

## BAB II

### KAJIAN TEORITIS

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Pemangku Kepentingan (*Stakeholder Theory*)

Teori *stakeholder* pada dasarnya menyatakan bahwa perusahaan merupakan suatu entitas yang tidak hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri melainkan wajib memberikan manfaat bagi pemegang kepentingan atau *stakeholdernya*. *Stakeholder* disini meliputi kreditor, *supplier*, pemegang saham, konsumen, masyarakat, pemerintah, dan pihak berkepentingan lainnya. Istilah *stakeholder* diperkenalkan pertama kali pada tahun 1963 oleh *Stanford Research Institute* dan didefinisikan sebagai kelompok yang dapat memberikan dukungan terhadap keberadaan suatu organisasi (Harmoni,2013). *Stakeholder* merupakan kelompok maupun individu yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh proses pencapaian tujuan suatu organisasi.

Teori *stakeholder* menggambarkan bahwa perusahaan tidak hanya bertanggung jawab dalam memaksimalkan keuntungan bagi pemilik dan investor yang dapat disebut sebagai *stakeholder*. Akan tetapi juga bertanggung jawab dalam memberikan manfaat bagi masyarakat, lingkungan sosial dan pemerintah yang dapat disebut sebagai *stakeholder*.

Selanjutnya *stakeholder* memegang peranan penting terhadap keberlangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan *stakeholder* memiliki kemampuan dalam mengendalikan sumber daya yang diperlukan dalam keberlangsungan hidup perusahaan.

Perusahaan harus menjaga hubungan dengan *stakeholder* atau para pemangku kepentingan dengan mengakomodasi keinginan dan kebutuhan mereka, terutama *stakeholder* yang mempunyai kekuatan terhadap ketersediaan sumber daya yang digunakan untuk aktivitas operasional perusahaan, seperti tenaga kerja, pelanggan dan pemilik (Hörisch et al., 2020). Upaya yang dilakukan dalam menjaga hubungan dengan pemangku kepentingan dan untuk menjaga kepentingan masing-masing pihak maka dapat diterbitkan *sustainability report* (Hörisch et al., 2020).

Dalam *sustainability report* terdapat informasi yang transparan terkait dengan posisi dan aktivitas perusahaan terhadap aspek ekonomi, lingkungan dan sosial. Sehingga kinerja perusahaan dapat dinilai secara langsung oleh *stakeholder* yang nantinya akan mempengaruhi keputusan *stakeholder* dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Melalui pengungkapan *sustainability report* maka diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan kepada para *stakeholder*.

### 2.1.2 Teori Legitimasi

Teori legitimasi menyebutkan bahwa perusahaan wajib berusaha untuk memastikan bahwa perusahaan tetap beroperasi dalam batasan dan norma yang ada dalam masyarakat atau lingkungan dimana perusahaan beroperasi, dengan demikian perusahaan berupaya untuk memastikan bahwa aktivitas perusahaan diterima oleh *stakeholder* sebagai suatu yang sah (Adhima, 2012).

Perusahaan akan merasa keberadaan dan aktivitasnya mendapat pengakuan dari masyarakat atau lingkungan dimana perusahaan tersebut beroperasi atau dapat dikatakan terlegitimasi, apabila perusahaan melakukan pengungkapan tanggung jawab sosial. Ghazali (2007) menjelaskan bahwa perusahaan cenderung menggunakan kinerja berbasis lingkungan dan pengungkapan informasi lingkungan agar aktivitas perusahaan terlegitimasi di mata masyarakat. Artinya teori legitimasi menjelaskan bahwa praktik pengungkapan tanggung jawab perusahaan harus dilaksanakan agar aktivitas dan kinerja perusahaan dapat diterima oleh masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan membuat *sustainability report* sebagai bentuk tanggung jawab. *Sustainability report* digunakan oleh perusahaan untuk memperoleh legitimasi dengan harapan pada akhirnya perusahaan akan terus menerus eksis (Suryono Prastiwi, 2011).

### 2.1.3 Teori Agensi

Menurut Anthony dan Govindarajan (2005) teori agensi merupakan teori yang mendasari hubungan antara *principal* dan *agent* dengan asumsi bahwa setiap individu termotivasi oleh kepentingannya masing-masing, sehingga dapat menimbulkan konflik antara *principal* dan *agent*. Masalah agensi ini terjadi ketika agent dalam perusahaan yakni manajemen lebih mementingkan kepentingan pribadinya dibandingkan kepentingan perusahaan, dan hal tersebut dapat merugikan perusahaan (Shogren et al., 2017). Salah satu cara menyeimbangkan atau meminimalisir masalah agensi dalam perusahaan yaitu dengan meningkatkan kualitas tata kelola perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas tata kelola perusahaan salah satunya dengan adanya *board diversity* dalam perusahaan, dengan adanya *board diversity* ini dapat meningkatkan kualitas pemantauan serta kontroling dalam perusahaan, karena semakin beragam anggota dewan perusahaan dapat meningkatkan independensi dewan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan anggota dewan yang beragam dapat menyelesaikan masalah agensi dengan cara dan pandangan yang berbeda (Darmadi, 2011).

Studi yang dilakukan oleh Gallup menjelaskan bahwa tim yang beraneka ragam *gender* memiliki kinerja yang lebih baik daripada tim satu *gender*, karena pria dan wanita memiliki sudut pandang, ide, dan wawasan pasar yang berbeda, seperti yang telah dijelaskan. Tenaga kerja yang beragam *gender* menyediakan akses yang lebih mudah ke

sumber daya, seperti berbagai sumber kredit, berbagai sumber informasi, dan pengetahuan industry yang lebih luas. Tenaga kerja yang beragam *gender* juga memungkinkan perusahaan untuk melayani basis pelanggan yang semakin beragam juga. Keragaman *gender* membantu perusahaan menarik dan mempertahankan wanita berbakat. (Terjesen et al., 2016).

#### **2.1.4 Kinerja Perusahaan**

Kinerja perusahaan adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu. Menurut Febryani dan Zulfadin (2003), kinerja perusahaan mencerminkan kemampuan perusahaan untuk mengelola dan mengalokasikan sumber daya, dan oleh karena itu merupakan pencapaian penting yang harus dicapai oleh semua bisnis di mana pun. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kinerja perusahaan adalah apa yang telah dicapai perusahaan dalam jangka waktu tertentu dalam kaitannya dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja perusahaan harus merupakan hasil yang terukur dan memperhitungkan keadaan empiris perusahaan pada berbagai ukuran yang disepakati. Salah satu cara untuk mengukur kinerja keuangan suatu perusahaan adalah dengan mengevaluasi profitabilitas. Profitabilitas adalah kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba (profit) mengingat penjualan, aset, dan modal saham yang diberikan (Moin, 2007). Profitabilitas perusahaan mempengaruhi kebijakan

pemangku kepentingan mengenai investasi. Tingkat profitabilitas perusahaan dapat dilihat dengan analisis rasio. Terdapat beberapa jenis rasio profitabilitas yang dapat digunakan, diantaranya :

- 1) *Return on Assets (ROA)* sebagai ukuran profitabilitas merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur profitabilitas perusahaan dengan membandingkan laba bersih dan total aset. Rasio ini berfokus pada efektivitas manajemen dalam mengelola aset perusahaan untuk mencapai profitabilitas yang lebih tinggi. Menurut Albahi (dalam Wibowo, 2014), analisis ROA merupakan indikator profitabilitas yang paling penting dan biasa digunakan untuk mengukur tingkat efektivitas metode operasi perusahaan secara keseluruhan.
- 2) *Return On Equity (ROE)* adalah rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba bersih dengan menggunakan modal sendiri dan menghasilkan laba bersih yang tersedia bagi pemilik atau investor. *Return On Equity (ROE)* sangat bergantung pada besar kecilnya perusahaan, misalnya untuk perusahaan kecil tentu memiliki modal yang relatif kecil, sehingga *Return On Equity (ROE)* yang dihasilkanpun kecil, begitu pula sebaliknya untuk perusahaan besar. Rasio ini merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur laba bersih sesudah pajak dengan modal

sendiri. Rasio ini menunjukkan efisiensi penggunaan modal sendiri, semakin tinggi rasio ini, semakin baik, artinya posisi pemilik perusahaan semakin kuat, demikian pula sebaliknya. Rasio ini menunjukkan daya untuk menghasilkan laba atas investasi berdasarkan nilai buku para pemegang saham, dan sering kali digunakan dalam membandingkan dua atau lebih perusahaan atas peluang investasi yang baik dan manajemen biaya yang efektif

Penelitian yang dilakukan oleh Karin Dwi Chandra (2018) dan Julian C.Riwoe (2018) menunjukkan hasil bahwa ROA memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan secara langsung dan tidak langsung, sedangkan ROE memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan secara langsung dan tidak langsung.

#### **2.1.5 Gender Diversity Board**

*Board diversity* merupakan keberagaman yang ada diantara dewan komisaris berdasarkan perbedaan *gender*, latar belakang pendidikan, etnis dan usia. Seiring berkembangnya zaman dan adanya isu-isu terkait dengan *feminisme* atau kesetaraan gender antara kaum wanita dan pria, maka *gender diversity board* dapat diartikan sebagai keberagaman *gender* dimana wanita dan pria memiliki hak dan kewajiban yang sama untuk menduduki posisi jabatan manajemen puncak. Tremblay dkk, (2016) menambahkan bahwa wanita memungkinkan memiliki pengetahuan dan pemahaman yang lebih baik pada beberapa area

aktivitas ekonomi. Jika hal ini benar, maka permintaan rasionalitas pasar pada keberadaan wanita di jajaran dewan komisaris terutama di sektor ekonomi akan meningkat.

*Gender diversity board* yang lebih besar diantara anggota dewan komisaris dapat menghasilkan beberapa opini dan pertanyaan-pertanyaan yang kritis. Pucheta-Martínez et al. (2016) menemukan bukti yang konsisten bahwa perusahaan dengan jumlah direktur wanita yang lebih tinggi memiliki kualitas pelaporan keuangan yang lebih baik.

#### **2.1.6 Sustainability Report**

*Sustainability report* berdasarkan *sustainability report award* (SRA) 2017 mendefinisikan *sustainability report* atau laporan keberlanjutan yaitu pelaporan yang berisi tentang ekonomi, lingkungan dan sosial serta dampak yang diakibatkan oleh kinerja suatu perusahaan beserta produk-produknya dalam konteks pembangunan keberlanjutan

*Sustainability report* diterbitkan oleh organisasi bernama *Global Reporting Initiative* (GRI) yang diterbitkan pada tahun 2013. Laporan keberlanjutan terdiri dari kriteria umum dan khusus, kriteria umum adalah terdiri dari pengungkapan dan analisis strategi, profil organisasi, aspek dan batasan kunci yang teridentifikasi, hubungan pemangku kepentingan, profil pelaporan, tata kelola, etika, dan integritas. Sedangkan standar khusus meliputi pengungkapan pendekatan

pengelolaan, indikator kategori ekonomi, indikator kategori lingkungan, dan indikator kategori sosial.

Menurut GRI G4, *sustainability report* memiliki prinsip yaitu prinsip-prinsip untuk menentukan konten laporan. Prinsip-prinsip untuk menentukan konten laporan, diantaranya adalah :

1. Keterlibatan Pemangku Kepentingan: Organisasi harus mengidentifikasi pemangku kepentingan dan menjelaskan bagaimana organisasi menanggapi harapan dan kepentingan wajar mereka.
2. Konteks keberlanjutan : Laporan harus menyajikan kinerja organisasi dalam konteks keberlanjutan yang lebih luas.
3. Materialitas : mencerminkan dampak ekonomi, lingkungan dan sosial yang signifikan dari organisasi; atau secara substansial memengaruhi evaluasi dan keputusan pemangku kepentingan.
4. Kelengkapan: Laporan memiliki dimensi dan batasan material yang cukup untuk mencerminkan dampak ekonomi, lingkungan dan sosial yang signifikan dan memungkinkan pihak yang berkepentingan untuk menilai kinerja organisasi selama periode pelaporan harus disertakan.

*Sustainability report* dalam penelitian ini diukur menggunakan *Sustainability Report Disclosure Index* (SRDI). SRDI merupakan indeks yang digunakan untuk mengukur sejauh mana perusahaan bertanggung jawab dengan stakeholder dengan mengungkapkan

*sustainability report* yang memiliki beberapa kriteria yaitu yang terdiri dari standar umum dan standar khusus. Perhitungan SRDI dilakukan dengan memberikan skor 1 jika item diungkapkan, dan skor 0 jika item tidak diungkapkan, kemudian skor dijumlahkan sehingga memperoleh skor tiap perusahaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nurma Juwita dan Setianingtyas Honggowati (2022)	<i>Corporate Board Diversity and Sustainability Reporting; Empirical Evidence from Indonesia Before and During Covid-19</i>	Kehadiran keragaman dewan memengaruhi pelaporan keberlanjutan pada periode pra-pandemi, tetapi selama pandemi, itu tidak memengaruhi pengungkapan laporan keberlanjutan.

2	Kuni Zakiyyatul Laila (2022)	Pengaruh Pengungkapan Sustainability Report Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan	Pengungkapan <i>sustainability report</i> yang meliputi aspek kinerja ekonomi, lingkungan, dan sosial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diproksikan dengan rasio profitabilitas menggunakan <i>Return On Equity</i> (ROE). Namun, secara parsial hanya aspek kinerja ekonomi yang menunjukkan hasil memiliki pengaruh signifikan. Sedangkan aspek kinerja lingkungan dan sosial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diproksikan dengan rasio profitabilitas
---	---------------------------------	---	---

			menggunakan <i>Return On Equity</i> (ROE).
3	Antonella Francesca Cicchiello dan Anna Maria Fellegara (2021)	<i>Gender diversity on corporate boards: How Asian and African women contribute on sustainability reporting activity</i>	Hasil mengungkapkan bahwa keragaman <i>gender</i> dewan secara positif terkait dengan pelaporan keberlanjutan dan keterlibatan penyedia jaminan eksternal.
4	Sinye Polani Thoomaszen dan Widi Hidayat (2020)	Keberagaman <i>Gender</i> Dewan Komisaris dan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keragaman gender dewan komisaris tidak memiliki efek positif pada kinerja perusahaan sedangkan keragaman <i>gender</i> dewan direksi memiliki efek negatif pada kinerja perusahaan.

5	Emmanuel Ozordi, Damilola Felix Eluyela, Uwalomwa Uwuigbe, Olubukola Ranti Uwuigbe dan Chukwu Emmanuel Nwaze (2020)	<i>Gender diversity and sustainability responsiveness: evidence from Nigerian fixed money deposit banks</i>	<p>Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa direktur wanita, tenaga kerja wanita, dan wanita dalam tim manajemen semuanya memiliki hubungan yang negatif dan positif dengan pelaporan keberlanjutan. Namun, asosiasi ini semuanya tidak signifikan. Hal ini semakin memperkuat bahwa keragaman <i>gender</i> bukanlah kekuatan pendorong utama di balik pelaporan keberlanjutan dari bank sampel di Nigeria. Ini karena sektor ini sangat diatur. Oleh karena itu, studi ini merekomendasikan bahwa terlepas dari</p>
---	---	---	---

			<p>hasilnya, dalam mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs), ada kebutuhan untuk memiliki lebih banyak keterwakilan perempuan pada posisi strategis otoritas.</p>
6	Izvestiya (2020)	<p><i>Board Diversity and Sustainability Reporting: Evidence From Industrial Goods Firms</i></p>	<p>Teori Ketergantungan Pemangku Kepentingan yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai hasil dari panel regresi kuadrat mengungkapkan bahwa keragaman usia di ruang rapat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat pelaporan keberlanjutan. Selain itu, kami tidak menemukan bukti tentang hubungan antara keragaman kebangsaan</p>

			<p>dan pelaporan keberlanjutan; dan keragaman tingkat pendidikan dan pelaporan keberlanjutan. Studi ini menyimpulkan bahwa keragaman di ruang rapat mempengaruhi sejauh mana pelaporan keberlanjutan di Nigeria. Studi ini merekomendasikan bahwa perusahaan harus meningkatkan representasi direktur asing di ruang rapat karena mereka menambah nilai dan banyak pengalaman bagi dewan.</p>
7	Rani Raharjanti (2019)	<i>Gender Diversity, Struktur Kepemilikan,</i>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>gender diversity</i> tidak memiliki pengaruh</p>

		dan Kinerja Perusahaan	terhadap kinerja bank. Hal ini diperkuat oleh hasil riset yang dilakukan oleh Bloomberg Businessweek yang menyatakan bahwa kedudukan wanita pada manajemen puncak di Indonesia berada dibawah 20 %. Selain itu, ditemukan pengaruh positif antara ukuran bank dengan kinerja bank. Struktur kepemilikan ditemukan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja bank.
8	Sana Triki Damak (2018)	<i>Sustainability Accounting, Management and Policy Jurnal</i>	Hasil menunjukkan bahwa perempuan di dewan efektif dalam peran pemantauan mereka. Memang, temuan menunjukkan efek negatif

			<p>yang signifikan dari kehadiran dewan perempuan pada tingkat praktik manajemen laba. Namun, tidak ada bukti empiris bahwa keragaman gender dewan mempengaruhi strategi manajemen laba. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa variabel kontrol berpengaruh signifikan terhadap tingkat dan strategi manajemen laba.</p>
9	<p>Tedy Kurniawan, Hafiez Sofyani, dan Evi Rahmawati (2018)</p>	<p>Pengungkapan <i>Sustainability Report</i> dan Nilai Perusahaan: Studi Empiris di Indonesia dan Singapura</p>	<p><i>Sustainability report</i> kategori ekonomi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan, baik di Indonesia maupun Singapura. <i>Sustainability report</i> kategori lingkungan berpengaruh</p>

			negatif terhadap nilai perusahaan, baik di Indonesia maupun di Singapura. <i>Sustainability report</i> kategori sosial tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
10	RMNC Swarnapali, Wuhan PR, dan Mihintale (2018)	<i>Corporate Sustainability Reporting and Firm Value: Evidence From A Developing Country</i>	<i>Sustainability report</i> berpengaruh positif terhadap firm value. Ketika sebuah perusahaan terlibat dalam perilaku terpuji secara sosial, persepsi masyarakat tentang perusahaan akan jauh lebih menguntungkan yang mengakibatkan perusahaan akan dihargai di pasar.

## **2.3 Perumusan Hipotesis**

### **2.3.1 Pengaruh Gender Diversity Board Terhadap Kinerja Perusahaan**

Manajemen wanita membawa kerangka kognitif yang berbeda ke dalam manajemen karena perbedaan pengalaman dan pengetahuan. Mereka lebih cenderung memiliki kelebihan dalam aspek pemasaran dan penjualan (Groysberg & Bell, 2013). Manajemen perempuan membawa pengalaman dan pengetahuan yang berbeda kepada dewan berdasarkan perjalanan mereka menuju jabatan manajemen puncak. Kerangka kognitif manajemen perempuan juga dapat memengaruhi proses pengambilan keputusan pada tingkat manajemen puncak yang artinya peningkatan representasi manajemen wanita dapat mempengaruhi tidak hanya informasi apa yang dibawa akan tetapi dapat mempengaruhi bagaimana keputusan tersebut.

Dewan yang memiliki diversitas *gender* dapat menstimulasi untuk secara mendalam dan ekstensif mempertimbangkan, mendiskusikan, dan mengintegrasikan informasi yang dimilikinya. Perspektif yang beragam menyediakan akses ke informasi penting dan berpotensi meningkatkan kinerja perusahaan. Manajemen wanita berkontribusi untuk mendiversifikasi perspektif yang tersedia untuk dewan (karena pengalaman dan pengetahuan mereka yang unik), dan dapat membantu meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba dari aset dan investasi (Triana, 2009).

Selain itu, manajemen dengan diversitas *gender* mengartikan bahwa perusahaan cenderung memiliki pemahaman yang lebih luas dan mungkin lebih lengkap tentang pasar dan berbagai pemangku kepentingan perusahaan (Carter, et al., 2003). Selain itu, karena direktur perempuan membantu memperoleh banyak sudut pandang, direktur perempuan dapat membantu meningkatkan kemampuan perusahaan untuk membuat keputusan yang meningkatkan kinerja keuangan karena pertimbangan berbagai perspektif. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Gender diversity board* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

### **2.3.2 Pengaruh *Sustainability Report* Terhadap Kinerja Perusahaan**

*Sustainability Report* mempunyai fungsi untuk menginformasikan bagaimana kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan perusahaan. *Sustainability Report* ditujukan sebagai bentuk bukti pertanggung jawaban perusahaan terhadap *stakeholder* dan bukti bahwa perusahaan berada dalam batasan peraturan yang ada. Perusahaan perlu melakukan pengungkapan *Sustainability Report* untuk memperoleh kepercayaan *stakeholder*, karena kepercayaan *stakeholder* dibutuhkan untuk kelangsungan bisnis perusahaan. Kepercayaan *stakeholder* tersebut dapat berupa keputusan investasi maupun kerjasama yang berpotensi meningkatkan produktivitas dan penjualan perusahaan.

Hal ini dapat berpengaruh pada tingkat laba bersih perusahaan, dimana meningkatnya laba bersih perusahaan akan meningkatkan nilai ROA pada perusahaan. Nilai ROA yang meningkat dapat diartikan bahwa kinerja perusahaan meningkat. Penelitian Wijayanti (2016) menyatakan bahwa pengungkapan *sustainability Report* mempunyai pengaruh dan positif terhadap kinerja perusahaan. Semakin terpenuhinya indeks pengungkapan maka kinerja perusahaan juga meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Sudana (2015) juga menyatakan bahwa pengungkapan *sustainability report* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H2 : *Sustainability report* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

## **2.4 Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini bergantung pada teori *stakeholder*, teori legitimasi, dan teori agensi untuk menjelaskan pengaruh *gender diversity board* dan *sustainability report* terhadap kinerja perusahaan. Teori legitimasi menjelaskan bahwa perusahaan wajib untuk melakukan upaya-upaya untuk memastikan bahwa perusahaan telah melakukan kegiatan operasionalnya berdasarkan norma atau aturan yang terdapat dalam lingkungan masyarakat.

Selain itu, teori *stakeholder* menjelaskan bahwa pemangku kepentingan dapat memberikan kerangka kerja yang berguna untuk memahami efek positif dari pengungkapan *sustainability report* terhadap kinerja perusahaan. Teori ini membahas harapan kelompok pemangku kepentingan tertentu dalam masyarakat dan mempertimbangkan pengaruh harapan mereka terhadap pengungkapan informasi, mengingat keberadaan pemangku kepentingan yang lebih kuat (Font, Guix & Bonilla-Preigo, (2016) Ngu & Amran, 2018). Oleh karena itu, kelangsungan bisnis suatu perusahaan sangat bergantung pada dukungan para pemangku kepentingan, karenanya, mereka harus menyesuaikan model bisnis mereka untuk mengatasi kekhawatiran dan kebutuhan pemangku kepentingan. Untuk mencapai ini, kita tidak bisa mengabaikan dewan yang beragam. Dalam teori agensi dapat diasumsikan bahwa dengan adanya wanita dalam anggota dewan perusahaan dapat membuat dewan perusahaan lebih mandiri dan efektif dalam mengawasi para manajer perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jusmarni (2016) menunjukkan bahwa meskipun kinerja ekonomi dan lingkungan berdampak positif terhadap kinerja keuangan, sementara kinerja sosial tidak berdampak positif signifikan dalam *sustainability report* terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan menurut Dea Eka Manisa (2017) menyatakan bahwa hanya pengungkapan kinerja lingkungan serta

sosial saja yang berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Peneliti akan membahas dua faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Faktor tersebut adalah *gender diversity board* dan *sustainability report*. Kedua faktor tersebut merupakan variabel independen dan kinerja perusahaan sebagai variabel dependen. Gambar dibawah ini akan mengilustrasikan kerangka dalam penelitian ini

