

Pengaruh Tekanan Karyawan, Tekanan Pemegang Saham dan Gender Diversity terhadap Kualitas Sustainability Report

Nabilah Aisha Putri^{1*}, Erinoss NR²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang, Padang

*Korespondensi: Nabilahaisha09@gmail.com

Tanggal Masuk:

23 Juli 2023

Tanggal Revisi:

16 Oktober 2023

Tanggal Diterima:

26 Oktober 2023

Keywords: Employee Pressure; Shareholder Pressure; Gender Diversity; Sustainability Report.

How to cite (APA 6th style)

Putri, N. A., & Erinoss, NR (2023). Pengaruh Tekanan Karyawan, Tekanan Pemegang Saham dan Gender Diversity terhadap Kualitas Sustainability Report. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 5 (4), 1478-1496.

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jea.v5i4.1019>



This is an open access article distributed under the [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Abstract

The purpose of this research is to examine the impact of employee pressure, shareholder pressure and gender diversity on the quality of sustainability report. To assess the quality of sustainability reports, this study employs the SRQ value, which is a disclosure index based on the GRI-Standard. The population of this research are companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) over a five-year period from 2017 – 2021. By using the purposive sampling method, this research obtained 48 samples that met the criteria. This research uses multiple linear regression analysis in hypotheses testing. The findings indicate that employee pressure and shareholder pressure has a negative and significant effect on the quality of sustainability reports. On the other hand, gender diversity do not have any effect on the quality of sustainability reports. Thus, all the hypotheses proposed in this study were rejected.

PENDAHULUAN

Perusahaan didirikan dengan tujuan untuk mengoptimalkan *profit* serta memperhatikan kesejahteraan pemegang saham, tetapi masih ada banyak perusahaan yang hanya memikirkan *profit* semata tanpa memedulikan dampak yang timbul terhadap lingkungan sekitar atas aktivitas operasinya (Suharyani, 2019). Berikut adalah beberapa contoh kasus pelanggaran lingkungan yang terjadi di Indonesia yang dilakukan oleh perusahaan; (1) pencemaran air laut, air sungai dan juga sumber air minum di kecamatan Wawonii Tenggara, Sulawesi Tenggara akibat operasi tambang nikel PT Gema Kreasi Perdana; (2) PT Rayon Utama Makmur dengan membuang limbah kapas sintetik yang diproduksi PT tersebut ke sungai. Permasalahan ini menunjukkan bahwa penerapan konsep *single bottom line* atau hanya berfokus pada hasil kinerja ekonomi yang baik tidak lagi cukup bagi perusahaan maupun *stakeholder*.

Permasalahan tersebut juga menimbulkan kekhawatiran masyarakat terhadap peran perusahaan dalam menjaga lingkungan sehingga *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan *sustainability report* menjadi perbincangan serius pada beberapa dekade terakhir (Suharyani, 2019). Hal ini terjadi karena masyarakat saat ini mulai sadar akan pentingnya tanggung jawab

sosial dan menuntut perusahaan untuk memberikan informasi terkait kegiatan sosialnya dengan tujuan untuk memastikan bahwa hak-hak masyarakat sekitar telah terpenuhi (Trinanda et al., 2018). Menurut United Nations Industrial Development Organization (2022), CSR merupakan sebuah konsep dimana perusahaan mengintegrasikan perhatian terhadap masalah sosial dan lingkungan dalam aktivitas perusahaan dan interaksi dengan para *stakeholder*. Sedangkan *sustainability report* (SR) merupakan publikasi informasi yang mencerminkan kinerja organisasi dalam dimensi ekonomi, sosial, lingkungan yang dapat menjadi media bagi perusahaan untuk menginformasikan kinerja organisasi kepada seluruh *stakeholder* (Mulpiani, 2019). *Sustainability report* membantu perusahaan dalam menetapkan tujuan, mengukur kinerja dan mengelola perubahan dalam rangka membuat operasi perusahaan terus berkelanjutan (Sari et al., 2017). *Sustainability report* berkaitan erat dengan konsep 3P atau triple bottom line yang dikemukakan oleh Elkington (1997) yaitu *profit*, *people* dan *planet*. Trianaputri, & Djakman (2019) menyatakan bahwa konsep 3P diilustrasikan sebagai tiga lingkaran yang saling berhubungan satu sama lain sehingga perusahaan perlu memperhatikan kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan secara seimbang. Konsep ini menunjukkan bahwa pencapaian perusahaan dalam kesuksesan tidak hanya dituntut untuk mempertahankan profitabilitasnya, tetapi juga menjaga bisnisnya secara berkelanjutan (Perrini & Tencati, 2006). Adanya *sustainability report* diharapkan dapat membentuk citra perusahaan yang mampu meningkatkan kinerja pasar karena dapat menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kontribusi terhadap perkembangan ekonomi sekitar dan sebagai pembuktian bahwa perusahaan memiliki kepedulian terhadap lingkungan dan juga memiliki kontribusi sosial kepada masyarakat.

Dalam penyusunan *sustainability report*, *Global Sustainability Standards Board* (GSSB) menetapkan *Global Reporting Initiative* (GRI) *Standard* sebagai pedoman untuk membantu perusahaan dalam menyiapkan laporannya yang didasarkan prinsip-prinsip pelaporan dan berfokus pada topik yang material (Sebrina et al., 2022; GRI, 2016). Menurut Loh et al. (2017), perusahaan akan memiliki kualitas laporan yang lebih tinggi ketika menggunakan pedoman dari GRI dalam penyusunan *sustainability report*. *Sustainability report* yang sesuai dengan standar akan meningkatkan kepercayaan para *stakeholder* (Hidayah et al., 2021). Namun, tingkat pengungkapan *sustainability report* di Indonesia masih tergolong rendah (Sriningsih & Wahyuningrum, 2022).

Dapat dilihat pada tabel 1.1 sepanjang tahun 2017 sampai 2021 jumlah perusahaan yang terdaftar di BEI mengalami peningkatan, begitu pula dengan perusahaan yang menerbitkan *sustainability report*. Peningkatan yang terjadi masih tergolong rendah karena hanya sekitar 20% perusahaan yang menerbitkan *sustainability report*. Rendahnya publikasi laporan tersebut terjadi karena laporan ini masih menjadi isu baru di Indonesia sehingga hal ini menarik untuk diteliti (Sinaga et al., 2017).

Tabel 1
Jumlah Perusahaan Terdaftar di BEI yang Menerbitkan *Sustainability Report*
Tahun 2017-2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Perusahaan yang tercatat di BEI	551	605	665	714	770
Perusahaan yang menerbitkan <i>sustainability report</i>	55	61	87	145	154
(%)	10,0%	10,1%	13,1%	20,3%	20,0%

(Sumber : data diolah sendiri, Tahun 2023)

Penelitian ini dilakukan akibat rendahnya pengungkapan *sustainability report* yang terjadi di Indonesia sehingga perlu dilakukan penelitian yang lebih komprehensif untuk mengamati faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas *sustainability report*. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan *sustainability report* dan tekanan *stakeholder*, misalnya pada penelitian Nurumina et al., (2020) menunjukkan bahwa tekanan dari karyawan dan lingkungan berpengaruh terhadap kualitas *sustainability report*, sedangkan tekanan dari investor dan konsumen tidak berpengaruh terhadap kualitas *sustainability report*. Penelitian Hidayah et al. (2021) menyatakan tekanan lingkungan dan pemegang saham berpengaruh signifikan terhadap kualitas *sustainability report*, sementara tekanan karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan. Penelitian tentang *gender diversity* yang dilakukan Suwasono & Anggraini (2021) menyatakan *gender diversity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *sustainability report*. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan Setiawan & Ridaryanto (2022) yang memberikan bukti bahwa keberagaman *gender* dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kualitas *sustainability report*. Penelitian-penelitian di atas masih menunjukkan hasil yang berbeda-beda sehingga menarik untuk dikaji kembali untuk melihat lebih luas terkait faktor apa saja yang mempengaruhi kualitas *sustainability report*.

Faktor-faktor dalam penelitian ini diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Al-Shaer & Zaman (2016) dan Rudyanto & Siregar (2018), dimana faktor yang digunakan adalah tekanan *stakeholder* dan *gender diversity*. Faktor-faktor tersebut diduga dapat mempengaruhi kualitas *sustainability report* yang didasarkan pada teori *stakeholder*. *Stakeholder theory* merupakan teori yang beranggapan bahwa perusahaan harus dikelola demi kepentingan semua *stakeholder*-nya sehingga perusahaan memiliki konsekuensi yang variatif terhadap perspektif dan ekspektasi dari setiap *stakeholder*-nya (Sebrina et al., 2022). Ekspektasi dari para *stakeholder* menuntut perusahaan untuk memenuhi keinginannya akan informasi mengenai kinerja perusahaan baik dari segi profit, sosial, dan lingkungannya melalui *sustainability report* yang berkualitas. Perusahaan yang memiliki tekanan *stakeholder* dan keberagaman gender (*gender diversity*) dalam dewan komisaris memiliki probabilitas untuk melakukan pengungkapan *sustainability report* sebagai upaya untuk memenuhi ekspektasi *stakeholder*.

Faktor pertama yang diindikasikan dapat mempengaruhi kualitas *sustainability report* ialah tekanan *stakeholder*. Clarkson (1995) membedakan kategori *stakeholder* ke dalam dua kelompok yaitu *stakeholder* primer dan *stakeholder* sekunder. *Stakeholder* primer memiliki peran penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Tanpa adanya partisipasi mereka, perusahaan tidak dapat bertahan sebagai perusahaan yang berkelanjutan. Berbeda dengan *stakeholder* primer, *stakeholder* sekunder tidak terlibat langsung dalam transaksi dengan perusahaan sehingga kehadirannya tidak sepenting *stakeholder* primer (Trihanaputri, & D. Djakman, 2019). Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada *stakeholder* primer dimana *stakeholder* ini memiliki peran penting dalam menentukan kelangsungan hidup perusahaan. *Stakeholder* primer yang digunakan pada penelitian ini ialah karyawan dan pemegang saham.

Stakeholder yang pertama yang diindikasikan dapat mempengaruhi kualitas *sustainability report* ialah karyawan. Aset yang paling berharga bagi perusahaan adalah karyawan karena karyawan memiliki tanggung jawab untuk menjalankan aktivitas perusahaan sehingga karyawan memiliki dampak langsung terhadap perusahaan seperti laba dan pendapatan (Saputro et al., 2022; Luo et al., 2017). Ketika perusahaan mengalami kondisi ekonomi yang buruk, karyawan mampu untuk mempengaruhi perusahaan dalam mengungkapkan pertanggungjawaban sosial dan lingkungannya. Bertanggung jawab terhadap sosial dan lingkungan merupakan bagian dari strategi keberlanjutan, dimana strategi keberlanjutan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan kompetitif dan memiliki pengaruh terhadap reputasi perusahaan. Karyawan lebih peduli dengan sikap perusahaan yang berfokus pada strategi tersebut dikarenakan karyawan berkaitan erat dengan prospek perusahaan. Ketika strategi keberlanjutan berjalan secara pasif maka hal ini akan mengarah pada pelaporan yang dapat merusak reputasi perusahaan yang akan berkaitan pula dengan prospek perusahaan (Huang & Kung, 2010). Dengan demikian, tekanan dari karyawan dapat mendorong perusahaan untuk mengimplementasikan strategi keberlanjutan dan menanggapinya sebagai tanggung jawab sosial dan lingkungan yang perlu dijalankan secara aktif.

Stakeholder yang kedua yang diindikasikan dapat mempengaruhi kualitas *sustainability report* ialah pemegang saham. Pemegang saham berperan sebagai penyedia modal sehingga pemegang saham menjadi salah satu bagian yang terpenting bagi perusahaan. Perusahaan tidak dapat menjalankan bisnisnya tanpa modal. Dengan demikian, perusahaan perlu memenuhi keinginan pemegang saham sehingga pemegang saham dapat memberikan kepercayaan yang tinggi untuk menanamkan modalnya kepada perusahaan (Arrokhman & Siswanto, 2021; Hidayah et al., 2021). Pemegang saham umumnya berupaya untuk menentukan pilihan yang bertujuan untuk mengoptimalkan tindakan pada aspek ekonomi, sosial dan lingkungan *corporate* sehingga pemegang saham mengharapkan perusahaan untuk mengungkapkan informasi tentang upaya yang dilakukan dalam ketiga aspek tersebut agar dapat meningkatkan reputasi perusahaan di pasar (Darmawan & Sudana, 2022; Nilawati et al., 2019). Oleh karena itu, tekanan pemegang saham dapat meyakinkan perusahaan untuk meningkatkan tingkat kecermatan dalam pengambilan keputusan dan memberikan informasi yang berkualitas terkait kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan yang terangkum dalam *sustainability report*.

Beberapa penelitian terdahulu terkait tekanan *stakeholder*, yaitu penelitian oleh Rudyanto & Siregar (2018) yang memberikan bukti bahwa tekanan karyawan dan pemegang saham tidak memberikan pengaruh pada kualitas *sustainability report*. Penelitian oleh Alfaiz & Aryati (2019) menemukan hasil bahwa tekanan karyawan memberikan pengaruh positif pada kualitas *sustainability report* sedangkan tekanan pemegang saham memberikan pengaruh negatif pada kualitas *sustainability report*. Berlawanan dengan penelitian Hidayah et al. (2021) yang memberikan bukti bahwa tekanan pemegang saham memberikan pengaruh yang signifikan pada kualitas *sustainability report* sedangkan tekanan karyawan tidak memberikan pengaruh terhadap kualitas *sustainability report*. Penelitian oleh Fernandez-Feijoo et al. (2014) dan Hamudiana & Achmad (2017) menemukan hasil bahwa tekanan karyawan dan pemegang saham memberikan pengaruh pada *sustainability report*.

Faktor kedua yang diindikasikan dapat mempengaruhi kualitas *sustainability report* ialah keberagaman gender (*gender diversity*). Keberagaman gender pada penelitian ini berfokus pada presensi wanita sebagai anggota dewan komisaris dalam sebuah perusahaan. Mengacu pada *gender socialization theory* yang dikutip dari (Betz & O'Connell, 1989), setiap gender memiliki karakter dan ciri khas tersendiri dalam budaya kerjanya. Pria lebih berorientasi pada karier dan lebih berani untuk mengambil risiko sedangkan wanita lebih berorientasi pada *stakeholder*, dimana wanita lebih mementingkan hubungan yang baik dengan sekitarnya dan

cenderung menghindari risiko. Teori ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki perwakilan wanita dalam dewan komisaris akan lebih kecil kemungkinannya untuk terlibat dalam pelanggaran yang berkaitan dengan lingkungan.

Berdasarkan teori *stakeholder*, hadirnya wanita dalam dewan dapat membangun hubungan yang baik dan lebih mewakili para *stakeholder*-nya (Indriyani & Sudaryati, 2020). Alasannya karena wanita cenderung bersifat filantropi, kurang berorientasi pada ekonomi, lebih berkomitmen dan memiliki empati yang lebih besar terhadap orang lain, lebih peduli pada praktik etis dan lebih sensitif terhadap masalah sosial dan lingkungan. Wanita juga memiliki tingkat kehati-hatian yang tinggi dan cenderung mengambil tindakan yang minim risiko sehingga memiliki tingkat pengawasan yang lebih tinggi daripada laki-laki (Al-Shaer & Zaman, 2016b; García-Sánchez et al., 2020; Mahmood, 2018). Purnomo & Rizki (2020) menyatakan bahwa komposisi dewan yang beragam cenderung memberikan dorongan yang positif terhadap kesuksesan perusahaan jika dibandingkan dengan komposisi dewan yang memiliki komposisi yang seragam. Kehadiran wanita dalam dewan dapat memberikan perspektif, pengalaman dan kapasitas anggota dewan yang variatif dalam proses pengambilan keputusan dan penyusunan strategi yang juga dapat berpengaruh pada peningkatan efektivitas dewan dalam pemantauan dan pelaporannya sehingga dapat juga meningkatkan kepercayaan investor. Dapat dilihat dari karakteristik-karakteristik yang dimiliki wanita, adanya *gender diversity* dalam dewan komisaris suatu perusahaan dapat mendorong perusahaan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar terhadap masalah sosial dan lingkungan sehingga dapat memicu *sustainability report* yang kredibel dan berkualitas.

Beberapa penelitian terdahulu terkait *gender diversity*, yaitu penelitian oleh Al-Shaer & Zaman (2016) yang menyatakan bahwa dewan yang terdiri dari beragam gender memiliki keterkaitan dengan kualitas *sustainability report* yang lebih tinggi. Penelitian Bakar et al. (2019) dan Suwasono & Anggraini (2021) menemukan hasil bahwa keberagaman gender memberikan pengaruh pada kualitas *sustainability report*. Berlawanan dengan hasil penelitian Mahmood (2018) dan Setiawan & Ridaryanto (2022) yang menunjukkan hasil bahwa keberagaman gender tidak memberikan pengaruh pada kualitas *sustainability report*.

Faktor yang menjadi alasan utama dalam pemilihan topik yang akan diteliti pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut: (1) terdapat hasil yang berbeda-beda pada penelitian terdahulu terkait tekanan karyawan dan pemegang saham sehingga penelitian ini menarik untuk dikaji ulang; (2) pemilihan *gender diversity* sebagai variabel independen dikarenakan kehadiran wanita dalam dewan komisaris dianggap memiliki kesadaran dan kepekaan yang tinggi terhadap isu lingkungan dan juga bertindak lebih berhati-hati terhadap risiko sehingga mereka lebih disukai oleh *stakeholder*. Dengan demikian, keberagaman gender dapat meningkatkan peran perusahaan dalam sosial dan lingkungan; (3) terdapat fenomena yang terjadi terkait *sustainability report* di Indonesia.

Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rudyanto & Siregar (2018), yaitu sebagai berikut: (1) penelitian ini tidak menguji kembali tekanan lingkungan karena perusahaan yang mendapatkan tekanan dari karyawan akan menuntut perusahaan untuk lebih memperhatikan bagaimana aktivitas perusahaan mempengaruhi lingkungan; (2) penelitian ini juga tidak menguji kembali tekanan konsumen karena perusahaan yang mendapatkan tekanan dari karyawan akan melakukan tindakan perusahaan dengan tujuan utama memenuhi kepentingan para konsumennya. (4) penelitian ini menambahkan variabel *gender diversity* sebagai variabel independen. (5) penelitian ini menggunakan GRI *Standards* sebagai pedoman dalam mengukur variabel dependen; (6) pengamatan tahun penelitian ini yaitu pada tahun 2017-2021.

REVIU LITERATUR DAN HIPOTESIS

Teori stakeholder dipopulerkan pertama kali oleh Freeman (1984) melalui karyanya yaitu berjudul “*Strategic Management. A Stakeholder Approach*” di *Stanford Research Institute* (SRI). Freeman (1984) mendefinisikan istilah *stakeholder* sebagai kelompok yang berkepentingan yang dapat mempengaruhi dan dipengaruhi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pemangku kepentingan terdiri atas pemegang saham, kreditur, karyawan, pelanggan, pemasok, kelompok kepentingan publik, dan badan pemerintah (Roberts, 1992). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi para *stakeholder*-nya dan menyusun strategi yang seimbang untuk memenuhi semua kebutuhan para *stakeholder*-nya.

Poin utama dalam teori stakeholder adalah perusahaan perlu memiliki hubungan yang baik terhadap para *stakeholder*-nya (Haisir, 2017). Hal ini dikarenakan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada dukungan stakeholder sehingga aktivitas perusahaan memiliki tujuan untuk mencari dukungan tersebut (Ghozali & Chariri, 2007). Perusahaan dapat mencari dukungan dan menjaga hubungan yang baik kepada stakeholder dengan mengungkapkan kinerjanya selain melalui laporan keuangan dan laporan tahunan, perusahaan juga perlu untuk mengungkapkan *sustainability report* (Hörisch et al., 2020).

Sustainability report ini penting dilakukan karena dapat memberikan informasi yang transparan mengenai aktivitas perusahaan dalam aspek ekonomi, lingkungan dan sosial. Adanya *sustainability report*, *stakeholder* dapat menilai kinerja perusahaan secara langsung dan hal ini dapat mempengaruhi keputusan stakeholder yang pada akhirnya juga dapat mempengaruhi kontribusi *stakeholder* terhadap perusahaan. Oleh karena itu, adanya *sustainability report* dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan karena dapat menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh para *stakeholder*-nya.

Kualitas *Sustainability Report*

Menurut *Global Reporting Initiative* (GRI), *sustainability report* didefinisikan sebagai praktik perusahaan untuk mengungkapkan secara terbuka dampak ekonomi, lingkungan, dan/atau sosialnya yang memiliki kontribusi terhadap tujuan pembangunan keberlanjutan, baik dampak positif maupun negatif. Penerbitan *sustainability report* menunjukkan komitmen perusahaan terhadap masyarakat dan lingkungan tempat perusahaan beroperasi. *Sustainability report* juga memberikan informasi yang dibutuhkan para *stakeholder* untuk mengevaluasi kinerja perusahaan. Dengan demikian, penerbitan *sustainability report* saat ini memiliki kedudukan yang sama pentingnya dengan pengungkapan informasi dalam laporan keuangan.

Dalam membuat *sustainability report*, terdapat pedoman yang dibuat oleh *Global Reporting Initiative* (GRI) untuk dijadikan landasan. Loh et al. (2017) menyatakan bahwa perusahaan yang menggunakan pedoman dari GRI dalam penyusunan *sustainability report* akan memiliki kualitas laporan yang lebih tinggi. Dengan demikian, semakin banyak indikator yang diungkapkan dalam *sustainability report*, semakin tinggi kualitas *sustainability report* tersebut.

Tekanan Karyawan

Aset perusahaan yang paling berharga tidak lagi berwujud dan dapat diukur, melainkan aset tak berwujud seperti karyawan. Karyawan berfungsi sebagai pelaksana strategi perusahaan, dimana tanpa adanya karyawan perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik (Saputro et al., 2022). Menurut Alfaiz & Aryati (2019), karyawan saat ini telah menyadari akan pentingnya tanggung jawab sosial perusahaan, dimana hal tersebut dinilai sebagai karyawan yang berkualitas. Adanya karyawan yang berkualitas, tindakan perusahaan menjadi hal utama yang karyawan amati. Helmig et al. (2016) juga menyatakan bahwa karyawan merupakan pemangku kepentingan yang memiliki pengaruh yang paling kuat dalam

memberikan tekanan kepada perusahaan. Dengan demikian, karyawan memiliki potensi yang besar dalam mendorong perusahaan untuk bertanggung jawab secara sosial dan dapat mempengaruhi perusahaan dalam menerbitkan *sustainability report* yang berkualitas.

Pengukuran yang digunakan untuk mengukur tekanan karyawan menurut Rudyanto & Siregar (2018) dan Saka & NODA (2013) adalah menggunakan jumlah karyawan dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan di perusahaan besar biasanya lebih terstruktur dan pendapatnya cenderung lebih dipertimbangkan di tingkat manajemen sehingga semakin besar jumlah karyawan, semakin besar pengaruh mereka terhadap kebijakan keberlanjutan (Huang & Kung, 2010; Mnif Sellami et al., 2019). Dengan demikian, banyaknya jumlah karyawan dapat menuntut tingkat kualitas yang lebih tinggi pula terhadap *sustainability report*.

Tekanan Pemegang Saham

Pemegang saham merupakan pemangku kepentingan yang memiliki peran penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan yaitu sebagai penyedia modal (Arrokhman, D.B.K & Siswanto, 2021; Darmawan & Sudana, 2022). Pemegang saham cenderung membuat keputusan yang bertujuan untuk memaksimalkan tindakan ekonomi, sosial, dan lingkungan perusahaan dimana ketiga tindakan tersebut dapat meningkatkan reputasi perusahaan di pasar. Sikap pemegang saham dalam membuat keputusan tersebut dapat mendorong perusahaan untuk menunjukkan tanggung jawab sosial yang besar dan menerbitkannya melalui *sustainability report* (Nilawati et al., 2019). Sikap tersebut juga memberikan tekanan yang lebih besar terhadap perusahaan dengan melakukan pengawasan pada keberlanjutan perusahaan.

Tekanan pemegang saham seringkali diprosikan sebagai konsentrasi kepemilikan saham dalam perusahaan. Kepemilikan saham dikatakan terkonsentrasi jika sebagian besar saham dimiliki oleh sebagian kecil individu atau kelompok, sehingga pemegang saham tersebut memiliki jumlah saham yang relatif dominan dibandingkan dengan lainnya (Dallas, 2004 dalam Shinta, 2011). Pemegang saham dominan memiliki kendali atas perusahaan sehingga semua tindakannya merupakan cerminan dari kehendak pemiliknya. Rudyanto & Siregar (2018) juga menyatakan bahwa perusahaan dengan tingkat penyebaran kepemilikan saham yang rendah cenderung memiliki tekanan pemegang saham yang ringan dalam penentuan kebijakan maupun pengungkapan laporan keuangan dan non-keuangan. Sehingga perusahaan perlu memiliki tekanan yang besar dari pemegang saham agar dapat mendorong perusahaan dalam menerapkan strategi keberlanjutan dan mampu mengungkapkan lebih banyak informasi mengenai tanggung jawab sosial dan lingkungan yang dapat dipublikasikan pada *sustainability report*. Dengan demikian, pengukuran yang digunakan untuk mengukur tekanan pemegang saham yaitu menggunakan tingkat konsentrasi struktur kepemilikan saham. Dimana pengukuran ini diukur dengan menggunakan perbandingan jumlah saham dimiliki perusahaan induk/pemegang saham mayoritas dengan jumlah saham keseluruhan perusahaan.

Gender Diversity

Gender diversity mengacu pada representasi laki-laki dan wanita dalam dewan komisaris. *Gender* merupakan suatu karakter yang dijadikan landasan untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan wanita dilihat dari segi kondisi sosial dan budaya, nilai dan perilaku, mentalitas, dan emosi, serta faktor-faktor non biologis lainnya (Marzuki, 2007). Keragaman gender dalam dewan memiliki pengaruh terhadap kegiatan usaha perusahaan karena semakin beragam dewan semakin banyak perspektif, kombinasi kapasitas, dan pengalaman yang dimiliki anggota dewan yang dapat membantu meningkatkan efektivitas dewan dalam pemantauan dan pelaporannya (Jizi et al., 2014). Merekrut wanita dalam dewan merupakan strategi keberagaman yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan terutama pada bagian yang berhubungan dengan sosial dan lingkungan (Bear et al., 2010). Hal ini dikarenakan

wanita umumnya lebih berorientasi pada stakeholder dan juga lebih bersifat filantropi. Wanita juga lebih peduli terhadap praktik etis dan isu-isu lingkungan daripada laki-laki dan juga cenderung mengambil tindakan yang minim risiko (Al-Shaer & Zaman, 2016a; Liao et al., 2014; Mahmood, 2018). Dengan demikian, hadirnya dewan komisaris wanita dinilai dapat meningkatkan nilai perusahaan melalui pengungkapan *sustainability report* yang berkualitas dan dapat memberikan pengaruh positif kepada perusahaan, dimana wanita lebih memilih tingkat sensitif yang tinggi mengenai masalah lingkungan dan sosial masyarakat.

Kehadiran wanita dalam dewan cenderung mendorong kesuksesan perusahaan dibandingkan dengan komposisi dewan yang homogen (Purnomo & Rizki, 2020). Dalam konteks tekanan sosial dan lingkungan, jumlah wanita yang lebih rendah tidak akan membawa manfaat bagi perusahaan karena kekuatan mereka yang terbatas (Ahmad et al., 2018). Zaid et al. (2020) juga menyatakan bahwa pengambilan keputusan akan lebih efektif ketika anggota dewan wanita dan laki-laki memiliki jumlah yang seimbang. Konteks tersebut didukung dengan adanya perbedaan nilai-nilai atau sifat dasar yang dimiliki laki-laki dan wanita yang dapat saling melengkapi untuk mengurangi tekanan dari publik dengan meningkatkan kinerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pengukuran yang digunakan untuk mengukur *gender diversity* adalah menggunakan perbandingan jumlah anggota dewan komisaris wanita dengan jumlah anggota keseluruhan dewan komisaris

Pengaruh Tekanan Karyawan Terhadap Kualitas *Sustainability Report*

Berdasarkan teori *stakeholder*, gambaran perusahaan yang baik ialah ketika perusahaan telah mampu untuk memenuhi hak dan kepentingan karyawannya (Darmawan & Sudana, 2022). Hak dan kepentingan karyawan berkaitan erat dengan prospek perusahaan, dimana karyawan saat ini telah menyadari bahwa strategi keberlanjutan yang pasif dapat mengarah pada pelaporan yang dapat merusak citra perusahaan dan juga dapat mengancam hak dan kepentingannya sehingga karyawan tertarik pada sikap *corporate* yang berfokus pada strategi keberlanjutan (Huang & Kung, 2010; Mnif Sellami et al., 2019). Strategi keberlanjutan tersebut juga berkaitan erat dengan karyawan perihal perlakuan yang adil, non-diskriminasi, kesempatan karyawan yang setara serta penghormatan terhadap hak asasi manusia (HAM) (Adel, 2019).

Karyawan di perusahaan besar biasanya lebih terstruktur dan pendapatnya cenderung lebih dipertimbangkan di tingkat manajemen sehingga karyawan memiliki pengaruh yang kuat dalam memberikan tekanan kepada perusahaan (Darmawan & Sudana, 2022; Helmig et al., 2016). Perusahaan yang memiliki tekanan dari karyawan dapat disebut sebagai perusahaan yang berorientasi pada karyawan. Perusahaan yang berorientasi pada karyawan dapat mengurangi angka *turnover* karyawan sehingga nantinya dapat meningkatkan efektivitas *corporate* (Suharyani, 2019). Tekanan dari karyawan juga dapat menekan perusahaan untuk menerapkan strategi keberlanjutan secara aktif dan menjalankan tanggung jawab sosialnya (Huang & Kung, 2010). Dengan demikian, semakin besar jumlah karyawan, semakin besar pengaruh mereka terhadap penerapan strategi keberlanjutan sehingga perusahaan dituntut untuk menerbitkan laporan keberlanjutan yang berkualitas.

Penelitian mengenai tekanan karyawan terhadap kualitas *sustainability report* telah dilakukan sebelumnya. Penelitian Fernandez-Feijoo et al. (2014); Hamudiana & Achmad (2017); dan Rizkika Alfaiz & Aryati (2019) menyatakan bahwa tekanan dari karyawan memiliki pengaruh positif pada kualitas *sustainability report*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1 : Tekanan karyawan berpengaruh positif terhadap kualitas *sustainability report*.

Pengaruh Tekanan Pemegang Saham Terhadap Kualitas *Sustainability Report*

Berdasarkan *stakeholder theory*, pemegang saham berperan sebagai penyedia modal bagi perusahaan, hal ini sangat penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan (Arrokhman,

D.B.K & Siswanto, 2021; Darmawan & Sudana, 2022). Perusahaan dianggap memiliki tekanan pemegang saham yang tinggi ketika perusahaan memiliki jumlah pemegang saham dengan tingkat konsentrasi kepemilikan yang tinggi pula. Kekuatan yang dimiliki oleh pemegang saham dapat digunakan untuk mempengaruhi perusahaan sesuai dengan keinginan mereka. Pemegang saham umumnya berupaya untuk menentukan pilihan yang bertujuan untuk mengoptimalkan tindakan pada aspek ekonomi, sosial dan lingkungan perusahaan sehingga pemegang saham mengharapkan perusahaan untuk mengungkapkan informasi tentang upaya yang dilakukan dalam ketiga aspek tersebut agar dapat meningkatkan reputasi perusahaan di pasar (Nilawati et al., 2019). Kerangka *stakeholder theory* juga menempatkan posisi pemegang saham/investor sebagai *stakeholder* yang memiliki hak untuk mendapatkan manfaat dari perusahaan dalam berbagai jenis informasi keuangan maupun non-keuangan. Dengan demikian, tekanan yang diberikan oleh pemegang saham diharapkan dapat mengoptimalkan tindakan ekonomi, sosial dan lingkungan perusahaan dalam aktivitasnya sehingga dapat menghasilkan *sustainability report* yang berkualitas.

Penelitian mengenai tekanan pemegang saham terhadap kualitas *sustainability report* telah dilakukan sebelumnya. Penelitian Fernandez-Feijoo et al. (2014); Hamudiana & Achmad (2017) dan Hidayah et al. (2021) menyatakan bahwa tekanan dari pemegang saham memiliki pengaruh positif pada kualitas *sustainability report*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H2 : Tekanan pemegang saham berpengaruh positif terhadap kualitas *sustainability report*.

Pengaruh Gender Diversity Terhadap Kualitas *Sustainability Report*

Gender diversity berkaitan dengan teori *stakeholder* dikarenakan hadirnya wanita dalam dewan mampu membangun hubungan yang baik dan lebih mungkin untuk mewakili para *stakeholder* (Indriyani & Sudaryati, 2020; Daniel-Vasconcelos et al., 2022). Kehadiran wanita dalam dewan komisaris dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan efektivitas dewan. Kehadiran wanita juga dapat memperkuat mekanisme keterlibatan *stakeholder* dan meningkatkan kredibilitas laporan perusahaan. Alasannya karena wanita cenderung berorientasi pada *stakeholder* dan kurang berorientasi pada ekonomi dan juga lebih bersifat filantropi dibandingkan laki-laki. Wanita lebih peduli terhadap praktik etis, bertanggung jawab secara sosial dan kualitas hidup daripada kesuksesan materi. Wanita juga memiliki tingkat kehati-hatian yang tinggi sehingga mereka cenderung mengambil tindakan yang minim risiko. Wanita juga lebih berkomitmen, lebih rajin, dan dapat menciptakan suasana yang baik dalam dewan komisaris (Al-Shaer & Zaman, 2016; Liao et al., 2014; Mahmood, 2018). Dengan demikian, hadirnya dewan komisaris wanita dinilai dapat meningkatkan nilai perusahaan melalui pengungkapan *sustainability report* yang berkualitas dan dapat memberikan pengaruh positif kepada perusahaan, dimana wanita lebih memilih tingkat sensitif yang tinggi mengenai masalah lingkungan dan sosial masyarakat.

Penelitian mengenai *gender diversity* dalam dewan komisaris terhadap kualitas *sustainability report* telah dilakukan sebelumnya. Penelitian Al-Shaer & Zaman (2016); Bakar et al., (2019) dan Suwasono & Anggraini (2021) menyatakan bahwa diversitas gender dari dewan komisaris berpengaruh positif terhadap *sustainability report*. berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H3 : *Gender Diversity* dalam dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kualitas *sustainability report*.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sampel Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana tekanan karyawan, tekanan pemegang saham dan *gender diversity* dapat mempengaruhi kualitas *sustainability report*. Populasi pada penelitian ini meliputi perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode tahun 2017-2021. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* atau berdasarkan kriteria tertentu dalam memperoleh sampel. Adapun kriteria yang digunakan ialah sebagai berikut:

Tabel 2
Kriteria Pengambilan Sampel

Kriteria	Jumlah
Perusahaan yang tercatat di BEI yang menerbitkan <i>sustainability report</i>	154
Perusahaan yang tidak melaporkan <i>sustainability report</i> berturut – turut selama tahun 2017 – 2021	(106)
Jumlah perusahaan yang diteliti	48
Periode pengamatan 5 tahun (2017-2021)	240

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan ialah data sekunder. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari *website* masing-masing perusahaan, *website* Bursa Efek Indonesia (BEI) (<https://www.idx.co.id/id>), dan *website* *National Center of Corporate Reporting* (NCCR) (<https://nccr.id/>). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh melalui teknik dokumentasi, yaitu memperoleh data berupa laporan keberlanjutan (*sustainability report*) dan laporan tahunan (*annual report*) yang telah dipublikasikan oleh *website* resmi perusahaan terkait, BEI dan NCCR.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan tekanan karyawan, tekanan pemegang saham, dan *gender diversity* sebagai variabel independen (X), *sustainability report* sebagai variabel dependen (Y), dan ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol.

Tekanan Karyawan

Karyawan memiliki peran utama dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan sehingga karyawan memiliki dampak langsung terhadap kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan (Friske et al., 2020; Saputro et al., 2022). Karyawan juga memiliki potensi yang kuat dalam mempengaruhi aktivitas perusahaan, termasuk mempengaruhi *sustainability report* (Rudyanto & Siregar, 2018). Pengukuran yang digunakan untuk tekanan karyawan yaitu logaritma natural dari jumlah karyawan.

Tekanan Pemegang Saham

Pemegang saham merupakan salah satu *stakeholder* yang memiliki peran penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan yaitu sebagai penyedia modal (Arrokhman, D.B.K & Siswanto, 2021; Darmawan & Sudana, 2022). Pengukuran variabel ini berdasarkan penelitian Rudyanto & Siregar (2018), dapat diukur sebagai berikut :

$$= \frac{\text{jumlah saham yang dipegang perusahaan induk/ mayoritas}}{\text{Total keseluruhan saham}}$$

Gender Diversity

Gender diversity pada penelitian ini ditandai dengan adanya dewan komisaris wanita dalam jajaran dewan komisaris. Pengukuran *gender diversity* berdasarkan penelitian Mahmood (2018), dapat diukur sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Jumlah Anggota Dewan Komisaris Wanita}}{\text{Jumlah Anggota Keseluruhan Dewan Komisaris}}$$

Kualitas Sustainability Report

Alat pengukuran kualitas *sustainability report* merujuk pada pedoman *Global Reporting Initiative (GRI) Standards* yang dapat diperoleh melalui website (<https://www.globalreporting.org/>) dengan menggunakan metode *disclosure index*. Pengukuran *disclosure index* dilakukan dengan menilai informasi kualitatif menggunakan indikator standar pengungkapan dalam *GRI-Standards*. Perusahaan akan diberikan skor 0 apabila tidak menginformasikan item yang tercantum pada tabel GRI dan skor 1 apabila menginformasikan item yang tercantum pada tabel GRI. Selanjutnya, untuk memperoleh indeks kualitas dari sustainability report dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$SRQuality = \frac{\text{Total skor yang diperoleh}}{\text{Total skor maksimal seharusnya}}$$

Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan (SIZE) digunakan sebagai variabel kontrol pada penelitian ini. Ukuran perusahaan merupakan tingkat identifikasi besar atau kecilnya suatu perusahaan. Perusahaan dengan ukuran yang besar memperoleh sorotan dari publik sehingga perusahaan fokus tidak hanya terhadap keuntungan, namun juga pada tanggung jawab sosial. Pengukuran yang digunakan untuk ukuran perusahaan menggunakan pengukuran dari Arrokhman & Siswanto (2021). Pengukuran yang digunakan yaitu logaritma natural dari total aset.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis induktif dengan menggunakan aplikasi *Eviews12* dan perangkat lunak *Microsoft Excel 2019*. Analisis induktif yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis dilakukan untuk menilai sejauh mana dua atau lebih variabel independen berdampak pada satu variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 3
Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Median	Maximum	Minimum	Std. Dev.
SRQ	240	0.327504	0.294216	0.887640	0.061728	0.150076
TKAR	240	8.559260	8.558332	12.32891	4.234107	1.361513
TPS	240	0.578610	0.584755	0.988063	0.101860	0.159516
GD	240	0.082365	0.000000	0.500000	0.000000	0.110899
SIZE	240	31,45421	31,13718	35,08436	28,56111	1,512411

Berdasarkan Tabel 3 di atas, terlihat bahwa jumlah observasi dalam penelitian ini adalah 240, dan tabel tersebut memberikan deskripsi statistik mengenai nilai variabel penelitian. Variabel *Sustainability Report Quality* (SRQ) memiliki *mean* berjumlah 0.328 dan standar deviasi berjumlah 0.150. Variabel tekanan karyawan (TKAR) memiliki *mean* berjumlah 8.559 dan standar deviasi berjumlah 1.362. Variabel tekanan Pemegang Saham (TPS), dengan *mean* berjumlah 0.579 dan standar deviasi berjumlah 0.1595. Variabel *gender diversity* (GD), dengan *mean* berjumlah 0.082 dan standar deviasi berjumlah 0.111. Variabel ukuran perusahaan memiliki *mean* berjumlah 31.45 dan standar deviasi berjumlah 1.51.

Analisis Model Data Panel

Uji Chow

Tabel 4
Hasil Uji Chow

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	3.641799	(47,188)	0.0000
Cross-section Chi-square	155.361273	47	0.0000

Dari Tabel 4, terlihat bahwa hasil uji Chow menunjukkan nilai probabilitas model $0.0000 < 0.05$. kesimpulannya, H_0 untuk model ini ditolak dan H_1 diterima sehingga estimasi model yang lebih baik adalah Fixed Effect Model (FEM).

Uji Hausman

Tabel 5
Hasil Uji Hausman

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	16.479660	4	0.0024

Dari Tabel 5, terlihat bahwa hasil uji hausman menunjukkan nilai probabilitas model $0.0024 < 0,05$. Kesimpulannya, H_0 untuk model ini ditolak dan H_1 diterima sehingga estimasi model yang lebih baik adalah Fixed Effect Model (FEM).

Uji Hipotesis

Tabel 6
Hasil Regresi Model Perusahaan Sampel tahun 2017-2021

Persamaan Regresi Model			
$LOG_SRQ = \alpha + \beta_1TKAR + \beta_2LOG_TPS + \beta_3GD + \beta_4SIZE + \varepsilon$			
Variabel		Prediksi	Model
Konstanta	Coef	+	0.608267
	t-Statistic		4.745794
	Prob		0,0000
TKAR	Coef	+	-0.012075
	t-Statistic		-2.961664
	Prob		0,0034
TPS	Coef	+	-0.096902

	t-Statistic		-2.518198
	Prob		0.0125
	Coef	+	-0.005454
GD	t-Statistic		-0.091905
	Prob		0.9269
	Coef	+	-0.008160
SIZE	t-Statistic		-1.936947
	Prob		0,0540
Adjusted R-squared			0.0977
Prob (F-statistic)			0.000022

Note :

TKAR	: Tekanan Karyawan
LOG_TPS	: Tekanan Pemegang Saham
GD	: Gender Diversity
SIZE	: Ukuran Perusahaan
N (Jumlah observasi)	: 240

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan Tabel 6 diatas menunjukkan nilai *adjusted R²* diperoleh sebesar 0.0977 atau 9,77%, yang berarti hubungan antara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini sebesar 9,577% dan sisanya 90,23%% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Uji F (Simultan)

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai probabilitas (*F-statistic*) < 0,05 = 0,000022 sehingga dapat diambil kesimpulannya bahwa seluruh variabel independen dan variabel kontrol secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada penelitian ini.

Uji t (Hipotesis)

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa koefisien regresi tekanan karyawan bernilai negatif sebesar -0,012075 dengan nilai t_{hitung} sebesar -2,961664 dan nilai probabilitas sebesar 0,0034 yang berarti bahwa tekanan karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap kualitas *sustainability report* (H1 ditolak). Pada koefisien regresi tekanan pemegang saham bernilai negatif sebesar -0,096902 dengan nilai t_{hitung} sebesar -2,518198 dan nilai probabilitas sebesar 0,0125 yang berarti bahwa tekanan pemegang saham berpengaruh negatif signifikan terhadap kualitas *sustainability report* (H2 ditolak). Pada koefisien regresi *gender diversity* bernilai negatif sebesar -0,005454 dengan nilai t_{hitung} sebesar -0,091905 dan nilai probabilitas sebesar 0,9269 > 0.05 yang berarti bahwa berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kualitas *sustainability report* (H3 ditolak).

Pembahasan

Pengaruh Tekanan Karyawan Terhadap Kualitas *Sustainability Report*

Berdasarkan hasil pengujian analisis linier berganda pada tabel 8 menunjukkan bahwa variabel tekanan karyawan memperoleh angka koefisien sebesar (-0.012075) dan angka sig sebesar 0,0034 < 0,05. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diambil kesimpulannya

bahwa tekanan karyawan memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas *sustainability report*, sehingga H1 ditolak.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak karena sebagian besar karyawan di Indonesia cenderung memandang tanggung jawab sosial perusahaan yang diungkapkan melalui *sustainability report* dapat berpotensi merugikan perusahaan dan menurunkan nilai perusahaan. Ceil (2012) juga menyatakan bahwa karyawan cenderung memandang bahwa tanggung jawab sosial dapat meningkatkan beban finansial perusahaan dan berakibat pada penurunan gaji karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayah et al. (2021); Rudyanto & Siregar (2018) dan Sriningsih & Wahyuningrum (2022), namun berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan Alfaiz & Aryati (2019) dan Fernandez-Feijoo et al. (2014).

Teori *stakeholder* menyatakan bahwa para *stakeholder* termasuk karyawan selalu dapat mempengaruhi kegiatan perusahaan. Hasil penelitian ini berlawanan dengan teori *stakeholder*, karena menunjukkan hasil bahwa tekanan karyawan tidak dapat mempengaruhi perusahaan dalam menerbitkan *sustainability report* yang berkualitas. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa perusahaan tidak mampu memenuhi harapan para *stakeholder* untuk memberikan informasi yang berkualitas mengenai aktivitas perusahaan yang berkaitan dengan tanggung jawab sosial yang diterbitkan dalam *sustainability report*.

Pengaruh Tekanan Pemegang Saham Terhadap Kualitas *Sustainability Report*

Berdasarkan hasil pengujian analisis linier berganda pada tabel 8 menunjukkan bahwa variabel tekanan pemegang saham memperoleh angka koefisien sebesar (-0,096902) dan angka sig sebesar $0,0125 > 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tekanan pemegang saham berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas *sustainability report*, sehingga H2 ditolak.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak karena pemegang saham mayoritas cenderung tidak menggunakan haknya untuk mengawasi dan mengontrol kinerja manajemen perusahaan dalam upaya menjaga keberlanjutan perusahaan. Bagi pemegang saham, keuntungan yang didapatkannya melalui dividen adalah hal yang paling penting dalam berinvestasi. Pemegang saham cenderung khawatir dengan adanya laporan keberlanjutan karena dianggap sebagai beban perusahaan yang dapat menimbulkan biaya tambahan dan akan berakibat pada pengurangan tingkat pengembalian investasi. Kekhawatiran tersebut dapat menyebabkan pemegang saham meminta manajemen agar tidak melaksanakan dan mengungkapkan tanggung jawab sosial perusahaan sehingga mereka dapat memperoleh laba secara maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfaiz & Aryati (2019); Rudyanto & Siregar (2018) dan Sriningsih & Wahyuningrum (2022), namun berlawanan dengan penelitian .

Teori *stakeholder* menyatakan bahwa para *stakeholder* termasuk pemegang saham dapat mempengaruhi tindakan perusahaan (Suharyani et al., 2019). Hasil penelitian ini berlawanan dengan teori *stakeholder*, karena menunjukkan hasil bahwa tekanan pemegang saham tidak dapat mempengaruhi tindakan perusahaan termasuk mengungkapkan *sustainability report*. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa perusahaan tidak dapat memenuhi ekspektasi *stakeholder* dalam memberikan informasi yang berkualitas mengenai aktivitas perusahaan yang berkaitan dengan tanggung jawab perusahaan terhadap ekonomi, sosial dan lingkungan.

Pengaruh *Gender Diversity* Terhadap Kualitas *Sustainability Report*

Berdasarkan hasil pengujian analisis linier berganda pada tabel 8 menunjukkan bahwa variabel *gender diversity* memperoleh angka koefisien sebesar (-0,005454) dan angka sig sebesar $0,9269 > 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa *gender*

diversity berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kualitas *sustainability report*, sehingga H3 ditolak.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al-Shaer & Zaman (2016) yang menunjukkan bahwa *gender diversity* dalam dewan berhubungan dengan peningkatan kualitas *sustainability report* dan dewan komisaris independen wanita memiliki pengaruh yang lebih besar daripada komisaris wanita biasa. Penelitian Al-Shaer & Zaman (2016) memiliki implikasi dalam pembuatan kebijakan dan memberikan bukti betapa pentingnya keragaman dewan termasuk keragaman gender pada perusahaan dalam mempertimbangkan masalah pelaporan keberlanjutan. Hasil penelitian ini juga tidak mendukung teori *stakeholder*, yang menyatakan bahwa *gender diversity* dalam dewan komisaris mampu membangun hubungan yang baik dan cenderung berorientasi pada *stakeholder*.

Faktor yang menyebabkan hipotesis ini ditolak karena minimnya kehadiran wanita dalam jajaran dewan komisaris yang disebabkan adanya ketidaksetaraan gender yang terjadi di Indonesia (Cicchello et al., 2021). Rahman & Cheisviyanny (2020) juga menyatakan bahwa di negara Indonesia masih terjadi fenomena *glass ceiling* di mana pria cenderung mendominasi posisi *top management*, sementara wanita menjadi minoritas dalam peran tersebut. Hal ini mengindikasikan adanya hambatan struktural dan budaya yang menghalangi kemajuan wanita dalam mencapai posisi kepemimpinan tingkat tinggi dalam dunia kerja, seperti pada posisi dewan komisaris. Ketika wanita dalam dewan komisaris menjadi minoritas, maka wanita memiliki kesempatan yang terbatas dalam memberikan kontribusinya terhadap perusahaan. Kontribusi yang dapat diberikan oleh wanita berupa karakteristik yang dimiliki wanita, yaitu wanita tidak hanya fokus pada aspek ekonomi saja, namun lebih bersifat filantropi dibandingkan laki-laki. Wanita juga lebih peduli terhadap praktik etis dan bertanggung jawab secara sosial. Tingkat kehati-hatian yang cukup tinggi yang dimiliki wanita dapat menyebabkan mereka mengambil tindakan yang minim risiko. Dalam keadaan ini, minimnya kehadiran wanita dapat menyebabkan kurang maksimalnya perealisasi manfaat dari keragaman gender dewan dalam meningkatkan kualitas *sustainability report*. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahmood (2018) dan Setiawan & Ridaryanto (2022), namun berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al-Shaer & Zaman (2016); Bakar et al. (2019) dan Suwasono & Anggraini (2021).

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian ini menemukan tekanan karyawan, tekanan pemegang saham dan *gender diversity* tidak memiliki pengaruh positif terhadap kualitas *sustainability report* sehingga semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain sebagai berikut: (1) Penelitian ini menggunakan sampel seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang menerbitkan *sustainability report* tanpa membedakan sektor industri yang dianalisis sehingga tidak dapat mewakili kualitas *sustainability report* berdasarkan sektor industri; (2) Skor indeks kualitas yang dilakukan pada proses penilaian kualitas *sustainability report* hanya pada berdasarkan pada jumlah item yang diungkapkan dan belum berdasarkan pada kualitas dan kedalaman pengungkapan berdasarkan *content analysis* dan (3) Penelitian ini hanya menggunakan tahun penelitian 2017-2021.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Dengan adanya keterbatasan di atas, berikut beberapa saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya, yaitu : (1) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel dengan klasifikasi berdasarkan sektor industri; (2) Menggunakan *content analysis* dalam penilaian kualitas *sustainability report* berdasarkan pada kedalaman kualitas pengungkapan; (3) Melakukan penelitian terhadap tahun pelaporan berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adel, C., Hussain, M. M., Mohamed, E. K., & Basuony, M. A. (2019). Is Corporate Governance Relevant To The Quality Of Corporate Social Responsibility Disclosure In Large European Companies? *International Journal of Accounting & Information Management*. doi:10.1108/IJAIM-10-2017-0118
- Ahmad, J., Rashid, A., & Gow, J. (2018). Corporate Board Gender Diversity And Corporate Social Responsibility Reporting In Malaysia. *Gender, Technology and Development*, 0(0), 1–22. <https://doi.org/10.1080/09718524.2018.1496671>
- Al-Shaer, H., & Zaman, M. (2016). Board Gender Diversity And Sustainability Reporting Quality. *Journal of Contemporary Accounting and Economics*, 12(3), 210–222. <https://doi.org/10.1016/j.jcae.2016.09.001>
- Alfaiz, D.R, & Aryati, T. (2019). Pengaruh Tekanan Stakeholder Dan Kinerja Keuangan Terhadap Kualitas Sustainability Report Dengan Komite Audit Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Methodist*, 2(2), 112–130.
- Arrokhman, D.B.K & Siswanto, S. (2021). Effect of Environmental Pressure, Shareholder Pressure, and Company Size on the Quality of Sustainability Reporting. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(12), 3162–3177.
- Bakar, A. B., Ghazal, N. A., & Ahmad, M. B. (2019). Sustainability Reporting And Board Diversity In Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 18, Issue 6.
- Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation. *Journal of Business Ethics*, 97(2), 207–221. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0505-2>
- Betz, M., & O’Connell, L. (1989). Work Orientations of Males and Females: Exploring the Gender Socialization Approach. *Sociological Inquiry*, 59(3), 318–330. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1989.tb00109.x>
- Cicchello, A. F., Fellegara, A. M., Kazemikhasragh, A., & Monferrà, S. (2021). Gender diversity on corporate boards: How Asian and African women contribute on sustainability reporting activity. *Gender in Management*, 36(7), 801–820. <https://doi.org/10.1108/GM-05-2020-0147>
- Clarkson, M. E. (1995). A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance. *Academy of Management Review*, 20(1), 92–117. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9503271994>
- Daniel-Vasconcelos, V., Ribeiro, M. de S., & Crisóstomo, V. L. (2022). Does Gender Diversity Moderate The Relationship Between CSR Committees And Sustainable Development Goals Disclosure? Evidence from Latin American companies. *RAUSP Management Journal*, 57(4), 434–456. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-02-2022-0063>
- Darmawan, B. A., & Sudana, I. P. (2022). Tekanan Stakeholder dan Ukuran Perusahaan pada Sustainability Report. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(12), 3582. <https://doi.org/10.24843/eja.2022.v32.i12.p08>
- Fernandez-Feijoo, B., Romero, S., & Ruiz, S. (2014). Effect of Stakeholders’ Pressure on Transparency of Sustainability Reports within the GRI Framework. *Journal of*

- Business Ethics*, 122(1), 53–63. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1748-5>
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman Publishing.
- Friske, W., Nikolov, A. N., & Hoang, P. (2020). CSR Reporting Practices: An Integrative Model And Analysis. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 28(2), 138–155. <https://doi.org/10.1080/10696679.2019.1690397>
- García-Sánchez, I. M., Oliveira, M. C., & Martínez-Ferrero, J. (2020). Female Directors And Gender Issues Reporting: The Impact Of Stakeholder Engagement At Country Level. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 369–382. <https://doi.org/10.1002/csr.1811>
- Ghozali, I. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Chariri, A. (2007). *Teori Akuntansi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- GRI, 2016 (101). (2016). Standar Pelaporan Keberlanjutan GRI 2016 : 101 Landasan. *Global Reporting Initiative*, 30.
- Haisir, M. M. (2017). Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Earning Response Coefficient (Studi pada Perusahaan yang Terdaftar di Jakarta Islamic Index (JII) Tahun 2013-2015). (*Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung*).
- Hamudiana, A., & Achmad, T. (2017). Pengaruh Tekanan Stakeholder Terhadap Transparansi Laporan Keberlanjutan Perusahaan-Perusahaan Di Indonesia. *Diponegoro Journal Of Accounting*, Volume 6 No. 4. Diambil kembali dari <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Helmig, B., Spraul, K., & Ingenhoff, D. (2016). Under Positive Pressure: How Stakeholder Pressure Affects Corporate Social Responsibility Implementation. *Business and Society*, 55(2), 151–187. <https://doi.org/10.1177/0007650313477841>
- Hidayah, N., Nugroho, L., & Prihanto, H. (2021). The Determinant Factors of Sustainability Report Quality and Corporate Performance: An Empirical Study. *International Journal of Finance, Insurance and Risk Management*, XI(1), 24–37.
- Horisch, J., Schaltegger, S., & Freeman, R. E. (2020). Integrating Stakeholder Theory and Sustainability Accounting: A Conceptual Synthesis. *Journal of Cleaner Production*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124097>
- Huang, C. L., & Kung, F. H. (2010). Drivers of Environmental Disclosure and Stakeholder Expectation: Evidence from Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 96(3), 435–451. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0476-3>
- Indriyani, D., & Sudaryati, E. (2020). Pengaruh Keragaman Gender Dewan, Industri dan Ukuran Perusahaan terhadap Donasi Corporate Social Responsibility. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(8), 2009. <https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i08.p09>
- Jizi, M. I., Salama, A., Dixon, R., & Stratling, R. (2014). Corporate Governance and Corporate Social Responsibility Disclosure: Evidence from the US Banking Sector. *Journal of Business Ethics*, Vol. 135, 601-615. doi:<https://doi.org/10.1007/s10551-013-1929-2>
- Liao, L., Luo, L., & Tang, Q. (2014). Gender Diversity, Board Independence, Environmental Committee And Greenhouse Gas Disclosure. *The British Accounting Review*. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.bar.2014.01.002>
- Loh, L., Thomas, T., & Wang, Y. (2017). Sustainability Reporting and Firm Value: Evidence from Singapore-Listed Companies. *Sustainability*. doi:10.3390/su9112112
- Luo, J. M., Lam, C. F., Chau, K. Y., Shen, H. W., & Wang, X. (2017). Measuring Corporate Social Responsibility In Gambling Industry: Multi-Items Stakeholder Based Scales. *Sustainability (Switzerland)*, 9(11), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su9112012>

- Mahmood, Z., Kouser, R., Ali, W., Ahmad, Z., & Salman, T. (2018). Does Corporate Governance Affect Sustainability Disclosure? A Mixed Methods Study. *Sustainability*, 10 No. 1. doi:<https://doi.org/10.3390/su10010207>
- Marzuki, M. (2007). Kajian Tentang Teori-Teori Gender. In *Jurnal Civics: Media Kajian Kewarganegaraan* (Vol. 4, Issue 2). <https://doi.org/10.21831/civics.v4i2.6032>
- Mnif Sellami, Y., Dammak Ben Hlima, N., & Jarboui, A. (2019). An Empirical Investigation Of Determinants Of Sustainability Report Assurance In France. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 17(2), 320–342. <https://doi.org/10.1108/JFRA-02-2018-0019>
- Mulpiani, W. (2019). *PENGARUH PENGUNGKAPAN SUSTAINABILITY REPORT*. 2(2), 77–90.
- Nilawati, Y. J., Purwanti, E., & Nuryaman, F. A. (2019). The Effect Of Stakeholders' Pressure And Corporate Financial Performance On Transparency Of Sustainability Report. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 5(2), 225–238. <https://doi.org/10.25105/jat.v5i2.4867>
- Nurumina, A., Setiawa, R., Ramadhaniar, M., Sa', F., Hazazi, A., & Sherlita, E. (2020). The Influence Of Stakeholder Pressure And Corporate Governance On Sustainability Report Quality. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*. Vol. 17 (4)
- Perrini, F., and A. Tencati. 2006. Sustainability and Stakeholder Management: the Need for New Corporate Performance Evaluation and Reporting Systems. *Business Strategy and the Environment*, 15, 296–308.
- Purnomo, D. W., & Rizki, A. (2020). Board Diversity and Corporate Social Responsibility Disclosure in the Property, Real Estate and Construction Sectors. *International Journal of Innovation, Creativity and Change.*, Volume 13(Issue 4).
- Roberts, R. W. (1992). Determinants Of Corporate Social Responsibility Disclosure: An Application Of Stakeholder Theory. *Accounting, Organizations and Society*, 17(6), 595–612. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(92\)90015-K](https://doi.org/10.1016/0361-3682(92)90015-K)
- Rudyanto, A., & Siregar, S. V. (2018). The Effect Of Stakeholder Pressure And Corporate Governance On The Sustainability Report Quality. *International Journal of Ethics and Systems*, 34(2), 233–249. <https://doi.org/10.1108/IJOES-05-2017-0071>
- Saka, C., & NODA, A. (2013). The Effects of Stakeholders on CSR Disclosure: Evidence from Japan. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2239469>
- Saputro D.D., Sonivia Gunawan, & Zulkarnain, Z. (2022). Pengaruh Tekanan Stakeholder terhadap Transparansi Laporan Keberlanjutan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Finansial Indonesia*, 5(2), 1–16. <https://doi.org/10.31629/jiafi.v5i2.4202>
- Sari, N. A., B. Artinah, dan Safriansyah. 2017. "Sustainability Report dan Nilai Perusahaan di Bursa Efek Indonesia". *Jurnal Spread*, Vol. 7, No. 1, hlm.
- Sebrina, N., Taqwa, S., Afriyenti, M., & Septiari, D. (2023). Analysis Of Sustainability Reporting Quality And Corporate Social Responsibility On Companies Listed On The Indonesia Stock Exchange. *Cogent Business and Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2157975>
- Sebrina, N., Taqwa, S., & Afriyenti, M. (2022). Laporan Keberlanjutan : Menakar Kualitas Laporan Berkelanjutan Dalam Mendukung Pembangunan Berkelanjutan. Padang : SUKABINA Press.
- Setiawan, E. M., & Ridaryanto, P. (2022). Analisis Pengaruh Efektifitas Dewan Komis Dan Komite Audit Terhadap Kualitas Sustainability Report. *BALANCE: Jurnal Akuntansi, Auditing Dan Keuangan*, 19(1), 126–149. <https://doi.org/10.25170/balance.v19i1.3510>
- Sinaga, K. J., Akuntansi, J., Ekonomi, F., & Semarang, U. N. (2017). *The Effect of Profitability , Activity Analysis , Industrial Type and Good Corporate Governance Mechanism on The Disclosure of Sustainability Report*. 6(3), 347–358.

- Sriningsih, S., & Wahyuningrum, I. F. S. (2022). Pengaruh Comprehensive Stakeholder Pressure dan Good Corporate Governance terhadap Kualitas Sustainability Report. *Owner*, 6(1), 813–827.
- Suharyani, R. (2019). Pengaruh Tekanan Stakeholder Dan Corporate Governance Terhadap Kualitas Sustainability Report. *Volume 2 No. 1*. doi:<https://doi.org/10.22219/jaa.v2i1.8356>
- Suwasono, H., & Anggraini, A. (2021). Pengaruh Financial Distress, Leverage, Umur Perusahaan, Tipe Industri Dan Gender Diversity Terhadap Sustainability Report. *Proceeding Seminar Nasional & Call For Papers STIE AAS, Volume 4 Nomor 1*.
- Trianaputri, A. R., & Djakman, C. D. (2019). Quality Of Sustainability Discl Y Disclosure Among The Osure Among The Asean-5 Countries And The Role Of Stakeholders. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, Vol. 16*(Iss. 2). doi:10.21002/jaki.2019.10
- Trinanda, S., Yahdi, M., & Rizal, N. (2018). Analisis Pengaruh Size, Profitabilitas Dan Leverage Terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure (Studi Empiris Pada Perusahaan Jasa Sektor Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016). 1(1), 292–304.
- Zaid, M., Wang, M., Adib, M., Sahyouni, A., & T. F. Abuhijleh, S. (2020). Boardroom Nationality And Gender Diversity: Implications For Corporate Sustainability Performance. *Journal of Cleaner Production*, 251. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119652>