebangsaan asing di dalam direksi juga cenderung dapat meningkatkan kinerja dan mengurangi konflik di dalam perusahaan. Ramirez (2003) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dewan direksi dengan diversitas kewarganegaraan dipercaya memiliki kinerja yang lebih baik. Karena homogenesis dalam dewan direksi mengarah pada kebudayaan yang cenderung menghindari konflik (*avoids conflicts*) dan menghindari ketidaksopanan (*avoids impoliteness*) dan sebagai hasilnya akan cenderung tidak mempertanyakan secara mendalam isu-isu yang muncul dalam perusahaan. Pramesti & Nita. (2022) Menyatakan semakin banyak anggota direksi berkebangsaan asing menunjukkan bahwa perusahaan terbuka terhadap informasi di jaringan internasional.

Proporsi Dewan Komisaris Independen

Dewan komisaris independen menunjukkan bahwa mereka adalah anggota dewan komisaris yang berasal dari luar perusahaan dan tidak terlibat dalam operasional harian perusahaan. Keberadaan mereka di dalam struktur dewan bertujuan untuk mengurangi potensi konflik di antara anggota dewan internal serta memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih objektif dan netral. Dewan komisaris independen dianggap sebagai mekanisme penting dalam tata kelola perusahaan karena mereka dapat meningkatkan pengawasan terhadap kinerja dan efektivitas dewan direksi secara keseluruhan. Penelitian oleh Said et al. (2009) menegaskan bahwa kehadiran dewan komisaris independen dapat meningkatkan tata kelola perusahaan dengan lebih baik. Selain itu, studi oleh Samin dan Wijaya (2015) menunjukkan bahwa kehadiran mereka dapat membawa perubahan strategi yang positif dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

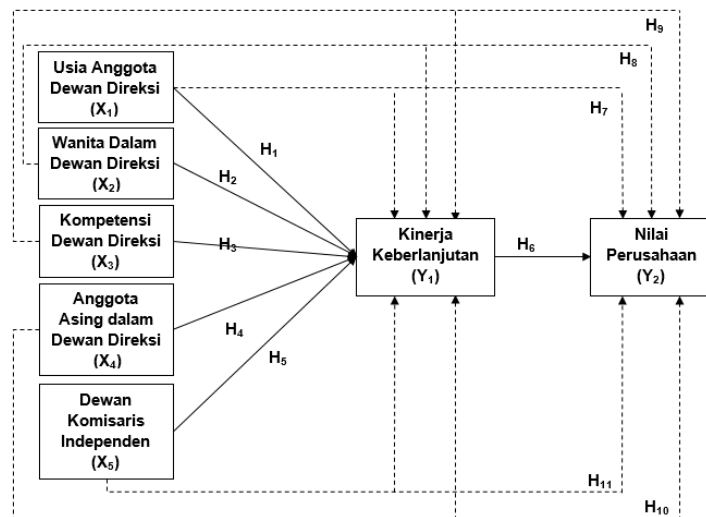
Peran utama dewan komisaris independen, seperti yang disampaikan oleh Supriatna dan Ermond (2019), adalah sebagai penyeimbang terhadap dewan lain yang mungkin memiliki afiliasi atau keterlibatan lebih dalam dengan perusahaan. Mereka juga berperan dalam mengakomodir kepentingan para pemangku kepentingan perusahaan dengan lebih baik. Dengan demikian, dewan komisaris independen tidak hanya membawa perspektif yang berbeda dan objektif dalam pengambilan keputusan di perusahaan, tetapi juga berperan penting dalam memastikan tata kelola perusahaan yang baik dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kerangka Teoretis

Nilai perusahaan menjadi tujuan utama bagi setiap perusahaan karena hal ini membangun kepercayaan para pemangku kepentingan. Proses mencapai nilai perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah kinerja keberlanjutan yang mencakup aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan. Dewan direksi, sebagai manajemen puncak perusahaan, memiliki peran kunci dalam meningkatkan nilai perusahaan dengan mengatur hubungan dengan pemangku kepentingan serta merancang strategi manajemen yang efektif. Teori pemangku kepentingan (*stakeholder theory*) oleh Freeman (1983) mendukung pentingnya kinerja keberlanjutan sebagai strategi bisnis yang dinamis untuk memenuhi tujuan pemegang saham dan membangun kepercayaan investor. Manajemen puncak

menggunakan praktik keberlanjutan untuk mengelola sumber daya perusahaan dan memastikan keseimbangan antara kebutuhan berbagai pemangku kepentingan.

Teori resource-based view oleh Wernerfelt (1984) menjelaskan bahwa keberagaman dalam dewan direksi, seperti usia, jenis kelamin, kompetensi, asal kebangsaan, dan independensi komisaris, adalah sumber daya unik yang dapat memberikan keunggulan kompetitif pada perusahaan. Diversitas ini dapat menciptakan nilai tambah dengan mengelola kinerja keberlanjutan perusahaan secara efektif. Dengan adanya keragaman dalam dewan direksi, diharapkan tercipta keputusan yang lebih bervariasi dan transparansi dalam pengungkapan kinerja keberlanjutan. Ini akan meningkatkan kepercayaan investor dan pada akhirnya meningkatkan nilai perusahaan. Konsep kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggunakan teori stakeholder dan resource-based view untuk menguji bagaimana diversitas dalam dewan direksi mempengaruhi kinerja keberlanjutan dan dampaknya terhadap nilai perusahaan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang pentingnya diversitas dewan direksi dalam menciptakan nilai perusahaan melalui manajemen kinerja keberlanjutan yang efektif dan pengelolaan sumber daya yang strategis.



Gambar 2.1
Kerangka Teoretis

Berdasarkan kerangka teoretis di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H₁ : Usia anggota dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keberlanjutan
- H₂ : Proporsi wanita dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keberlanjutan
- H₃ : Kompetensi dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keberlanjutan
- H₄ : Anggota asing dalam dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keberlanjutan
- H₅ : Proporsi dewan komisaris independen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keberlanjutan
- H₆ : Kinerja keberlanjutan berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan
- H₇ : Kinerja keberlanjutan memediasi hubungan antara anggota dewan direksi pada nilai perusahaan
- H₈ : Kinerja keberlanjutan memediasi hubungan antara proporsi wanita dalam

- dewan direksi pada nilai perusahaan
- H₉ : Kinerja keberlanjutan memediasi hubungan antara kompetensi dewan direksi pada nilai perusahaan
- H₁₀ : Kinerja keberlanjutan memediasi hubungan antara anggota asing dalam dewan direksi pada nilai perusahaan
- H₁₁ : Kinerja keberlanjutan memediasi hubungan antara proporsi dewan komisaris independen pada nilai perusahaan

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan nonkeuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2019-2021. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah laporan keuangan tahunan perusahaan dan laporan keberlanjutan periode 2019-2021. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*, yang berarti pengambilan sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Adapun kriteria-kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Perusahaan non keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2019-2021.
2. Perusahaan tersebut menerbitkan laporan keuangan tahunan yang secara lengkap dan disajikan dalam mata uang rupiah serta menerbitkan laporan keberlanjutan selama periode 2019-2021.
3. Perusahaan memiliki data harga saham historis yang lengkap sesuai dengan tahun penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dokumenter berupa laporan tahunan dan laporan keuangan tahunan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia serta laporan keberlanjutan yang diterbitkan oleh seluruh perusahaan non keuangan yang selama periode 2019-2021. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data sekunder, berupa data yang diperoleh secara tidak langsung yang di catat melalui perantara. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari Bursa Efek Indonesia (BEI) melalui situs www.idx.co.id.

Definisi Operasional

Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan merupakan persepsi investor terhadap tingkat keberhasilan perusahaan yang sering dikaitkan dengan harga saham (Sujoko & Soebiantoro, 2007). Nilai perusahaan dapat terefleksi dari harga sahamnya karena jika semakin tinggi harga saham maka akan semakin besar kemampuan perusahaan dalam menyahterakan pemilikinya, sehingga nilai perusahaan pun meningkat. Nilai perusahaan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Tobin Q dari penelitian Gaio dan Raposo (2011). Rumus perhitungan Tobin Q adalah sebagai berikut: dewan komisaris bertugas untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada dewan direksi. Ukuran dewan komisaris diukur dengan menggunakan indikator jumlah seluruh anggota dewan komisaris yang terdapat dalam suatu perusahaan (Sukandar dan Rahardja, 2014) dengan rumus:

$$Q_{i,t} = \frac{(BVA_{i,t} + MVE_{i,t} - BVE_{i,t})}{BVA_{i,t}}$$

Keterangan:

Q = Nilai perusahaan (*firm value*)

BVA_{i,t} = Nilai buku dari total aset (*book value of total assets*)

MVE_{i,t} = Nilai pasar ekuitas (*market value of common equity*)

BVE_{i,t} = Nilai buku ekuitas (*book value of equity*)

Kinerja Keberlanjutan

Kinerja keberlanjutan perusahaan didefinisikan sebagai pengungkapan indikator keberlanjutan dalam laporan tahunan dan keberlanjutan yang terdiri dari indikator kinerja ekonomi, lingkungan, dan sosial. Indikator tersebut berdasarkan indikator GRI-Standard dengan total 89 item. Indikator tersebut terdiri dari 17 item indikator ekonomi, 32 item indikator lingkungan, dan 40 item indikator sosial. Indeks pengungkapan keberlanjutan perusahaan digunakan untuk mengukur kinerja keberlanjutan. Ukuran ini memberikan nilai 1 untuk setiap item yang diungkapkan dalam laporan keberlanjutan dan pernyataan keberlanjutan dan 0 jika item tersebut tidak diungkapkan. Pengukuran ini diadopsi dari karya Haniffa dan Cooke (2005); Zaid et al., (2020) dan Tjahjadi (2021). Rumus perhitungan kinerja keberlanjutan adalah sebagai berikut:

$$CSDI_j = \frac{\sum X_{ij}}{n_j}$$

Usia Anggota Dewan Direksi

Usia anggota dalam dewan direksi menunjukkan diversitas usia yang terdapat dalam jajaran dewan direksi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa terdapat ragam usia dalam jajaran dewan direksi perusahaan yang hendak diteliti. Usia anggota dalam dewan direksi pada penelitian ini diukur dengan rumus Azali et al., (2019), yaitu:

$$\text{Rata – Rata Usia Anggota Dewan Direksi} = \frac{\text{Total Usia Dewan direksi}}{\text{Jumlah Dewan Direksi}}$$

Proporsi Wanita Dalam Dewan Direksi

Proporsi wanita dalam dewan direksi menunjukkan jumlah wanita yang terdapat dalam jajaran dewan direksi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa terdapat dewan direksi wanita dalam jajaran dewan direksi perusahaan yang hendak diteliti. Proporsi wanita dalam dewan direksi pada penelitian ini diukur dengan rumus dari penelitian Saputra (2019), yaitu :

$$\text{Wanita dalam Dewan Direksi} = \frac{\text{Total Wanita dalam Dewan direksi}}{\text{Jumlah Dewan Direksi}}$$

Kompetensi Dewan Direksi

Kompetensi dewan direksi ditunjukkan dari jumlah anggota dewan direksi yang memiliki latar pendidikan ekonomi dan bisnis di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan bahwa terdapat dewan direksi yang memiliki kompetensi dalam jajaran dewan direksi perusahaan yang hendak diteliti.

$$\sum \text{kompetensi dewan} = \text{dewan berlatar belakang pendidikan ekonomi \& bisnis}$$

Anggota Berkebangsaan Asing Dalam Dewan Direksi

Anggota berkebangsaan asing dalam dewan direksi menunjukkan jumlah anggota asing dalam dewan direksi yang terdapat dalam jajaran dewan direksi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa terdapat anggota asing dalam dewan direksi di dalam jajaran dewan direksi perusahaan yang hendak diteliti. Anggota berkebangsaan asing dalam dewan direksi pada penelitian ini diukur dengan rumus dari penelitian Saputra (2019), yaitu :

$$\text{Anggota Berkebangsaan Asing dalam Dewan Direksi} = \frac{\text{Anggota Berkebangsaan Asing dalam Dewan direksi}}{\text{Jumlah Dewan Direksi}}$$

Proporsi Komisaris Independen

Proporsi dewan komisaris independen menunjukkan jumlah dewan komisaris independen yang terdapat dalam jajaran direksi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa terdapat dewan komisaris independen dalam jajaran direksi perusahaan yang hendak diteliti. Proporsi komisaris independen diukur dengan menggunakan skala rasio yang mengacu pada Nabila (2021), yaitu:

$$\text{Dewan Komisaris Independen} = \frac{\text{Total Dewan komisaris Independen}}{\text{Jumlah Dewan Komisaris}}$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Deskripsi Penelitian

Penelitian ini menggunakan objek populasi penelitian berupa perusahaan non keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan periode penelitian tahun 2019-2021. Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* dimana sampel dipilih berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Dari kriteria tersebut diketahui jumlah sampel yang memenuhi kriteria untuk masing-masing periode adalah 41 dari 737 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia sehingga jumlah sampel yang dapat dianalisis secara keseluruhan berjumlah 123 (41 × 3 tahun).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji ANOVA digunakan untuk mengetahui ada-tidaknya dan besarnya pengaruh semua variabel independen (bebas) secara simultan memengaruhi variabel dependen (terikat) dan untuk menguji apakah model regresi dapat memprediksi variabel variabel dependen (terikat).

Tabel 4.1
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Usia Dewan Direksi Proporsi Wanita dalam Dewan Direksi Kompetensi Dewan Direksi Anggota Berkebangsaan Asing dalam Dewan Direksi Proporsi Komisaris Independen	Kinerja Keberlanjutan	2,921	0,016
Kinerja Keberlanjutan	Nilai Perusahaan	0,961	0,329

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 20 (2023)

Hasil uji F untuk persamaan substruktur 1 dengan variabel dependen kinerja keberlanjutan menunjukkan nilai signifikansi kelima variabel independen sebesar 0,016 (α di bawah 0,050). Kesimpulan yang dapat diambil adalah model persamaan substruktur 1 telah dibangun dengan tepat.

Hasil uji F untuk persamaan substruktur 2 dengan variabel dependen nilai perusahaan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,329 (α diatas 0,050). Kesimpulan yang dapat diambil adalah model persamaan substruktur 2 telah dibangun belum memenuhi *goodness of fit test* dengan baik.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur besarnya kemampuan model dalam menerangkan atau menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, *adjusted R square* persamaan substruktur 1 dan *R square* substruktur 2 digunakan sebagai koefisien determinasi yang disajikan dalam tabel berikut..

Tabel 4.2
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Struktur Model	R	R Square	Adjusted R Square
Sub-struktur 1	0,334	0,112	0,074
Sub-struktur 2	0,089	0,008	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 20 (2023)

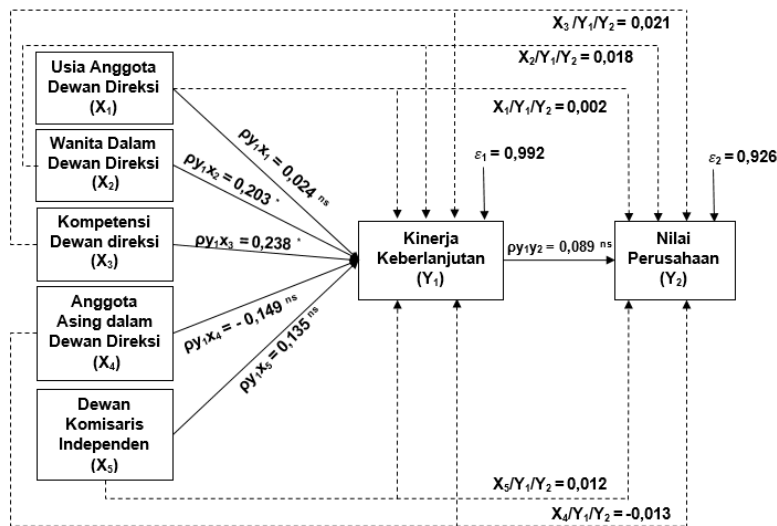
Hasil uji koefisien determinasi (R^2) untuk persamaan substruktur 1 dengan variabel dependen Kinerja keberlanjutan menunjukkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,074. Ini memiliki makna bahwa 7,4% dari variasi kinerja keberlanjutann dapat dijelaskan oleh variasi rata – rata usia dewan direksi, proporsi wanita dalam dewan direksi, kompetensi dewan direksi, anggota asing dalam dewan direksi, proporsi komisaris independen dan 92,6% dijelaskan oleh variabel-variabel yang berada di luar penelitian ini..

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) untuk persamaan substruktur 2 dengan variabel dependen nilai perusahaan menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,008. Ini memiliki makna bahwa 0,8% dari variasi nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh variasi kinerja keberlanjutan dan 99,2% dijelaskan oleh variabel-variabel yang berada di luar penelitian ini.

Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Model regresi dalam analisis jalur (*path analysis*) digunakan sebagai pengujian hipotesis untuk memprediksi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil pengolahan data yang telah diperoleh dalam penelitian ini menghasilkan model diagram jalur sebagai berikut:

Gambar 4.1
Model Analisis Jalur



Keterangan:

* = Signifikan pada *p value* < 0,05

ns = Tidak signifikan pada *p value* > 0,05

Berdasarkan model diagram jalur yang telah digambarkan maka persamaan struktural yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Persamaan substruktur 1

$$Y_1 = 0,024 x_1 + 0,203 x_2 + 0,238 x_3 - 0,149 x_4 + 0,135 x_5 + 0,992$$

2. Persamaan substruktur 2

$$Y_2 = 0,089 y_1 + 0,926$$

Keterangan:

$$\varepsilon_1 = \sqrt{1 - \text{adjusted square}} = \sqrt{1 - 0,074} = 0,992$$

$$\varepsilon_2 = \sqrt{1 - \text{adjusted square}} = \sqrt{1 - 0,008} = 0,926$$

Persamaan substruktur 1 menunjukkan bahwa proporsi wanita dalam dewan direksi serta kompetensi dewan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keberlanjutan. Berbeda dengan usia dewan direksi, komisaris independen memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap dan yang terakhir anggota berkebangsaan asing dalam dewan direksi memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja keberlanjutan. Persamaan substruktur 2 menunjukkan bahwa kinerja keberlanjutan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap reaksi investor.

Tabel 4.3
Hasil Analisis Persamaan Jalur

Struktur Model	Standardize Beta	Sig	Keterangan
Substruktur 1 (Pengaruh terhadap Kinerja Keberlanjutan)			
Rata – Rata Usia Dewan Direksi (X ₁)	0,024	0,795	Tidak Signifikan
Proporsi Wanita dalam Dewan Direksi (X ₂)	0,203	0,042	Signifikan
Kompetensi Dewan Direksi(X ₃)	0,238	0,008	Signifikan
Anggota Berkebangsaan Asing dalam Dewan Direksi(X ₄)	-0,149	0,133	Tidak Signifikan
Proporsi Komisaris Independed(X ₅)	0,135	0,134	Tidak Signifikan
Substruktur 2 (Pengaruh terhadap Nilai Perusahaan)			
Kinerja Keberlanjutan (Y ₁)	0,089	0,329	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20 (2023)

Tabel 4.5 memberikan hasil pengolahan data untuk model analisis dengan dua persamaan jalur yang disusun dalam penelitian ini:

1. Pengaruh usia dewan direksi (X₁) terhadap kinerja keberlanjutan (Y₁) memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,024 pada tingkat signifikansi 0,795. Dengan demikian secara statistik, hal ini bermakna bahwa usia dewan direksi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja keberlanjutan sebesar $0,024 \times 100\% = 2,4\%$. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi usia dewan direksi yang semakin tinggi cenderung memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja keberlanjutan tetapi tidak signifikan.
2. Pengaruh proporsi wanita dalam dewan direksi (X₂) terhadap kinerja keberlanjutan (Y₁) diperoleh nilai koefisien jalur positif sebesar 0,203 pada tingkat signifikansi 0,042. Dengan demikian secara statistik, hal ini bermakna bahwa proporsi wanita dalam dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keberlanjutan sebesar $0,203 \times 100\% = 20,3\%$. Hal ini menunjukkan bahwa proporsi wanita dalam dewan direksi yang semakin tinggi cenderung memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja keberlanjutan.
3. Pengaruh kompetensi dewan direksi (X₃) terhadap kinerja keberlanjutan (Y₁) diperoleh nilai koefisien jalur positif sebesar 0,238 pada tingkat signifikansi 0,008. Dengan demikian secara statistik, hal ini bermakna bahwa kompetensi dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keberlanjutan sebesar $0,238 \times 100\% = 23,8\%$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dewan direksi yang semakin tinggi cenderung memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja keberlanjutan.
4. Pengaruh anggota berkebangsaan asing dalam dewan direksi (X₄) terhadap kinerja keberlanjutan (Y₁) diperoleh nilai koefisien jalur negatif sebesar 0,149 pada tingkat signifikansi 0,133. Dengan demikian secara statistik, hal ini bermakna bahwa anggota berkebangsaan asing dalam dewan direksi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja keberlanjutan.

sebesar $0,149 \times 100\% = 14,9\%$. Hal ini menunjukkan bahwa anggota berkebangsaan asing dalam dewan direksi yang semakin tinggi akan menurunkan kinerja keberlanjutan tetapi tidak signifikan.

5. Pengaruh proporsi komisaris independen (X5) terhadap kinerja keberlanjutan (Y1) memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,135 pada tingkat signifikansi 0,134. Dengan demikian secara statistik, hal ini bermakna bahwa rata – rata usia dewan direksi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja keberlanjutan sebesar $0,135 \times 100\% = 13,5\%$. Hal ini menunjukkan bahwa proporsi komisaris independen yang semakin tinggi cenderung memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja keberlanjutan tetapi tidak signifikan.
6. Pengaruh kinerja keberlanjutan (Y1) terhadap nilai perusahaan (Y2) memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,089 pada tingkat signifikansi 0,329. Dengan demikian secara statistik, hal ini bermakna bahwa kinerja keberlanjutan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja keberlanjutan sebesar $0,089 \times 100\% = 8,9\%$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja keberlanjutan yang semakin tinggi cenderung memberikan kontribusi kepada peningkatan nilai perusahaan tetapi tidak signifikan.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji T dapat dilihat pada tabel 4.5 yang telah disajikan sebelumnya. Pembahasan hasil uji t adalah sebagai berikut:

1. Usia dewan direksi berpengaruh sebesar 0,024 dan probabilitas signifikansi 0,795 (lebih besar dari $\alpha = 0,050$). Artinya usia dewan direksi memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja keberlanjutan dengan demikian, H_1 yang menyatakan bahwa rata – rata usia dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keberlanjutan, ditolak
2. Proporsi wanita dalam dewan direksi berpengaruh sebesar 0,203 dan tingkat signifikansi 0,042 (lebih kecil dari $\alpha = 0,050$). Artinya proporsi wanita dalam dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja keberlanjutan. Dengan demikian, H_2 yang menyatakan bahwa proporsi wanita dalam dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keberlanjutan, diterima
3. Kompetensi dewan direksi berpengaruh sebesar 0,238 dan tingkat signifikansi 0,008 (lebih kecil dari $\alpha = 0,050$). Artinya kompetensi dewan direksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja keberlanjutan. Dengan demikian, H_3 yang menyatakan bahwa kompetensi dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keberlanjutan, diterima
4. Anggota berkebangsaan asing dalam dewan direksi berpengaruh sebesar - 0,149 dan probabilitas signifikansi 0,133 (lebih besar dari $\alpha = 0,050$). Artinya anggota berkebangsaan asing dalam dewan direksi memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja keberlanjutan. dengan demikian, H_4 yang menyatakan bahwa anggota berkebangsaan asing dalam dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keberlanjutan, ditolak
5. Proporsi komisaris independen berpengaruh sebesar 0,135 dan probabilitas signifikansi 0,134 (lebih besar dari $\alpha = 0,050$). Artinya proporsi komisaris independen memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja keberlanjutan. dengan demikian, H_5 yang menyatakan bahwa

komisaris independen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keberlanjutan, ditolak

6. Kinerja keberlanjutan berpengaruh sebesar 0,089 dan probabilitas signifikansi 0,329 (lebih besar dari $\alpha = 0,050$). Artinya kinerja keberlanjutan memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap nilai perusahaan. dengan demikian, H_5 yang menyatakan bahwa kinerja keberlanjutan berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan, ditolak

Uji Sobel

Tabel 4.4
Hasil Uji Sobel

Kombinasi Variabel	Nilai Estimasi	Standard Error	p Value of Sobel Test	Keterangan
UD → NP via KK	0,087; 1,481	0,334; 1,511	0,80124129	Tidak Signifikan
WDD → NP via KK	1,133; 1481	0,062; 1,511	0,37644002	Tidak Signifikan
KD → NP via KK	0,166; 1481	0,552; 1,511	0,35735836	Tidak Signifikan
KADD → NP via KK	-0,276; 1481	1,481; 1,511	0,41116671	Tidak Signifikan
KI → NP via KK	0,102; 1481	0,067; 1,511	0,40987375	Tidak Signifikan

Sumber: Perhitungan dengan bantuan program *statistics calculators version 4.0* (2023), <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>

Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini menggunakan uji sobel. Variabel-variabel dalam penelitian dinyatakan berpengaruh secara tidak langsung satu sama lain jika koefisien jalur teruji signifikan ($p < 0,050$). Berdasarkan hasil analisis pengujian sobel yang tertera dalam Tabel 4.4, dapat disusun penjelasan sebagai berikut:

1. Pengaruh usia dewan direksi (x_1) terhadap nilai perusahaan (y_2) melalui kinerja keberlanjutan (y_1) memiliki nilai sebesar 0,80124129 $> 0,050$. Hal ini membuktikan bahwa kinerja keberlanjutan (y_1) tidak memediasi hubungan usia dewan direksi (x_1) terhadap nilai perusahaan (y_2). Dengan demikian, H_6 yang menyatakan bahwa kinerja keberlanjutan memediasi hubungan antara rata – rata usia dewan direksi terhadap nilai perusahaan, ditolak
2. Pengaruh proporsi wanita dalam dewan direksi (x_2) terhadap nilai perusahaan (y_2) melalui kinerja keberlanjutan (y_1) memiliki nilai sebesar 0,376440022 $> 0,050$. Hal ini membuktikan bahwa kinerja keberlanjutan (y_1) tidak memediasi hubungan proporsi wanita dalam dewan direksi (x_2) terhadap nilai perusahaan (y_2). Dengan demikian, H_8 yang menyatakan bahwa kinerja keberlanjutan memediasi hubungan antara proporsi wanita dalam dewan direksi terhadap nilai perusahaan, ditolak
3. Pengaruh kompetensi dewan direksi (x_3) terhadap nilai perusahaan (y_2) melalui kinerja keberlanjutan (y_1) memiliki nilai sebesar 0,35735836 $> 0,050$. Hal ini membuktikan bahwa kinerja keberlanjutan (y_1) tidak memediasi hubungan kompetensi dewan direksi (x_3) terhadap nilai perusahaan (y_2). Dengan demikian, H_9 yang menyatakan bahwa kinerja

- keberlanjutan memediasi hubungan kompetensi dewan direksi terhadap nilai perusahaan, ditolak
4. Pengaruh anggota berkebangsaan asing dalam dewan direksi (x_4) terhadap nilai perusahaan (y_2) melalui kinerja keberlanjutan (y_1) memiliki nilai sebesar $0,41116671 > 0,050$. Hal ini membuktikan bahwa kinerja keberlanjutan (y_1) tidak memediasi hubungan anggota berkebangsaan asing dalam dewan direksi (x_4) terhadap nilai perusahaan (y_2). Dengan demikian, H_{10} yang menyatakan bahwa kinerja keberlanjutan memediasi hubungan antara anggota berkebangsaan asing dalam dewan direksi terhadap nilai perusahaan, ditolak
 5. Pengaruh proporsi komisaris independen (x_5) terhadap nilai perusahaan (y_2) melalui kinerja keberlanjutan (y_1) memiliki nilai sebesar $0,40987375 > 0,050$. Hal ini membuktikan bahwa kinerja keberlanjutan (y_1) tidak memediasi hubungan proporsi komisaris independen (x_5) terhadap nilai perusahaan (y_2). Dengan demikian, H_{11} yang menyatakan bahwa kinerja keberlanjutan memediasi hubungan antara proporsi komisaris independen terhadap nilai perusahaan, ditolak

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Usia Anggota Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keberlanjutan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usia anggota dewan direksi memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan. Penelitian menemukan bahwa semakin tinggi usia anggota dewan direksi, semakin berpengalaman mereka dalam mengelola risiko dan keuangan perusahaan. Namun, pengaruh positif ini tidak mencapai tingkat signifikansi yang kuat dalam meningkatkan kinerja keberlanjutan perusahaan. Anggota dewan dengan usia lebih tua cenderung lebih berhati-hati dalam pengambilan keputusan dan mengelola keuangan perusahaan dengan stabil. Namun, mereka mungkin kurang adaptif terhadap perubahan baru, termasuk dalam hal penerapan dan pengelolaan kinerja keberlanjutan yang baru diterapkan dalam beberapa tahun terakhir di Indonesia. Meskipun anggota dewan direksi cenderung memiliki usia yang lanjut, penelitian tidak menemukan hubungan yang signifikan antara usia mereka dengan kinerja keberlanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain, seperti kompetensi, diversitas, dan strategi manajemen perusahaan, mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar dalam menentukan keberhasilan implementasi keberlanjutan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Ismail & Latiff (2019), yang menemukan bahwa diversitas dewan, termasuk usia, dapat memiliki pengaruh positif terhadap pengungkapan keberlanjutan perusahaan. Namun, hasil penelitian ini menambahkan bahwa pengaruhnya tidak selalu signifikan.

Teori RBV mendukung bahwa dewan direksi yang beragam usia dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya perusahaan dengan cara yang berbeda. Dewan dengan usia lebih tua cenderung mempertimbangkan risiko secara lebih konservatif, sementara perusahaan perlu meningkatkan pemahaman dan komitmen terhadap keberlanjutan untuk mengoptimalkan dampak dari keputusan dewan. Dengan demikian, walaupun usia anggota dewan direksi dapat memberikan kontribusi positif terhadap stabilitas dan pengelolaan risiko perusahaan, terdapat kebutuhan untuk terus meningkatkan pemahaman dan komitmen terhadap praktik keberlanjutan. Pelatihan dan sosialisasi yang baik mengenai pentingnya keberlanjutan dapat membantu dewan direksi, baik yang

berusia lebih tua maupun yang lebih muda, untuk memiliki persepsi yang sejalan dalam mengelola kinerja keberlanjutan perusahaan secara efektif.

Pengaruh Proporsi Wanita Dalam Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keberlanjutan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proporsi wanita dalam dewan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan. Penelitian menemukan bahwa semakin banyak wanita yang menjadi anggota dewan direksi, semakin baik kinerja keberlanjutan perusahaan. Kehadiran wanita dalam dewan direksi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap implementasi prinsip-prinsip keberlanjutan, seperti yang tergambar dalam pedoman GRI. Pada aspek sosial wanita dalam dewan direksi cenderung lebih memperhatikan aspek sosial perusahaan, seperti kualitas kehidupan karyawan, kebijakan tunjangan, dan keselamatan kerja. Mereka juga lebih peka terhadap isu-isu etika, lingkungan, dan sosial yang mempengaruhi operasi perusahaan. Kehadiran wanita di dalam dewan direksi tidak hanya berdampak positif pada aspek sosial, tetapi juga pada aspek ekonomi dan lingkungan perusahaan. Mereka dikatakan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya dan strategi keberlanjutan perusahaan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti yang disebutkan dalam studi Kusumastuti et al. (2007), yang menunjukkan bahwa wanita cenderung memiliki sikap kehati-hatian tinggi, mengelola risiko dengan lebih baik, dan lebih teliti dalam menerapkan aspek-aspek keberlanjutan.

Teori RBV mendukung bahwa komposisi dewan direksi yang inklusif, termasuk peran signifikan wanita, dapat menjadi sumber daya yang berharga dalam mencapai keunggulan kompetitif. Wanita dalam dewan direksi cenderung membawa perspektif yang berbeda dan memperkaya diskusi mengenai keberlanjutan perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatkan proporsi wanita dalam dewan direksi dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja keberlanjutan perusahaan. Kehadiran mereka tidak hanya memperkuat dimensi sosial perusahaan, tetapi juga membawa manfaat dalam mengelola aspek ekonomi dan lingkungan, sesuai dengan tuntutan global untuk praktik tata kelola yang inklusif dan berkelanjutan.

Pengaruh Kompetensi dewan direksi Terhadap Kinerja Keberlanjutan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dewan direksi, yang diukur berdasarkan latar belakang pendidikan ekonomi mereka, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan. Penelitian menemukan bahwa semakin banyak anggota dewan direksi yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis, semakin baik kinerja keberlanjutan perusahaan. Latar belakang pendidikan ini memberikan pengetahuan dan pemahaman yang mendalam terhadap aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial yang signifikan dalam pengelolaan perusahaan. Anggota dewan dengan latar belakang ekonomi dapat secara efektif mengelola aspek-aspek penting seperti pengendalian biaya, pengelolaan risiko, dan pengambilan keputusan strategis yang berdampak pada kinerja ekonomi perusahaan. Mereka juga lebih mampu memahami kompleksitas pelaporan keuangan dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompetensi dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keberlanjutan. Studi lain seperti yang

dilakukan oleh Ponnu (2008) dan Ismail & Latiff (2019) juga mendukung temuan bahwa dewan yang kompeten secara pendidikan mampu meningkatkan kualitas pengelolaan perusahaan secara keseluruhan.

Teori RBV mendukung bahwa sumber daya manusia, termasuk kompetensi dewan direksi, dapat menjadi sumber daya yang berharga dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Dengan memiliki anggota dewan yang berkompoten di bidang ekonomi, perusahaan dapat mengelola sumber daya secara optimal dan mematuhi regulasi ekonomi yang berlaku, seperti dalam praktik perpajakan. Penelitian ini mengimplikasikan bahwa perusahaan sebaiknya memperhatikan komposisi dewan direksi dengan baik, terutama dalam hal latar belakang pendidikan anggota dewan. Meningkatkan jumlah dan kualitas anggota dewan yang memiliki kompetensi ekonomi dapat membantu perusahaan dalam mengelola dan melaporkan kinerja keberlanjutan secara lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan reputasi perusahaan di mata investor dan stakeholders. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti bahwa kompetensi dewan direksi dalam bidang ekonomi dan bisnis berperan penting dalam meningkatkan kinerja keberlanjutan perusahaan, meskipun perlu diingat bahwa ada variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja keberlanjutan secara keseluruhan.

Pengaruh Anggota Berkebangsaan Asing Dalam Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keberlanjutan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan anggota dewan direksi yang berkebangsaan asing memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan, meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Penelitian menemukan bahwa semakin banyak anggota dewan direksi yang berkebangsaan asing, semakin rendah kinerja keberlanjutan perusahaan. Meskipun demikian, pengaruh ini tidak kuat secara statistik, menunjukkan bahwa ada faktor lain yang juga memengaruhi kinerja keberlanjutan. Keberadaan anggota dewan berkebangsaan asing membawa perspektif global yang beragam ke dalam dewan direksi. Mereka dapat memperkenalkan praktik pengawasan yang ketat dan standar global dalam pengelolaan perusahaan, memberikan jaminan kepada pemegang saham bahwa perusahaan diatur secara efektif dan sesuai dengan norma internasional. Perbedaan budaya, sosial ekonomi, dan peraturan di antara negara dapat menjadi hambatan dalam penyusunan dan implementasi kinerja keberlanjutan yang efektif. Standar pelaporan yang berbeda antara Indonesia dan negara lain, serta perbedaan dalam pembuatan laporan keberlanjutan (opsi core vs comprehensive), dapat mempengaruhi interpretasi dan respon terhadap kinerja keberlanjutan.

Relevansi Teori Resource Based View (RBV) menekankan bahwa keberadaan anggota asing dapat membawa manfaat dalam pengelolaan sumber daya perusahaan, namun penelitian ini menemukan bahwa hal ini tidak selalu terjadi dalam konteks kinerja keberlanjutan. Perlu adanya upaya lebih lanjut untuk mengoptimalkan kontribusi anggota dewan berkebangsaan asing dalam proses keberlanjutan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mempertimbangkan dengan cermat pengaruh dari anggota dewan berkebangsaan asing dalam upaya meningkatkan kinerja keberlanjutan. Mungkin diperlukan lebih banyak penyesuaian dalam strategi pengelolaan dan pelaporan keberlanjutan agar lebih sesuai dengan harapan global dan lokal. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan bahwa sementara kehadiran

anggota dewan berkebangsaan asing dapat membawa perspektif global yang berharga, tetapi juga menimbulkan tantangan dalam mencapai konsistensi dan efektivitas dalam kinerja keberlanjutan perusahaan.

Pengaruh Proporsi Dewan Komisaris Independen Terhadap Kinerja Keberlanjutan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proporsi dewan komisaris independen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan, meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Proporsi komisaris independen dalam dewan direksi perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran komisaris independen dapat meningkatkan pengawasan terhadap praktik perusahaan, termasuk kepatuhan terhadap standar lingkungan yang diungkapkan dalam Indeks GRI dalam laporan keberlanjutan. Peran komisaris independen sangat penting dalam mengawasi manajemen perusahaan untuk memastikan bahwa operasi perusahaan berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak merugikan lingkungan. Kehadiran mereka memastikan bahwa perusahaan mematuhi ketentuan yang ada dan dapat menanggulangi potensi dampak negatif terhadap lingkungan, seperti dalam pengelolaan keanekaragaman hayati atau dampak limbah berbahaya. Meskipun proporsi komisaris independen memberikan pengaruh positif, namun tidak signifikan secara statistik dalam meningkatkan kinerja keberlanjutan. Hal ini mungkin disebabkan oleh keterbatasan dalam pelaporan keberlanjutan yang belum sepenuhnya menggambarkan semua aspek yang relevan bagi investor dan stakeholder.

Teori ini menyoroti pentingnya peran komisaris independen dalam manajemen sumber daya perusahaan, termasuk pengelolaan aspek keberlanjutan. Meskipun demikian, tantangan terkait implementasi standar keberlanjutan yang luas dan kompleks masih menjadi faktor pembatas dalam peran komisaris independen. Untuk meningkatkan efektivitas peran komisaris independen dalam meningkatkan kinerja keberlanjutan, penelitian merekomendasikan agar perusahaan lebih aktif dalam mengimplementasikan praktik keberlanjutan yang lebih luas dan transparan. Hal ini dapat memberikan kepercayaan lebih kepada investor dan stakeholder, sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan secara signifikan di pasar. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya peran komisaris independen dalam pengelolaan keberlanjutan perusahaan, meskipun perlu upaya lebih lanjut untuk memaksimalkan dampaknya terhadap nilai perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Kinerja keberlanjutan terhadap Nilai Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja keberlanjutan berpengaruh positif terhadap perusahaan, pengaruhnya tidak signifikan terhadap peningkatan nilai perusahaan, termasuk harga saham, book value aset, dan liabilitas. Kinerja keberlanjutan merupakan kewajiban yang harus diterapkan oleh setiap perusahaan, meliputi aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial. Meskipun demikian, banyak perusahaan hanya melaporkan sebagian aspek tersebut, terutama yang terkait dengan nilai ekonomi, konsumsi energi, dan keselamatan kerja. Opsi pelaporan kinerja keberlanjutan yang digunakan oleh perusahaan, baik opsi inti maupun komprehensif, mempengaruhi bagaimana kinerja keberlanjutan dipahami dan dinilai oleh investor. Penelitian menunjukkan bahwa pemegang saham cenderung lebih memperhatikan opsi komprehensif karena dapat

memberikan gambaran yang lebih lengkap dan transparan. Meskipun ada pengaruh positif dari kinerja keberlanjutan terhadap nilai perusahaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan. Hal ini bisa diatribusikan kepada keterbatasan opsi pelaporan yang digunakan oleh perusahaan, yang mungkin tidak sepenuhnya memenuhi harapan dan kebutuhan investor.

Teori stakeholder menyoroti pentingnya transparansi dalam pelaporan kinerja keberlanjutan untuk meningkatkan kepercayaan investor dan mendukung pertumbuhan nilai perusahaan. Dengan melibatkan semua pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan, perusahaan dapat lebih baik mengelola aset dan keberlanjutan jangka panjang. Untuk meningkatkan pengaruh kinerja keberlanjutan terhadap nilai perusahaan, penelitian merekomendasikan agar perusahaan lebih memperluas pengungkapan kinerja keberlanjutan mereka. Ini dapat dilakukan dengan mempertimbangkan opsi pelaporan yang lebih komprehensif dan secara aktif melibatkan semua aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial dalam laporan mereka. Dengan demikian, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya evaluasi dan peningkatan dalam pelaporan kinerja keberlanjutan perusahaan untuk mendukung pertumbuhan nilai perusahaan yang lebih signifikan di masa depan.

Peran Mediasi Kinerja Keberlanjutan Terhadap Hubungan Usia Dewan Direksi Pada Nilai Perusahaan

Hasil penelitian ini menyoroti bahwa kinerja keberlanjutan tidak berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara usia dewan direksi dengan nilai perusahaan. Usia yang beragam dalam dewan direksi dapat membawa latar belakang, keterampilan, pengalaman, dan preferensi yang berbeda. Dewan dengan usia yang lebih tinggi cenderung lebih berpengalaman dan cermat dalam mengelola risiko, sementara yang lebih muda mungkin lebih cepat dalam pengambilan keputusan tetapi memiliki kepekaan yang lebih rendah. Meskipun begitu, kontribusi dari usia yang beragam dapat mendorong penerapan strategi manajemen yang efektif. Meskipun kewajiban penerapan kinerja keberlanjutan untuk perusahaan publik diatur dalam undang-undang, implementasinya belum optimal. Banyak perusahaan masih belajar untuk memahami dan mengintegrasikan kinerja keberlanjutan secara menyeluruh dalam operasi mereka, yang dapat mempengaruhi respons investor terhadap dewan direksi.

Teori stakeholder menekankan pentingnya usia yang beragam dalam dewan direksi untuk mempertimbangkan kepentingan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan. Resource Based View menyoroti bahwa pengelolaan usia yang beragam dalam dewan direksi dapat meningkatkan kinerja keberlanjutan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan nilai perusahaan dan menarik minat investor. Kurangnya keseimbangan dalam usia dewan direksi dapat mengurangi potensi pengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan. Dewan yang cenderung lebih tua mungkin kurang adaptif terhadap perubahan, sementara dewan yang lebih muda mungkin belum memiliki pengalaman yang cukup dalam mengelola aspek kinerja keberlanjutan, seperti laporan keberlanjutan. Untuk meningkatkan kinerja keberlanjutan dan respons investor, perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan yang memadai kepada dewan direksi dalam pengelolaan kinerja keberlanjutan. Hal ini dapat membantu meningkatkan pemahaman dan kemampuan dewan dalam menghadapi kompleksitas pelaporan keberlanjutan

serta menyesuaikan strategi dengan opsi pelaporan yang lebih luas. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan pentingnya mempertimbangkan usia yang beragam dalam dewan direksi untuk mendukung pengelolaan kinerja keberlanjutan yang lebih efektif dan meningkatkan nilai perusahaan secara keseluruhan.

Peran Mediasi Kinerja Keberlanjutan Terhadap Hubungan Proporsi Wanita Dalam Dewan Direksi Pada Nilai Perusahaan

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kinerja keberlanjutan tidak berperan sebagai mediasi yang signifikan dalam hubungan antara proporsi wanita dalam dewan direksi dengan nilai perusahaan. Proporsi wanita dalam dewan direksi dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan. Wanita cenderung membawa kehati-hatian, kepekaan, dan empati yang tinggi dalam pengambilan keputusan, yang dapat mendukung pelaksanaan aspek sosial dalam praktik perusahaan. Meskipun kinerja keberlanjutan menjadi kewajiban bagi perusahaan publik di Indonesia, implementasinya masih belum optimal. Banyak perusahaan hanya memenuhi sebagian dari indeks GRI yang relevan, terutama dalam aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial, yang dapat mempengaruhi respons investor terhadap aktivitas dewan direksi.

Teori stakeholder menyoroti bagaimana partisipasi wanita dalam dewan direksi dapat memenuhi harapan stakeholder dan investor secara lebih luas, meningkatkan kepercayaan, dan mendukung peningkatan market value perusahaan. Resource Based View menekankan bahwa kehadiran wanita dalam mengelola sumber daya perusahaan dapat berkontribusi pada kinerja keberlanjutan yang lebih baik. Kurangnya kehadiran wanita dalam dewan direksi, bahkan ada yang tidak memiliki anggota wanita sama sekali, dapat mengurangi dampak positif yang bisa mereka berikan dalam konteks kinerja keberlanjutan. Hal ini berdampak pada kurangnya peningkatan nilai perusahaan melalui kinerja keberlanjutan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi penilaian investor terhadap perusahaan. Sebagai rekomendasi, perusahaan perlu lebih memperhatikan inklusi wanita dalam dewan direksi untuk memanfaatkan potensi kontribusi mereka terhadap kinerja keberlanjutan. Langkah ini diharapkan dapat memperkuat respons investor, meningkatkan nilai perusahaan, dan memastikan pemenuhan kewajiban pelaporan keberlanjutan secara lebih holistik. Penelitian ini menyoroti pentingnya diversifikasi dalam dewan direksi tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan regulasi, tetapi juga untuk memaksimalkan potensi perusahaan dalam mencapai kinerja keberlanjutan yang lebih baik secara keseluruhan.

Peran Mediasi Kinerja Keberlanjutan Terhadap Kompetensi Dewan Direksi Pada Nilai Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja keberlanjutan tidak berperan sebagai mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kompetensi dewan direksi dengan nilai perusahaan. Kompetensi dewan direksi, yang meliputi keahlian dan pengalaman dalam bidang-bidang tertentu seperti bisnis dan keuangan, dapat membantu memastikan bahwa perusahaan memiliki strategi yang jelas dan basis finansial yang kuat. Namun, dalam konteks kinerja keberlanjutan, kompetensi ini belum mampu secara signifikan meningkatkan nilai perusahaan. Meskipun kinerja keberlanjutan wajib diterapkan oleh perusahaan publik di Indonesia, implementasinya masih belum maksimal. Banyak perusahaan

menggunakan opsi inti core dalam pelaporan keberlanjutannya, yang mungkin tidak mencerminkan secara detail aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan yang penting bagi investor.

Teori stakeholder menekankan bahwa dewan direksi bertanggung jawab untuk mempertimbangkan kepentingan semua pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan perusahaan. Sementara itu, Resource Based View menyoroti bahwa kompetensi dewan direksi dapat membantu menyusun laporan keberlanjutan yang lebih baik, namun fokus yang hanya pada aspek ekonomi dapat mengurangi keseimbangan dalam pelaporan. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan pengembangan kinerja keberlanjutan yang komprehensif, mencakup aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Hal ini diharapkan dapat membangun kepercayaan investor dan meningkatkan nilai perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan wawasan tentang pentingnya integrasi kompetensi dewan direksi dengan praktik kinerja keberlanjutan yang holistik untuk meningkatkan responsivitas investor dan membangun nilai jangka panjang bagi perusahaan.

Peran Mediasi Kinerja Keberlanjutan Terhadap Anggota Berkebangsaan Asing Dalam Dewan Direksi Pada Nilai Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja keberlanjutan tidak berperan sebagai mediasi yang signifikan dalam hubungan antara anggota berkebangsaan asing dalam dewan direksi dengan nilai perusahaan. Anggota berkebangsaan asing dalam dewan direksi dapat memicu keterbukaan informasi dan membawa perspektif bisnis yang berbeda, namun mereka cenderung memerlukan waktu lebih lama dalam penyusunan kinerja keberlanjutan karena cermat dalam bekerja. Meskipun wajib dilaksanakan oleh perusahaan publik, penerapan kinerja keberlanjutan masih belum optimal, terutama di Indonesia di mana banyak perusahaan menggunakan opsi inti core dalam pelaporannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja keberlanjutan tidak berhasil memediasi pengaruh anggota berkebangsaan asing dalam dewan direksi terhadap nilai perusahaan. Investor mungkin belum sepenuhnya responsif terhadap aktivitas yang dilakukan oleh dewan direksi terkait kinerja keberlanjutan.

Dalam konteks teori stakeholder, anggota berkebangsaan asing dalam dewan direksi dapat mewakili kepentingan pemangku kepentingan yang beragam dan memastikan bahwa kebijakan perusahaan sesuai dengan standar global. Namun, dalam Resource Based View, perbedaan dalam opsi pengungkapan dapat mempengaruhi efektivitas mereka dalam mendorong kinerja keberlanjutan. Kedepannya, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan standar internasional dalam pelaporan kinerja keberlanjutan dan mengadakan workshop untuk memperluas opsi pelaporan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan respons investor terhadap aspek-aspek kinerja keberlanjutan yang dilaporkan. Penelitian ini memberikan wawasan tentang kompleksitas peran anggota berkebangsaan asing dalam dewan direksi terkait dengan kinerja keberlanjutan dan nilai perusahaan, serta menyoroti pentingnya peningkatan dalam praktik pengungkapan yang transparan dan sesuai dengan standar global.

Peran Mediasi Kinerja Keberlanjutan Terhadap Hubungan Proporsi Dewan Komisaris Independen Pada Nilai Perusahaan

Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun komisaris independen memiliki peran penting dalam mengawasi operasional dan memastikan transparansi dalam

pengungkapan kinerja keberlanjutan perusahaan, kinerja keberlanjutan tidak mampu menjadi mediasi yang signifikan antara proporsi komisaris independen dengan nilai perusahaan. Komisaris independen memainkan peran vital dalam mengawasi aktivitas perusahaan agar sesuai dengan kepentingan para pemangku kepentingan. Mereka menjamin keputusan perusahaan mempertimbangkan berbagai kepentingan yang relevan dan mendukung tujuan jangka panjang perusahaan. Meskipun memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan, pengaruh ini tidak signifikan terhadap nilai perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komisaris independen dapat mendorong transparansi dalam pelaporan kinerja keberlanjutan, dampaknya terhadap nilai perusahaan belum optimal. Penerapan kinerja keberlanjutan di perusahaan masih belum maksimal, terutama karena penggunaan opsi pelaporan inti (core) yang mungkin tidak memenuhi harapan investor. Hal ini juga dapat mengurangi respons investor terhadap kinerja keberlanjutan yang dilaporkan.

Berdasarkan teori-teori ini, keberadaan komisaris independen di dewan direksi diharapkan dapat mengoptimalkan pengawasan terhadap sumber daya dan kemampuan perusahaan serta memastikan pelaporan yang lebih jujur. Kurangnya jumlah komisaris independen dalam dewan dapat mempengaruhi efektivitas pengawasan ini. Kedepannya, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan keberadaan dan peran komisaris independen dalam dewan direksi. Menjaga hubungan yang baik antara dewan direksi, manajemen, dan komisaris independen dapat meningkatkan pengawasan terhadap kinerja keberlanjutan, yang diharapkan dapat merespons positif dari investor dan meningkatkan nilai perusahaan. Penelitian ini memberikan wawasan tentang pentingnya struktur dewan direksi yang inklusif dan efektif dalam mengelola kinerja keberlanjutan untuk mendukung pertumbuhan jangka panjang dan kepercayaan stakeholder perusahaan.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berbagai faktor dalam dewan direksi serta komisaris independen mempengaruhi kinerja keberlanjutan dan nilai perusahaan. Berikut adalah kesimpulan utama dari penelitian tersebut:

1. Usia Dewan Direksi: Memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja keberlanjutan. Keragaman usia dewan dapat memberikan kontribusi yang bervariasi terhadap kinerja keberlanjutan.
2. Proporsi Wanita dalam Dewan Direksi: Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keberlanjutan. Kehadiran wanita dalam dewan direksi cenderung meningkatkan kualitas pelaporan keberlanjutan karena kecenderungan teliti dalam prosesnya.
3. Kompetensi Dewan Direksi: Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keberlanjutan. Keberadaan anggota dewan yang berkompeten di bidang ekonomi dan bisnis mempercepat pemahaman dan implementasi laporan keberlanjutan.
4. Anggota Berkebangsaan Asing dalam Dewan Direksi: Memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja keberlanjutan. Perbedaan prinsip dan standar dari anggota dewan berkebangsaan asing dapat mempengaruhi proses pelaporan keberlanjutan.
5. Proporsi Komisaris Independen: Berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja keberlanjutan. Kehadiran komisaris independen

di dalam dewan direksi mendorong keterbukaan informasi, meskipun belum optimal karena jumlahnya yang masih terbatas.

6. Kinerja Keberlanjutan: Berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap nilai perusahaan. Meskipun penting, pelaporan kinerja keberlanjutan belum memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan nilai perusahaan, mungkin karena penggunaan opsi pelaporan yang belum optimal.
7. Mediasi Kinerja Keberlanjutan: Tidak mampu memediasi hubungan antara faktor-faktor seperti usia dewan, proporsi wanita, kompetensi dewan, anggota berkebangsaan asing, proporsi komisaris independen dengan nilai perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja keberlanjutan belum cukup efektif sebagai mediasi untuk meningkatkan nilai perusahaan.

Penelitian ini memberikan wawasan tentang pentingnya diversitas dan kompetensi dalam dewan direksi dalam konteks kinerja keberlanjutan dan nilai perusahaan. Namun, masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperluas sampel, memperbaiki metode pengukuran, dan meningkatkan pemahaman tentang pengaruh langsung maupun tidak langsung dari faktor-faktor tersebut terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini mencakup penerapan teori stakeholder dengan kinerja keberlanjutan sebagai variabel mediasi dalam hubungannya dengan peningkatan nilai perusahaan. Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja keberlanjutan belum memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan nilai perusahaan, hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesesuaian antara pengelolaan kinerja keberlanjutan dengan harapan pemangku kepentingan. Faktor-faktor seperti usia anggota dewan, proporsi wanita dalam dewan, kompetensi dewan, keberadaan anggota berkebangsaan asing, dan independensi dewan komisaris eksternal, dipengaruhi oleh teori Resource Based View untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya dan kemampuan unik perusahaan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya mempertimbangkan keberagaman dalam dewan direksi untuk memaksimalkan pengelolaan kinerja keberlanjutan, yang diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan investor dan nilai perusahaan. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa keterbatasan, seperti rendahnya pengungkapan Sustainability Report di Indonesia, kurangnya penelitian terdahulu yang dapat memverifikasi hasil, serta pengukuran yang terbatas terhadap kompetensi dan kinerja keberlanjutan. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya termasuk memperluas sampel perusahaan yang melaporkan Sustainability Report, meningkatkan variabel pengukuran kompetensi dewan, dan menggunakan alat ukur kinerja keberlanjutan yang lebih komprehensif seperti Morningstar Sustainability Rating.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, W., Madah Marzuki, M., Jaafar, S. B., & Masron, T. A. (2018). Board diversity and total directors' remuneration: evidence from an emerging market. *Pacific Accounting Review*, 30(2), 243-272.
- Aksoy, M., Yilmaz, M. K., Tatoglu, E., & Basar, M. (2020). Antecedents of corporate sustainability performance in Turkey: the effects of ownership structure and board attributes on non-financial companies. *Journal of Cleaner Production*, 276, 124284.
- Alam, M. S., Atif, M., Chien-Chi, C., & Soytaş, U. (2019). Does Corporate R&D Investment Affect firm Environmental Performance? Evidence from G-6 Countries. *Energy Economy*, 78, 401–411.
- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anggraeni, G., Kristanti, F. T., & Muslih, M. (2016). Pengaruh intellectual capital, gender diversity, age diversity, dan tenure diversity terhadap kinerja keuangan perusahaan (studi pada industri sektor perbankan swasta konvensional yang terdaftar di bursa efek indonesia (bei) periode 2011-2014). *eProceedings of Management*, 3(2).
- Agnolucci, P., & Arvanitopoulos, T. (2019). Industrial Characteristics and Air Emissions: Long- Term Determinants in the UK Manufacturing Sector. *Energy Economy*, 78, 546–566.
- Aouadi, A., & Marsat, S. (2018). Do ESG controversies matter for firm value? Evidence from international data. *Journal of Business Ethics*, 151, 1027-1047.
- Ararat, M., Aksu, M. H., & Tansel Cetin, A. (2010). The impact of board diversity on boards monitoring intensity and firm performance: evidence from the Istanbul stock exchange. *Available at SSRN 1572283*.
- Auer, B. R., & Schuhmacher, F. (2016). Do socially (ir) responsible investments pay? New evidence from international ESG data. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 59, 51-62.
- Azali, V. C., Melmusi, Z., & Ilona, D. (2019). Pengaruh keterlibatan dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. *SiNMag 4*, 3(1).
- Barako, D. G., & Brown, A. M. (2008). Corporate social reporting and board representation: evidence from the Kenyan banking sector. *Journal of management & governance*, 12, 309-324.
- Barney, J. B. (2001). Resource-based theories of competitive advantage: a ten-year retrospective on the resource-based view. *Journal of management*, 27(6), 643-650.

- Bisnis Tempo. (2020). "Harga Saham Garuda Terus Turun Dalam Sepekan, Ini Sebabnya" <https://bisnis.tempo.co/read/1292117/harga-saham-garuda-terus-turun-dalam-sepekan-ini-sebabnya> diakses pada tanggal 17 November 2022
- Bord, R. J., & O'Connor, R. E. (1997). The gender gap in environmental attitudes: The case of perceived vulnerability to risk. *Social science quarterly*, 830-840.
- Brigham, E. F., & Houston, J. F. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*, Buku 2. Jakarta: PT Salemba empat
- Bungin, B. (2005). *Metodologi penelitian kuantitatif (komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya)*. (vol. 2 ed). Jakarta: Kencana
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *Financial review*, 38(1), 33-53.
- Chen, H., & Wang, X. (2011). Corporate social responsibility and corporate financial performance in China: an empirical research from Chinese firms. *Corporate Governance: the international journal of business in society*, 11(4), 361-370.
- Cnbc Indonesia.(2021) "Usai Rombak Direksi, Saham Bank KB Bukopin Malah Kena ARB" <https://www.cnbcindonesia.com/market/20211123105231-17-293655/usai-rombak-direksi-saham-bank-kb-bukopin-malah-kena-arb> diakses tanggal 17 November 2022
- Cucari, N., Esposito de Falco, S., & Orlando, B. (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.
- Dagsson, S., & Larsson, E. (2011). How age diversity on the board of directors affects firm performance.
- Daily, C. M., & Dalton, D. R. (2003). Women in the boardroom: a business imperative. *Journal of Business strategy*, 24(5).
- Dalton, D. R., Daily, C. M., Johnson, J. L., & Ellstrand, A. E. (1999). Number of directors and financial performance: a meta-analysis. *Academy of Management journal*, 42(6), 674-686.
- Dang, H. N., Nguyen, T. T. C., & Tran, D. M. (2020). The impact of earnings quality on firm value: the case of Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(3), 63-72.
- Donaldson, L., & Davis, J. H. (1991). Stewardship theory or agency theory: CEO governance and shareholder returns. *Australian Journal of management*, 16(1), 49-64.

- Erhardt, N. L., Werbel, J. D., & Shrader, C. B. (2003). Board of director diversity and firm financial performance. *Corporate governance: An international review*, 11(2), 102-111.
- Fernandez-Feijoo, B., Romero, S., & Ruiz, S. (2012). Does board gender composition affect corporate social responsibility reporting. *International Journal of Business and Social Science*, 3(1), 31-38.
- Ferrero-Ferrero, I., Fernández-Izquierdo, M. Á., & Muñoz-Torres, M. J. (2016). The effect of environmental, social and governance consistency on economic results. *Sustainability*, 8(10), 1005.
- Formentini, M., & Taticchi, P. (2016). Corporate sustainability approaches and governance mechanisms in sustainable supply chain management. *Journal of cleaner production*, 112, 1920-1933.
- Freeman, R. E. (2010). *Strategic management: A stakeholder approach*. Cambridge university press.
- Freeman, R. E., & McVea, J. (1984). A stakeholder approach to strategic management. *The Blackwell handbook of strategic management*, 183-201.
- Freeman, R.E., (1983). Strategic Management: A stakeholder approach. *Adv. Strat. Manag.* 1 (1), 31-60.
- Gaio, C., & Raposo, C. (2011). Earnings quality and firm valuation: international evidence. *Accounting & Finance*, 51(2), 467-499.
- Galbreath, J. (2010). How does corporate social responsibility benefit firms? Evidence from Australia. *European Business Review*, 22(4), 411-431.
- Giannarakis, G. (2014). The determinants influencing the extent of CSR disclosure. *International Journal of Law and Management*, 56(5), 393-416.
- Gibson, D. M., Bron, N. J., Richens, M. A., Hounslow, N. J., Sedman, A. J., & Whitfield, L. R. (1996). Effect of age and gender on pharmacokinetics of atorvastatin in humans. *The journal of clinical pharmacology*, 36(3), 242-246.
- Goranova, M., & Ryan, L. V. (2014). Shareholder activism: a multidisciplinary review. *Journal of Management*, 40(5), 1230-1268.
- Haniffa, R. M., & Cooke, T. E. (2005). The impact of culture and governance on corporate social reporting. *Journal of accounting and public policy*, 24(5), 391-430.
- Harrison, J. S., & Wicks, A. C. (2013). Stakeholder theory, value, and firm performance. *Business ethics quarterly*, 23(1), 97-124.

- Hartmann, C. C., & Carmenate, J. (2021). Does board diversity influence firms' corporate social responsibility reputation?. *Social Responsibility Journal*, 17(8), 1299-1319.
- Hassan, R., & Marimuthu, M. (2016). Corporate governance, board diversity, and firm value: Examining large companies using panel data approach.
- Hill, C. W., & Jones, T. M. (1992). Stakeholder-agency theory. *Journal of management studies*, 29(2), 131-154.
- Holcomb, T. R., Holmes Jr, R. M., & Connelly, B. L. (2009). Making the most of what you have: managerial ability as a source of resource value creation. *Strategic management journal*, 30(5), 457-485.
- Hussain, N., Rigoni, U., & Orij, R. P. (2018). Corporate governance and sustainability performance: analysis of triple bottom line performance. *Journal of business ethics*, 149, 411-432.
- Ismail, A. M., & Latiff, I. H. M. (2019). Board diversity and corporate sustainability practices: evidence on environmental, social and governance (ESG) reporting. *International Journal of Financial Research*, 10(3), 31-50.
- Juniartha, I. M., & Dewi, R. R. (2017). Pengaruh proporsi komisaris independen, kinerja lingkungan, dan pertumbuhan perusahaan terhadap pengungkapan lingkungan. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 4(2), 117-140.
- Justin, P., & Hadiprajitno, P. T. B. (2019). Pengaruh struktur dewan direksi terhadap pengungkapan laporan keberlanjutan perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 8(3).
- Kabongo, J. D., Chang, K., & Li, Y. (2013). The impact of operational diversity on corporate philanthropy: An empirical study of US companies. *Journal of Business Ethics*, 116, 49-65.H
- Kahar, M. R. (2017). Pengaruh age diversity, gender diversity dan occupational heterogeneity dalam tmt terhadap financial performance bank umum di indonesia periode 2015 (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School).
- Kang, H., Cheng, M., & Gray, S. J. (2007). Corporate governance and board composition: Diversity and independence of Australian boards. *Corporate governance: an international review*, 15(2), 194-207.
- Katoppo, Y., & Nustini, Y. (2022). Pengaruh profitabilitas, komite audit, ukuran perusahaan, dan komisaris independen terhadap corporate sustainability performance. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(4), 755-782.
- Khairunnisa, T., & Rikumahu, B. (2018). Pengaruh jumlah dewan direksi, proporsi dewan komisaris independen, return on assets dan current ratio terhadap harga saham (studi pada perusahaan manufaktur sub sektor makanan dan

- minuman yang terdaftar pada bursa efek indonesia periode 2012-2016). *eProceedings of Management*, 5(3).
- Khotimah, K. (2017). Pandangan berbasis sumber daya (RBV) dalam pembahasan organisasi ekonomi. *Future: jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 31-41.
- Kouaib, A., Mhiri, S., & Jarboui, A. (2020). Board of directors' effectiveness and sustainable performance: the triple bottom line. *The Journal of High Technology Management Research*, 31(2), 100390.
- Kumar, K., Kumari, R., Nandy, M., Sarim, M., & Kumar, R. (2022). Do ownership structures and governance attributes matter for corporate sustainability reporting? An examination in the Indian context. *Management of Environmental Quality: An International Journal*.
- Kurnia Syafaatul, L. (2014). Pengaruh good corporate governance terhadap harga saham (studi pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek indonesia). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2)
- Kusumastuti, S., Supatmi, S., & Sastra, P. (2008). Pengaruh board diversity terhadap nilai perusahaan dalam perspektif corporate governance. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 9(2), pp-88.
- Lanfranconi, C. P., & Robertson, D. (2002). Corporate financial reporting: the role of the board of directors. *Ivey Business Journal*, 67(1), 1-3.
- Maier, S. (2005). How global is good corporate governance. *London: Ethical Investment Research Services*, 1-20.
- Market Bisnis (2022). "Indosat phk karyawan, saham isat turun dalam bareng ihsg" <https://market.bisnis.com/read/20220926/192/1581197/indosat-phk-karyawan-saham-isat-turun-dalam-bareng-ihsg> diakses pada tanggal 17 November 2022
- McKinsey & Company. 2002. Global investor opinion survey: Key findings. www.mckinsey.com/governance
- Money Kompas. (2020). "RI peringkat 4 negara dengan direktur perempuan terbanyak" <https://money.kompas.com/read/2020/03/17/163515926/ri-peringkat-4-negara-dengan-direktur-perempuan-terbanyak> diakses pada tanggal 20 November 2022
- Nabila, S. V. (2021). Pengaruh pertumbuhan perusahaan, dewan direksi, proporsi dewan komisaris independen, kepemilikan institusional, dan profitabilitas terhadap pengungkapan laporan keberlanjutan (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman).

- Naciti, V. (2019). Corporate governance and board of directors: the effect of a board composition on firm sustainability performance. *Journal of Cleaner Production*, 237, 117727.
- Nahdiah, N. (2009). Pengaruh Mekanisme Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di BEI. *Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta*.
- Ng, S., & Daromes, F. E. (2016). Peran kemampuan manajerial sebagai mekanisme peningkatan kualitas laba dan nilai perusahaan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 13(2), 4.
- Ng, S., & Phie, F. K. (2020). Pengaruh corporate governance dan political connection terhadap tax avoidance dan dampaknya pada nilai perusahaan. *SIMAK*, 18(01), 21-46.
- Noorkhaista, E., & Sari, D. (2017). Kinerja modal intelektual, keragaman gender dan keragaman kewarganegaraan dalam dewan direksi. *AKRUAL: Jurnal Akuntansi*, 9(1), 1-19.
- Nugroho, M. (2021). Corporate governance and firm performance. *Accounting*, 7(1), 13-22.
- Nurlela, I. (2008). Pengaruh corporate social responsibility terhadap nilai perusahaan dengan prosentase kepemilikan manajemen sebagai variabel moderating. *Simposium Nasional Akuntansi XI*, 3, 23-26.
- Oikonomou, I., Brooks, C., & Pavelin, S. (2012). The impact of corporate social performance on financial risk and utility: a longitudinal analysis. *Financial Management*, 41(2), 483-515.
- Orij, R. (2010). Corporate social disclosures in the context of national cultures and stakeholder theory. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 23(7), 868-889.
- Oxelheim, L., & Randøy, T. (2003). The impact of foreign board membership on firm value. *Journal of Banking & Finance*, 27(12), 2369-2392.
- Pakaryaningsih, E., & Wibowo, Y. S. (2006). Pengaruh board system dan board composition terhadap kinerja perusahaan: tinjauan terhadap konsep agency theory dan stewardship theory dalam corporate governance. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 86-105.
- Pava, M. L., & Krausz, J. (1996). The association between corporate social-responsibility and financial performance: the paradox of social cost. *Journal of business Ethics*, 15, 321-357.
- Peiris, D., & Evans, J. (2010). The relationship between environmental social governance factors and US stock performance. *The Journal of Investing*, 19(3), 104-112.

- Pellegrini, C. B., Sergi, B. S., & Sironi, E. (2016). The effect of the adoption of an alternative corporate governance system on firms' performances: the case of Italian unlisted SMEs. *Journal of Management Development*, 35(4), 517-529.
- Peppard, J., & Rylander, A. (2001). Using an intellectual capital perspective to design and implement a growth strategy:: the case of APiON. *European Management Journal*, 19(5), 510-525.
- Permadani, M. J., & Kusumawati, E. (2022). Pengaruh Kinerja Keuangan, Non Keuangan, dan Sustainability Reporting Terhadap Nilai Perusahaan. *Prosiding Pendidikan Ekonomi*, 1(1), 67-77.
- Ponnu, C.H. (2008). Academic qualifications of board of directors and company performance. *The Business Review Cambridge*, 10(1), 177-181.
- Post, C., Rahman, N., & Rubow, E. (2011). Green governance: Boards of directors' composition and environmental corporate social responsibility. *Business & society*, 50(1), 189-223.
- Pramesti, A. A., & Nita, R. A. (2022). Pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan (JIAKu)*, 1(2), 188-198.
- Putri, W. E. (2020). Pengaruh board directors diversity terhadap nilai perusahaan dalam perspektif corporate governance. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 307-318.
- Rahman, M. A. I., Domas, Z. K. S., & Firmansyah, A. (2021). Hubungan pengungkapan keberlanjutan dan nilai perusahaan: kasus perusahaan sub sektor perbankan di Indonesia. *Jurnalku*, 1(4), 390-399.
- Ramirez, S. A. (2003). A flaw in the Sarbanes-Oxley reform: Can diversity in the boardroom quell corporate corruption. *John's L. Rev.*, 77, 837.
- Rankin, M., Ferlauto, K., McGowan, S. C., & Stanton, P. A. (2012). Contemporary issues in accounting. *Australia: Ohn Wiley & Sons Australia*.
- Ratnadi, N. M. D., & Ulupui, I. G. K. A. (2016). Pengaruh konsentrasi kepemilikan dan kompetensi dewan komisaris pada konservatisme akuntansi. *Jurnal Akuntansi*, 20(1), 1-15.
- Renneboog, L., Ter Horst, J., & Zhang, C. (2008). Socially responsible investments: Institutional aspects, performance, and investor behavior. *Journal of banking & finance*, 32(9), 1723-1742.
- Rudyanto, A., & Wimelda, L. (2020). Core Option Vs Comprehensive Option: Which One Is Better. *Journal Of Comtemporary African Studies*, 1-13.

- Said, R., Zainuddin, Y. H., Haron, H., (2009). The relationship between corporate social responsibility disclosure and corporate governance characteristics in Malaysian public listed companies. *Social Responsibility Journal*, 5, 212-226.
- Samin, S., & Wijaya, S. Y. (2015). Implikasi kinerja independensi dewan direksi terhadap kecenderungan perubahan strategi perusahaan. *EQUITY*, 18(2), 105-118.
- Santoso, Y. (2012). Pengaruh asimetri informasi terhadap praktik manajemen laba pada perusahaan manufaktur di BEI. *Berkala Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 1(3), 82-88.
- Saputra, W. S. (2019). Pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(3), 503-510.
- Shahbaz, M., Karaman, A. S., Kilic, M., & Uyar, A. (2020). Board Attributes, CSR Engagement, and Corporate Performance: What is the Nexus in the Energy Sector? *Energy Polution Journal*, 143, 111582.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Srinidhi, B. I. N., Gul, F. A., & Tsui, J. (2011). Female directors and earnings quality. *Contemporary accounting research*, 28(5), 1610-1644.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, 225, 87.
- Sujoko, K., & Soebiantoro, U. (2007). Effect of Shareholding Structure, Leverage, Internal and External Factors Against company value. *Journal of Management and Entrepreneurship*, 9(1), 41-48.
- Sulistiyawati, A. I., & Qadriatin, A. (2019). Pengungkapan sustainability report dan faktor-faktor yang memengaruhinya. *Solusi*, 16(4).
- Supriatna, A., & Ermond, B. (2019). Peran direktur independen mewujudkan good corporate governance. *Jurnal Yuridis*, 6(1), 67-93.
- Susanto, Y. K., & Tarigan, J. (2013). Pengaruh pengungkapan sustainability report terhadap profitabilitas perusahaan. *Business Accounting Review*, 1(2), 319-328.
- Syafaatul, L. K. (2014). Pengaruh good corporate governance terhadap harga saham. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Malang.
- Tangke, P. (2019). Pengaruh political connection dan foreign ownership terhadap nilai perusahaan melalui corporate social responsibility. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Daerah*, 14(1), 1-15.

- Terjesen, S., Sealy, R., & Singh, V. (2009). Women directors on corporate boards: a review and research agenda. *Corporate governance: an international review*, 17(3), 320-337.
- Tjahjadi, B., Soewarno, N., & Mustikaningtiyas, F. (2021). Good corporate governance and corporate sustainability performance in Indonesia: a triple bottom line approach. *Heliyon*, 7(3), e06453.
- Umar, H. (2005). Riset pemasaran & perilaku konsum. Gramedia Pustaka Utama.
- Vafaei, A., Ahmed, K., & Mather, P. (2015). Board diversity and financial performance in the top 500 Australian firms. *Australian Accounting Review*, 25(4), 413-427.
- Waddock, S. A., & Graves, S. B. (1997). The corporate social performance–financial performance link. *Strategic management journal*, 18(4), 303-319.
- Werastuti, D. N. (2022). Apakah good corporate governance berperan dalam meningkatkan kinerja keberlanjutan?. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 13(1), 153-163.
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic management journal*, 5(2), 171-180.
- Yulia, P., Hendrawaty, E., & Huzaimah, R. F. (2022). Pengaruh gender dan status kewarganegaraan dewan direksi terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan (JAK)*, 27(2), 144-150.
- Yulianto, N. A., Maskan, M., & Utaminingsih, A. (2018). Metode Penelitian Bisnis. Malang: Polinema Press
- Yurike. (2011). Pengaruh Corporate Governance terhadap Nilai Perusahaan : Kualitas Laba sebagai Variabel Intervening. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Atmajaya Makassar.
- Zaid, M. A., Wang, M., Adib, M., Sahyouni, A., & Abuhijleh, S. T. (2020). Boardroom nationality and gender diversity: Implications for corporate sustainability performance. *Journal of Cleaner Production*, 251, 119652.