

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1.Landasan Teori

2.1.1. Teori *Stakeholder* (*Stakeholder Theory*)

Stakeholder mencakup semua pihak yang memiliki hubungan dengan bisnis yang dapat memperoleh keuntungan atau kerugian dalam beberapa hal dari operasinya. Akibatnya, pemangku kepentingan mencakup berbagai entitas, baik internal maupun eksternal perusahaan. Ini termasuk, tetapi tidak terbatas pada, pemerintah, bisnis pesaing, komunitas lokal dan global, kelompok lingkungan, karyawan, minoritas, dan lembaga eksternal (seperti LSM dan sejenisnya) (Collevecchio, 2023).

Keterampilan manajemen hubungan sangat penting bagi bisnis, terutama bagi individu yang pengaruhnya memengaruhi aksesibilitas sumber daya (tenaga kerja, pasar produk, dll.) yang krusial bagi operasional perusahaan. Salah satu strategi untuk tetap berhubungan dengan orang-orang yang paling penting bagi suatu bisnis adalah meluncurkan inisiatif CSR. Tujuan CSR adalah untuk membantu para pemangku kepentingan mendapatkan apa yang mereka inginkan, sehingga bisnis dan para pemangku kepentingannya dapat bekerja sama (Collevecchio, 2023).

Menurut teori *Stakeholder*, sebuah perusahaan tidak boleh dipandang sebagai entitas yang bertindak secara independen dari para pemangku kepentingannya; melainkan, perusahaan harus melayani kepentingan

kelompok-kelompok yang memiliki kepentingan pribadi dalam kesuksesan perusahaan. Menurut prinsip-prinsip dasar teori pemangku kepentingan, korporasi tidak dapat dipisahkan dari masyarakat tempatnya beroperasi. Agar para pemangku kepentingan dapat membantu bisnis mencapai tujuan mereka, perusahaan harus menjaga legitimasi mereka dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan kebijakan (Collevecchio, 2023).

2.1.2. Teori Legitimasi (*Legitimacy Theory*)

Menurut teori legitimasi, bisnis selalu berusaha menyesuaikan diri dengan budaya lokal dan menetapkan kebijakan yang mencerminkan nilai-nilai tersebut. Burlea menyatakan dalam Jasman *et al.*, (2023) bahwa mengakui legalitas suatu kegiatan merupakan salah satu definisi legitimasi. Peran korporasi dalam masyarakat menjadi fokus utama teori legitimasi ini. Organisasi, menurut pandangan ini, harus bertindak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh masyarakat secara keseluruhan. Lebih lanjut, gagasan ini diimplementasikan dengan tujuan membangun kredibilitas di kalangan komunitas lokal yang terkait dengan organisasi tersebut. Legitimasi organisasi sangat penting, sebagaimana dikatakan Castrillon dalam Jasman *et al.*, (2023), yang memperkuat gagasan ini. Karena keterbatasan yang diberlakukan oleh standar dan nilai-nilai masyarakat serta cara individu bereaksi terhadap keterbatasan tersebut, penting untuk mengkaji perilaku organisasi berdasarkan pengaruh lingkungan. Jasman *et al.*, (2023) menyatakan bahwa kesepakatan sosial suatu perusahaan dengan masyarakat tempat ia bekerja dan memanfaatkan sumber daya ekonomi merupakan konsep utama legitimasi.

Teori pemangku kepentingan dan teori legitimasi sangat berkaitan. Dua kerangka kerja teoretis dalam teori ekonomi politik, menurut Setyowati *et al.*, (2023), adalah teori legitimasi dan teori pemangku kepentingan. Untuk mendapatkan dukungan publik atas tindakan mereka, bisnis sering kali menggembar-gemborkan kinerja lingkungan mereka dan mengungkapkan data lingkungan yang relevan. Hal ini karena opini masyarakat memiliki dampak yang signifikan terhadap bagaimana sumber daya keuangan dan ekonomi lainnya didistribusikan. Menurut Setyowati *et al.*, (2023), teori pemangku kepentingan menyatakan bahwa keinginan dan kekuatan pemangku kepentingan menentukan bagaimana bisnis dan manajemennya melaporkan dan berperilaku. Hubungan antara bisnis dan publik merupakan inti dari teori legitimasi. Layanan tidak diperlukan dan otoritas institusional tidak stabil dalam masyarakat yang selalu berubah. Akibatnya, agar suatu lembaga dianggap sah dan relevan, lembaga tersebut harus membuktikan bahwa masyarakat memiliki kebutuhan yang nyata akan layanan yang disediakan oleh bisnis dan bahwa orang-orang tertentu dapat menikmati manfaat dari imbalan yang diperolehnya. Organisasi, menurut teori legitimasi (Setyowati *et al.*, 2023), memiliki kewajiban berkelanjutan untuk membuktikan bahwa tindakan mereka tidak pernah bertentangan dengan norma-norma masyarakat.

2.1.3. Corporate Social Responsibility (CSR)

Perusahaan terlibat dalam CSR ketika mereka berkomitmen untuk menggunakan sumber daya dan menerapkan kebijakan yang bermanfaat bagi masyarakat di tempat mereka beroperasi (Lestiananda, 2023). CSR perusahaan

terhadap masyarakat luas, terutama di wilayah tempat perusahaan beroperasi, juga merupakan bagian dari CSR. CSR dapat didefinisikan sebagai dedikasi organisasi untuk melakukan hal yang benar bagi karyawannya, masyarakat, dan lingkungan dalam semua aspek operasionalnya.

2.1.4. Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Organisasi terlibat dalam pengungkapan CSR ketika mereka menginformasikan kepada para pemangku kepentingan dan masyarakat umum tentang dampak sosial dan lingkungan dari kegiatan ekonomi mereka (Lestiananda, 2023). Praktik ini juga dikenal sebagai pengungkapan sosial, pelaporan sosial perusahaan, atau akuntansi sosial. Memenuhi kepentingan pemangku kepentingan dan memastikan kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan adalah dua alasan mengapa perusahaan mempublikasikan CSR. CSR sering kali berfungsi sebagai alat manajemen risiko strategis, membantu perusahaan mendapatkan izin usaha dari otoritas lokal dan negara bagian, serta menonjolkan keunikan mereknya.

Jika sebuah bisnis serius dalam mencapai keseimbangan antara kewajibannya kepada berbagai konstituen, mereka akan mengungkapkan inisiatif CSR. Interaksi antara bisnis dan ekosistem serta lingkungan tempat mereka berfungsi menjadi semakin penting bagi kelangsungan bisnis tersebut (Nurhalisa, 2023). Keberlanjutan dalam pengungkapan CSR memiliki beberapa dampak positif bagi bisnis. Sebagai investasi sosial, hal ini membantu perusahaan tetap unggul dalam persaingan. Selain itu, laba perusahaan akan lebih kuat. Manfaat ketiga adalah membuat orang lebih bertanggung jawab dan

mendapatkan pujian dari banyak pihak, termasuk investor, kreditor, pemasok, pelanggan, negara, dan lainnya. Manfaat keempat adalah meningkatkan kerja sama, efisiensi, hasil, dan dedikasi di antara para pekerja. Terakhir, penduduk lokal cenderung tidak menolak. Hal ini meningkatkan nilai, reputasi, dan niat baik perusahaan dalam jangka panjang, yang membawa kita ke poin keenam (Nurhalisa, 2023).

Sebagai referensi, pemerintah Indonesia mengacu pada persyaratan pengungkapan CSR Global Reporting Initiatives (GRI) sebagai panduan. Sejak didirikan pada tahun 1997, GRI telah beroperasi sebagai organisasi nirlaba yang berbasis di Amsterdam, Belanda (GRI, 2021). GRI ini memfasilitasi kerangka kerja untuk mendukung pelaporan keberlanjutan mengenai ketiga aspek yaitu ekonomi, lingkungan, dan sosial. Pedoman GRI sudah dirilis pada tahun 2000 yang hingga sekarang mengalami pembaharuan (Najah, 2022).

2.1.5. Corporate Governance

Menurut Esposito *et al.*, (2022), kebijakan, prosedur, praktik, institusi, dan peraturan perusahaan membentuk tata kelola perusahaan. Menurut Alberti *et al.*, (2022), tata kelola perusahaan adalah alat yang digunakan bisnis untuk meningkatkan operasi, kinerja, penjualan, metode pencapaian tujuan, prakiraan keuangan, penciptaan produk, manajemen SDM, dan rencana pengembangan perusahaan. Laba bersih, nilai penjualan, dan belanja modal perusahaan dapat memperoleh manfaat dari tata kelola perusahaan yang dijalankan dengan baik (Albitar *et al.*, 2022).

Esposito *et al.*, (2022) menyatakan bahwa tujuan umum tata kelola perusahaan adalah untuk menjaga tujuan ekonomi dan sosial tetap terkendali sekaligus memastikan bahwa individu dan komunitas atau perusahaan tetap selaras. Ada empat prinsip tata kelola perusahaan yang baik yang harus diikuti oleh semua bisnis. Empat prinsip panduan bisnis yang etis adalah keterbukaan, tanggung jawab, akuntabilitas, dan keadilan (Esposito *et al.*, 2022). Jika konsep-konsep ini digunakan dengan benar, konsep-konsep ini dapat memecahkan masalah yang dihadapi bisnis. Selain itu, menurut Albitar *et al.*, (2022), memilih struktur tata kelola perusahaan yang tepat merupakan cara terbaik untuk memastikan bahwa semua pihak yang terlibat merasa puas dengan kesepakatan sosial. Tata kelola juga memengaruhi parameter CSR, menurut sejumlah penelitian empiris. Dalam penelitian empiris mereka, Albitar *et al.*, (2022) menemukan bahwa CSR berkaitan dengan tata kelola perusahaan.

2.1.6. Board Diversity

Ketika terdapat beragam usia, jenis kelamin, ras, dan latar belakang pendidikan yang terwakili dalam dewan direksi, kita mengatakan bahwa dewan tersebut beragam. Keragaman gender, dalam konteks zaman modern dan kebangkitan feminisme serta gerakan-gerakan lain untuk kesetaraan gender, dapat dicirikan sebagai tempat kerja yang inklusif di mana laki-laki dan perempuan diperlakukan setara dalam hal memegang posisi kekuasaan. Selain itu, Widarjo *et al.*, (2023) mencatat bahwa perempuan dapat lebih berpengetahuan dan berpengalaman di beberapa sektor ekonomi. Jika demikian, akan ada permintaan yang lebih besar dari pasar bagi perempuan untuk

menjabat di dewan direksi, terutama di industri keuangan. Dewan yang lebih seimbang gender cenderung lebih mudah mendapatkan komentar dan pertanyaan yang bijaksana. Namun demikian, hasil yang kontradiktif masih dihasilkan oleh studi-studi sebelumnya. Menurut Jasman *et al.*, (2023), keragaman gender di dewan tidak meningkatkan kinerja perusahaan dan justru dapat berdampak sebaliknya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Rifdah Safinatun Najah, Dita Andraeny (2023) <i>Does Shariah Supervisory Board Matter in Explaining Islamic Social Reporting by Indonesian Islamic Commercial Banks?</i>	Y : Islamic Social Reporting (ISR) X1 : Usia DPS X2 : Lintas keanggotaan DPS X3 : Frekuensi pertemuan DPS X4 : Ukuran DPS	<i>Qualitative Method with Multiple Linier Regression Analysis</i>	Variabel Usia DPS, Lintas keanggotaan DPS, Frekuensi pertemuan DPS berpengaruh positif signifikan; Ukuran DPS berpengaruh negatif signifikan
2	Wahyu Widarjo, Vidhe Kusuma Perdana, Eko Arief Sudaryono (2023) <i>The Effect of Board Diversity on Corporate Social Responsibility Disclosure</i>	Y : <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> X1 : <i>Education Diversity</i> X2 : <i>Gender Diversity</i> X3 : <i>Nationality Board</i>	Model Regresi Panel Data Efek Tetap	<i>Education Diversity</i> berpengaruh signifikan, <i>Diversity dan Nationality Board</i> berpengaruh negatif signifikan

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
3	<p>Premendra Kumar Singh, Raju Ganesh Sunder, Pravin Narayan Mahamuni, Elangbam Nixon Singh, Bidhu Kanti Das, Anand G. Jumle, Rajeshkumar Kashayp (2023)</p> <p><i>Corporate Social Responsibility & Students' Perceptions: Evidence from Indian Higher Education Institutions</i></p>	<p>Y : <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> X1 : <i>Gender Diversity</i> X2 : <i>Age Board</i> X3 : <i>Professional Experience</i> X4 : <i>Academic Degree</i></p>	<p><i>Quantitative Method with Dummy Analysis</i></p>	<p><i>Gender Diversity</i> berpengaruh negatif signifikan; <i>age board, professional experience, academic degree</i> berpengaruh positif signifikan</p>
4	<p>Putri Nurhalisa, Erna Hernawati (2023)</p> <p><i>The Effect of Ownership Structure and Board Diversity on Corporate Social Responsibility (CSR) Disclosure</i></p>	<p>Y : <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> X1 : <i>Institutional Ownership</i> X2 : <i>Managerial Ownership</i> X3 : <i>Concentration Of Ownership</i> X4 : <i>Board Gender Diverity</i> X5 : <i>The Nationality Diversity Board</i></p>	<p><i>Panel Data Regression Technique</i></p>	<p><i>Institutional Ownership, Concentration of Ownership</i> berpengaruh negatif signifikan; <i>Managerial Ownership, Board Gender Diverity, The Nationality Diversity Board</i> tidak berpengaruh</p>
5	<p>Murad Ali Ahmad Al-Zaqeba 1, Omar M. Shubailat, Suhaila Abdul Hamid, Baker Akram Falah Jarah, Fawwaz Ali Taha Ababneh, Zeyad Almatarneh (2023)</p> <p><i>The Influence of Board Directors Characteristics on</i></p>	<p>Y : <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> X1 : <i>Board Independence</i> X2 : <i>Board Meeting</i> X3 : <i>Busy Directors</i> X4 : <i>Age Board</i> X5 : <i>Board Academic Qualification</i></p>	<p><i>Quantitative Approach and Multiple Linier Regression Analysis</i></p>	<p><i>Board Independence, Board Meeting, Age Board, Board Academic Qualification, Work Experience</i> berpengaruh positif signifikan; <i>Busy Directors</i> berpengaruh negatif signifikan</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<i>Corporate Social Responsibility Disclosures in Jordanian Islamic Banks</i>	X6 : Work Experience		
6	Jamel Chouaibi, Wafa Jilani, and Salim Chouaibi (2023) <i>Ceo's Characteristics and Csr Disclosure: Evidence from Islamic Banks Across Mena Region</i>	Y : Corporate Social Responsibility (CSR) X1 : CEO's Overconfidence X2 : CEO's Age X3 : Busy Directors X4 : CEO's Experience X5 : CEO's Education	Quantitative Method with Analysis Technique	CEO's Overconfidence, CEO's Age, Busy Directors, CEO's Experience, CEO's Education berpengaruh positif
7	Pedro Pinheiro, Manuela Sarmiento (2023) <i>Does the Board of Directors affect Corporate Social Responsibility Performance? Insights from an SEM-PLS Approach</i>	Y : Corporate Social Responsibility (CSR) X1 : Board Dimension X2 : Board Independence X3 : Board Gender Diversity X4 : CEO Duality X5 : Non-executive Member	Qualitative Data with Six-Phase Process of Thematic Analysis	Board Dimension, Board Gender Diversity, Non-executive Member berpengaruh positif; Board Independence, CEO Duality berpengaruh negatif
8	Oumaima Benaguid, Hicham Sbai, Hicham Meghouar & Oumaima Antari (2023) <i>Board Gender Diversity and CSR Performance: A French Study</i>	Y : Corporate Social Responsibility (CSR) X1 : Woman on Board X2 : Nationality Diversity X3 : Education Diversity X4 : Age Diversity	Descriptive Statistics with Regression Analysis	Woman on Board, Age Diversity berpengaruh positif; Nationality Diversity, Education Diversity tidak berpengaruh
9		Y : Corporate Social	Regression Analysis with	Board Independence, Gender Diversity, CSR

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p>Nazim Hussain, Isabel-María García-Sánchez, Zaheer Khan, Sana Akbar Khan, and Jennifer Martínez-Ferrero (2023)</p> <p><i>Connecting the Dots: Do Financial Analysts Help Corporate Boards Improve Corporate Social Responsibility?</i></p>	<p><i>Responsibility (CSR)</i> <i>X1 : Board Independence</i> <i>X2 : Gender Diversity</i> <i>X3 : CSR Committee</i> <i>X4 : Board Size</i> <i>X5 : CEO Duality</i></p>	<p><i>Bivariate Analysis</i></p>	<p><i>Committee berpengaruh positif signifikan; Board Size, CEO Duality berpengaruh negatif</i></p>
10	<p>Quynh Lien Le, Lan Huong Nguyen, Viet Hoa Dinh, Thi Thu Huyen Luong, Thi Khanh Linh Pham & Thi Hai Ly Nguyen (2023)</p> <p><i>Factors Affecting Corporate Social Responsibilities Disclosure of Listed Companies in Vietnam</i></p>	<p><i>Y : Corporate Social Responsibility (CSR)</i> <i>X1 : Woman Board</i> <i>X2 : Company Age</i> <i>X3 : Board Size</i> <i>X4 : Board Age</i></p>	<p><i>Quantitative Method with Analysis Technique</i></p>	<p><i>Woman Board, Company Age berpengaruh positif; Board Size, Board Age berpengaruh negatif</i></p>
11	<p>Chibuzo Amadi, Inalegwu Ode-Ichakpa, Weitong Guo, Robert Thomas & Carol Dimopoulos (2023)</p> <p><i>Gender Diversity as A CSR Tool and Financial Performance in China</i></p>	<p><i>Y : Corporate Social Responsibility (CSR)</i> <i>X1 : Woman on Board</i> <i>X2 : Average Age Board Members</i> <i>X3 : Educational Background Directors</i></p>	<p><i>Multiple Linier Regression and Regression Analysis</i></p>	<p><i>Woman on Board, Average Age Board Members, Educational Background Directors berpengaruh positif signifikan</i></p>
12	<p>Lucky Rezza Lestiananda, Yeterina Widi Nugrahanti,</p>	<p><i>Y : Corporate Social Responsibility (CSR)</i></p>	<p><i>Multiple Linier Regression</i></p>	<p><i>Gender Diversity, Educational Background, Board Size tidak berpengaruh;</i></p>

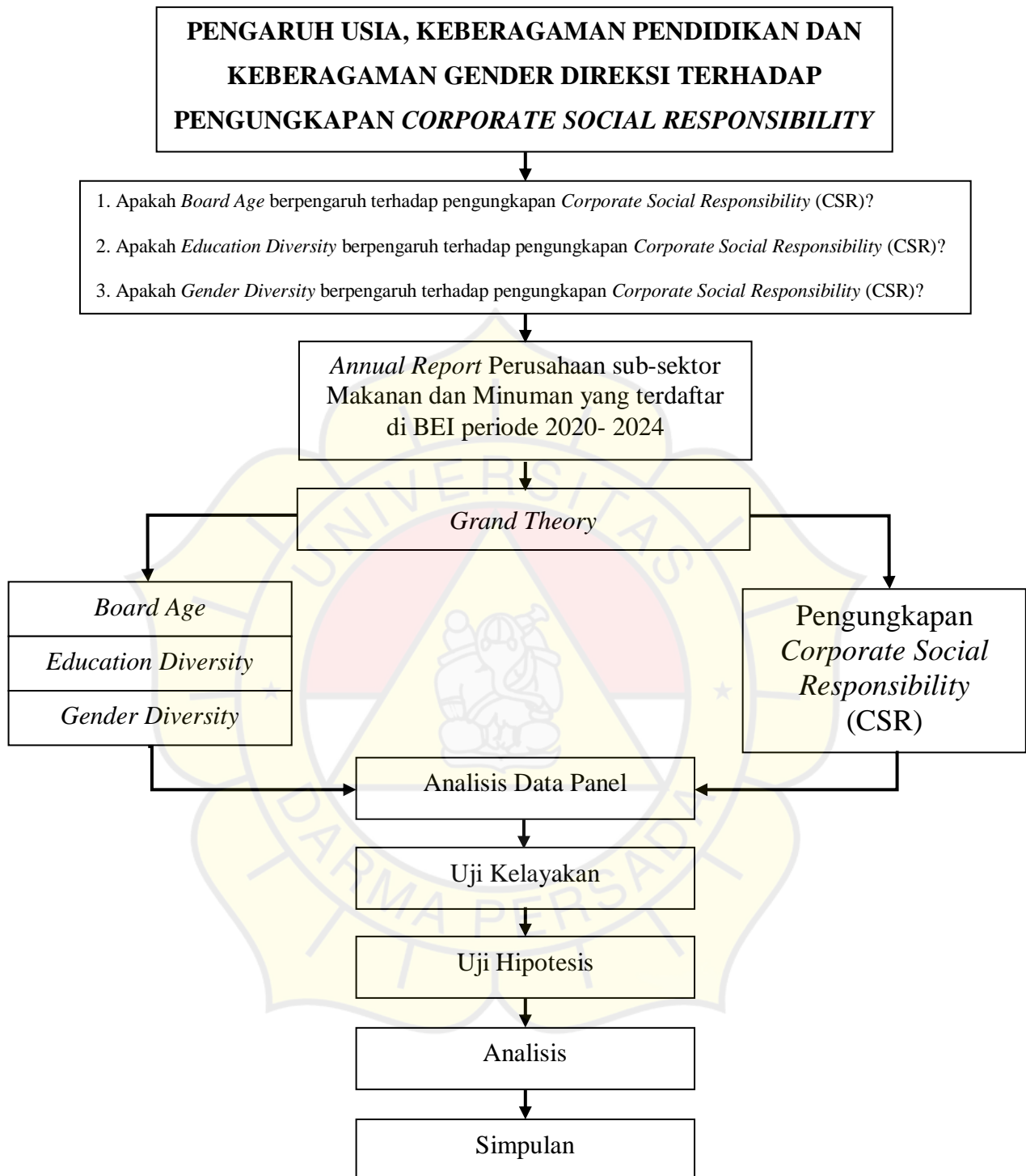
No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Gracella Theotama (2023) <i>Board Diversity and Corporate Social Responsibility Disclosures</i>	X1 : <i>Gender Diversity</i> X2 : <i>Educational Background</i> X3 : <i>Board Size</i> X4 : <i>Board Tenure</i> X5 : <i>Board Age</i>	<i>with Modernization</i>	<i>Board Tenure, Board Age</i> berpengaruh positif signifikan
13	Sumaia Ayesh Qaderi, Belal Ali Abdulraheem Ghaleb, Abdulwahid Ahmed Hashed, Turki Raji Alhmoud, and Hasnah Kamardin (2023) <i>Audit Committee Leadership Attributes and CSR Reporting: Evidence from Jordan</i>	Y : <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> X1 : <i>ACC Independence</i> X2 : <i>Legal Expertise</i> X3 : <i>Educational Level</i> X4 : <i>ACC Age</i> X5 : <i>ACC Tenure</i> X6 : <i>ACC Financial Expertise</i>	<i>Regression Analysis with Propensity Score Matching</i>	<i>ACC Independence, Legal Expertise, Educational Level</i> berpengaruh positif signifikan; <i>ACC Age</i> tidak berpengaruh; <i>ACC Tenure, ACC Financial Expertise</i> berpengaruh negatif
14	Xianyi Long, Xuelin Bu, Peng Xie & Yunwei Shao (2024) <i>Woman On Board, Corporate Social Responsibility and Financial Performance: New Evidence from China</i>	Y1 : <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> Y2 : <i>Corporate Financial Performance (CFP)</i> X1 : <i>Woman on Board</i>	<i>Panel Regression Model with Eviews</i>	Pada variabel dependen <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> , <i>Woman on Board</i> berpengaruh negatif signifikan
15	Zhe Ji & Radouane Abdoune (2023) <i>Corporate Social Responsibility Disclosure and Performance in China: Does the Background of Foreign Women Directors Matter?</i>	Y : <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> X1 : <i>Woman on Board</i> X2 : <i>Foreign Board</i> X3 : <i>Educational Level</i>	<i>Panel Regression Model</i>	<i>Woman on Board, Foreign Board, Educational Level</i> berpengaruh positif signifikan

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
16	Ali Meftah Gerged, Cemil Kuzey, Ali Uyar, Abdullah S. Karaman (2023) <i>Does Investment Stimulate or Inhibit CSR Transparency? The Moderating Role of CSR Committee, Board Monitoring and CEO Duality</i>	Y : <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> X1 : <i>CSR Committee</i> X2 : <i>Board Monitoring</i> X3 : <i>CEO Duality</i>	<i>Multiple Linier Regression and Regression Analysis</i>	<i>CSR Committee</i> berpengaruh positif signifikan, <i>Board Monitoring</i> dan <i>CEO Duality</i> tidak berpengaruh
17	Yiming Ma & Muhammad Ishfaq Ahmad (2024) <i>Do Board Characteristics Impact Greenwashing? Moderating Role of CSR Committee</i>	Y : <i>Greenwashing</i> X1 : <i>Board Gender Diversity</i> X2 : <i>Board Independence</i> X3 : <i>Foreign-Experienced Directors</i> Z : <i>CSR Committee</i>	<i>Regression Analysis</i>	<i>Board Gender Diversity, Board Independence, Foreign-Experienced Directors</i> berpengaruh negatif dan <i>CSR Committee</i> memoderasi secara negatif hubungan antara variabel dependen dengan variabel independent

Sumber: Data Diolah Penulis (2025)

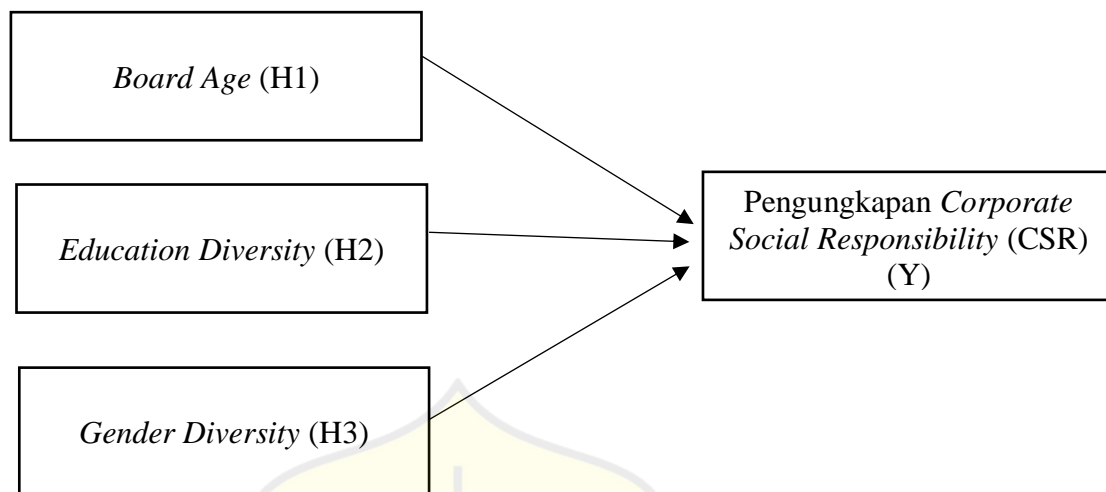
2.3.Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel independent yang mempengaruhi pengungkapan *Corporate Social Responsibility (CSR)* (Y) sebagai variabel dependent. Berikutnya variabel independent yang mempengaruhi pengungkapan *Corporate Social Responsibility (CSR)* yaitu *Board Age* (X1), *Education Diversity* (X2), *Gender Diversity* (X3).



Sumber: Data Diolah Penulis (2025)

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Data Diolah Penulis (2025)

Gambar 2. 2 Kerangka Hubungan Variabel

2.4. Hipotesis Penelitian

2.4.1. Pengaruh *Board Age* Terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility (CSR)*

Rata-rata usia anggota dewan direksi merupakan indikator yang baik untuk menunjukkan tingkat keahlian bisnis mereka. Menurut Najah *et al.*, (2023), dewan direksi dengan rata-rata usia yang lebih tinggi dianggap memiliki lebih banyak pengalaman daripada dewan direksi dengan rata-rata usia yang lebih rendah. Sejalan dengan temuan Gardiner (2022), studi ini menemukan bahwa anggota dewan direksi yang lebih tua cenderung mendorong pengungkapan CSR karena keahlian mereka yang lebih tinggi dalam membuat keputusan strategis dan etis. Disisi lain, pada penelitian Le *et al.*, (2023) menemukan bahwa keberagaman usia pada anggota dewan tidak memberikan pengaruh pada

pengungkapan CSR karena jika kaitannya dengan usia, baik itu dewan direksi yang lebih tua atau yang lebih muda, keduanya mampu memberikan pengaruh terhadap pengungkapan laporan CSR

H1: *Board Age* Berpengaruh Positif Terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR)

2.4.2. Pengaruh *Education Diversity* Terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Education Diversity menunjukkan presentase dari keragaman perbedaan latar pendidikan dari dewan direksi. Sebagai atribut kognitif, tingkat pendidikan formal anggota dewan dapat memengaruhi pengambilan keputusan dan kemampuan manajerial dewan (Susanto, 2023).

Karena organisasi yang lebih besar cenderung mengungkapkan CSR yang lebih komprehensif, Lippi *et al.*, (2023) menemukan bahwa keberagaman pendidikan memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap sejauh mana perusahaan di sektor keuangan mengungkapkan CSR. Direktur dewan dengan gelar yang lebih tinggi dapat membantu inisiatif legitimasi perusahaan karena pendidikan mereka membentuk perspektif dan perilaku mereka; akibatnya, mereka lebih selektif dan teliti dalam pekerjaan mereka, yang juga tercermin dalam pengungkapan CSR mereka. Sementara pada penelitian Benaguid *et al.*, (2023) mengungkapkan bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh pada pengungkapan CSR. Disisi lain, Janahi *et al.*, (2023)

menemukan bahwa tingkat pendidikan direksi berpengaruh negatif pada pengungkapan CSR

H2: *Education Diversity* Berpengaruh Positif Terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility (CSR)*

2.4.3. Pengaruh *Gender Diversity* Terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility (CSR)*

Dewan direksi yang inklusif merupakan indikator komitmen perusahaan terhadap tata kelola perusahaan yang unggul. Albitar *et al.*, (2022) menemukan bahwa perusahaan dengan lebih banyak direktur perempuan terlibat dalam lebih banyak layanan masyarakat dan inisiatif sosial. Nurhalisa *et al.*, (2023) tidak menemukan dampak gender pada pengungkapan CSR, yang mungkin disebabkan oleh terbatasnya keragaman gender dalam organisasi dan kemungkinan adanya pembatasan kebebasan berbicara.

H3: *Gender Diversity* Berpengaruh Positif Terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility (CSR)*.