

GENDER DIVERSITY DAN DEWAN KOMISARIS INDEPENDEN TERHADAP PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Cici Nurdianti¹, Ade Setiawan², Uun Sundari³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: cnurdianti9@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *gender diversity* dan dewan komisaris independen terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) pada perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2018-2023. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan pertambangan yang terdaftar di bursa efek Indonesia tahun 2018-2023 berjumlah 62 perusahaan. Dari 62 perusahaan diambil sebanyak 7 perusahaan yang memenuhi kriteria untuk dijadikan sampel penelitian dengan 6 periode tahun penelitian (7x6) sehingga menghasilkan data sebanyak 42 data penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berasal dari annual report, sustainability report, dan financial reporting dari www.idx.co.id dan situs perusahaan yang resmi. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS 26. Pengujian ini terdiri dari statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Gender Diversity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan CSR. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan *gender diversity* di perusahaan pertambangan meningkatkan pengungkapan CSR. Dewan Komisaris independen tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR. Hal ini menunjukkan dewan komisaris independen belum memegang peranan penting dalam pengungkapan CSR.

Kata Kunci: “*Gender Diversity*” “Dewan Komisaris Independen” “*Corporate Sosial Responsibility*”

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of *gender diversity* and independent board of commissioners on *Corporate Social Responsibility* (CSR) disclosure in mining companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) for the period 2018-2023. The population in this study are mining companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2018-2023 totaling 62 companies. Of the 62 companies, 7 companies were taken that met the criteria to be used as research samples with 6 periods of research years (7x6) resulting in 42 research data. The sampling technique in this study used *purposive sampling*. The data collection technique used in this study is secondary data derived from annual reports, sustainability reports, and financial reporting from www.idx.co.id and official company websites. The analysis technique in this study uses multiple linear regression which is processed using SPSS 26. This test consists of descriptive statistics, classical assumption tests and hypothesis testing. The results showed that *Gender Diversity* has a positive and significant effect on CSR disclosure. This

shows that the presence of gender diversity in mining companies increases CSR disclosure. The independent board of commissioners has no effect on CSR disclosure. This shows that the independent board of commissioners has not played an important role in CSR disclosure.

Keywords: "Gender Diversity" 'Independent Board Of Commissioners' "Corporate Social Responsibility"

A. PENDAHULUAN

Salah satu sektor ekonomi yang memiliki peran strategis dalam pembangunan negara adalah pertambangan (Dwi Rahayu & Dian Nadia Novarina, 2024). Perusahaan tambang di Indonesia diharapkan dapat menghasilkan transformasi dan kemajuan dalam kehidupan masyarakat sekitar (Rukmana et al., 2020). Perusahaan lebih rentan terhadap dampak lingkungan yang merugikan, seperti polusi atau limbah, karena berbagai kegiatan mereka terkait dengan pemanfaatan sumber daya alam (Dewi & Pambudi, 2023; Sibuea & Ariefiara, 2022). Sejauh mana kepedulian perusahaan terhadap lingkungan sosial dapat diukur dari keseriusannya dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar (Pratama et al., 2024). Tindakan yang harus dilakukan perusahaan dalam tanggung jawab sosial mereka terhadap masyarakat dikenal sebagai *Corporate Sosial Responsibility*.

Corporate Sosial Responsibility (CSR) adalah pendekatan manajemen perusahaan yang mengintegrasikan tanggung jawab lingkungan dan sosial ke dalam operasi dan hubungannya dengan para pemangku kepentingan (Islami & Sudarma, 2022). Pengungkapan Corporate Social Responsibility berbasis pada gagasan triple bottom line (3P), bahwa selain memprioritaskan keuntungan (profit), perusahaan juga harus memprioritaskan kesejahteraan masyarakat (people) dan kelestarian lingkungan (planet) (Isra Laili & Apramilda, 2023; Kusuma et al., 2023). Teori stakeholder menyatakan perusahaan harus memberi manfaat bagi semua pemangku kepentingan, bukan hanya untuk dirinya sendiri (Mulyani & Rosharlianti, 2023; Pratama et al., 2024). Pengungkapan CSR diharapkan dapat menciptakan hubungan yang kuat antara perusahaan dengan para pemangku kepentingan.

Sejak beberapa tahun terakhir, isu CSR menjadi sangat populer di Indonesia. Banyak kasus perusahaan pertambangan yang memberikan dampak negatif kepada masyarakat atau bahkan operasinya membahayakan, seperti PT Freeport dan PT Newmont (Isra Laili & Apramilda, 2023). Pada tahun 2019, sebelas perusahaan pertambangan dan minyak gas bumi dijatuhi sanksi atas pencemaran lingkungan. Pada tahun 2020, terdapat 45 konflik pertambangan, dan pada tahun 2021, sekitar 28 kasus kriminalisasi di sektor pertambangan

(Dwi Rahayu & Dian Nadia Novarina, 2024). Perusahaan harus melakukan pengungkapan CSR untuk meningkatkan persepsi masyarakat terhadap mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan CSR, yaitu *gender diversity* dan dewan komisaris independen. *Gender diversity* merupakan keragaman dalam manajemen perusahaan, di penelitian ini perempuan yang menjadi subjek utama. Perempuan dapat lebih efektif dalam menjalankan tanggung jawab perusahaan kepada pihak eksternal, sehingga keberadaan perempuan dalam dewan direksi dapat meningkatkan CSR (Inawati & Oktafitria, 2023). Perempuan dianggap lebih berhati-hati, menghindari risiko, dan teoritis dibandingkan laki-laki (Dewi & Pambudi, 2023). Saat ini, perusahaan memberikan peluang yang sama kepada setiap orang untuk memegang peran penting dalam perusahaan (Pratama et al., 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Pajaria, (2020) menyatakan bahwa *gender diversity* berpengaruh terhadap pengungkapan CSR (Dewi & Pambudi, 2023; Kusuma et al., 2023; Mulyani & Rosharlianti, 2023). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pratama et al, (2024) mengungkapkan bahwa *gender diversity* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR (Inawati & Oktafitria, 2023; Lie & Setyani, 2023; Meliantha & Jin, 2022; Sibuea & Ariefiara, 2022). Dikarenakan penelitian-penelitian sebelumnya tidak konsisten, penelitian ini menambahkan variabel Dewan Komisaris Independen.

Dewan komisaris independen merupakan bagian dari perusahaan yang memiliki tanggung jawab untuk melakukan pengawasan secara umum dan khusus berdasarkan anggaran dasar, serta memberikan nasihat kepada direksi (Dewi & Pambudi, 2023). Terbentuk dari komisaris yang tidak memiliki hubungan dengan manajemen, komisaris lain, atau pemegang saham (Noptian & Cahyaningtyas, 2024). Karena kewajibannya untuk memberikan nasihat dalam proses pengambilan keputusan, dewan komisaris ndependen dapat berdampak pada pengungkapan CSR (Basar et al., 2024). Penelitian Putri et al, (2023) menyatakan bahwa dewan komisaris independen berpengaruh terhadap pengungkapan CSR (Basar et al., 2024; Dewi & Pambudi, 2023; Gani, 2024). Sedangkan penelitian Cholillah & Trisnawati, (2024) mengungkapkan bahwa dewan komisaris independen tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR (Herdi & NR, 2020).

B. TINJAUAN TEORI

Teori *stakeholder*

Pemangku kepentingan (*stakeholder*) adalah pihak-pihak yang memiliki kepentingan dan berhubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan, baik didalam

perusahaan maupun diluar perusahaan (Cholillah & Trisnawati, 2024). Perusahaan tidak hanya mementingkan kepentingan sendiri, tetapi memberikan manfaat bagi seluruh *stakeholder* (Mulyani & Rosharlianti, 2023). Bisnis yang beroperasi saat ini tidak hanya bertanggung jawab kepada para pemegang saham, tetapi juga kepada tanggung jawab sosial (Herdi & NR, 2020).

Gender Diversity

Gender diversity merupakan keragaman manajemen perusahaan yang berfokus pada keberadaan perempuan (Dewi & Pambudi, 2023; Inawati & Oktafitria, 2023). Perempuan dapat lebih efektif dalam menjalankan tanggung jawab perusahaan kepada pihak eksternal, sehingga keberadaan perempuan dalam dewan direksi dapat meningkatkan CSR (Inawati & Oktafitria, 2023). Perempuan dianggap lebih berhati-hati, menghindari risiko, dan teoritis dibandingkan laki-laki (Dewi & Pambudi, 2023). Saat ini, perusahaan memberikan peluang yang sama kepada setiap orang untuk memegang peran penting dalam perusahaan (Pratama et al., 2024).

Dewan Komisaris Independen

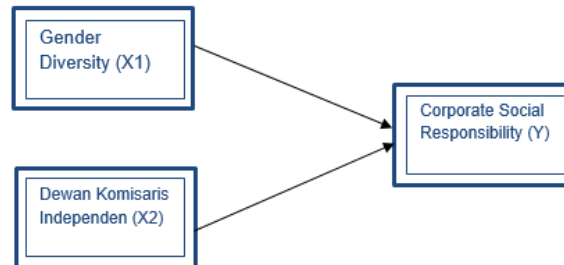
Dewan komisaris independen merupakan bagian dari perusahaan yang memiliki tanggung jawab untuk melakukan pengawasan secara umum dan khusus berdasarkan anggaran dasar, serta memberikan nasihat kepada direksi (Dewi & Pambudi, 2023). Terbentuk dari komisaris yang tidak memiliki hubungan dengan manajemen, komisaris lain, atau pemegang saham (Noptian & Cahyaningtyas, 2024). Karena kewajibannya untuk memberikan nasihat dalam proses pengambilan keputusan, dewan komisaris independen dapat berdampak pada pengungkapan CSR (Basar et al., 2024).

Corporate Social Responsibility

Corporate Sosial Responsibility (CSR) adalah pendekatan manajemen perusahaan yang mengintegrasikan tanggung jawab lingkungan dan sosial ke dalam operasi dan hubungannya dengan para pemangku kepentingan (Islami & Sudarma, 2022). Pengungkapan Corporate Social Responsibility berbasis pada gagasan triple bottom line (3P), bahwa selain memprioritaskan keuntungan (profit), perusahaan juga harus memprioritaskan kesejahteraan masyarakat (people) dan kelestarian lingkungan (planet) (Isra Laili & Apramilda, 2023; Kusuma et al., 2023). Teori stakeholder menyatakan perusahaan harus memberi manfaat bagi semua pemangku kepentingan, bukan hanya untuk dirinya sendiri (Mulyani & Rosharlianti,

2023; Pratama et al., 2024). pengungkapan CSR diharapkan dapat menciptakan hubungan yang kuat antara perusahaan dengan para pemangku kepentingan.

Kerangka Konseptual



H1 : Pengaruh *Gender Diversity* terhadap CSR

H2 : Pengaruh Dewan Komisaris Independen terhadap CSR

Pengaruh *Gender Diversity* terhadap CSR

Gender diversity merupakan keragaman dalam manajemen perusahaan, di penelitian ini perempuan yang menjadi subjek utama. Perempuan dapat lebih efektif dalam menjalankan tanggung jawab perusahaan kepada pihak eksternal, sehingga keberadaan perempuan dalam dewan direksi dapat meningkatkan CSR (Inawati & Oktafitria, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Pajaria, (2020) menyatakan bahwa *gender diversity* berpengaruh terhadap pengungkapan CSR (Dewi & Pambudi, 2023; Kusuma et al., 2023; Mulyani & Rosharlianti, 2023). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pratama et al, (2024) mengungkapkan bahwa *gender diversity* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR (Inawati & Oktafitria, 2023; Lie & Setyani, 2023; Meliantha & Jin, 2022; Sibuea & Ariefiara, 2022). Dikarenakan penelitian-penelitian sebelumnya tidak konsisten, penelitian ini menambahkan variabel Dewan Komisaris Independen.

Pengaruh Dewan Komisaris Independen terhadap CSR

Dewan komisaris independen merupakan bagian dari perusahaan yang memiliki tanggung jawab untuk melakukan pengawasan secara umum dan khusus berdasarkan anggaran dasar, serta memberikan nasihat kepada direksi (Dewi & Pambudi, 2023). Karena kewajibannya untuk memberikan nasihat dalam proses pengambilan keputusan, dewan komisaris ndependen dapat berdampak pada pengungkapan CSR (Basar et al., 2024). Penelitian Putri et al, (2023) menyatakan bahwa dewan komisaris independen berpengaruh terhadap pengungkapan CSR (Basar et al., 2024; Dewi & Pambudi, 2023; Gani, 2024).

Sedangkan penelitian Cholillah & Trisnawati, (2024) mengungkapkan bahwa dewan komisaris independen tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR (Herdi & NR, 2020).

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian diketik menggunakan huruf verdana ukuran 8 spasi 1. Metode memuat jenis penelitian, populasi dan sampel jika ada, teknik sampling yang digunakan, alat analisis, serta lokasi penelitian.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka-angka yang dikumpulkan melalui pertanyaan terstruktur, kemudian diubah menjadi bentuk data (Sekaran dan Bougie, 2016).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah dari semua obyek atau satuan individu yang diamati dalam penelitian (Ghozali, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan pertambangan yang terdaftar di bursa efek Indonesia tahun 2018-2023 berjumlah 62 perusahaan. Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih peneliti untuk mewakili keseluruhan populasi (Ghozali, 2018). Sampel dalam penelitian ini adalah 7 perusahaan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu (Ghozali, 2018).

Variabel dan Pengukurannya

Berikut adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan pengukurannya.

Variabel	Definisi	Pengukuran	Sumber
Corporate Social Responsibility	<i>Corporate Sosial Responsibility</i> (CSR) adalah pendekatan manajemen perusahaan yang mengintegrasikan tanggung jawab lingkungan dan sosial ke dalam operasi dan hubungannya dengan para	$CSRI_j = \frac{\sum X_{ij}}{n_j}$	(Islami & Sudarma, 2022; Isra Laili & Apramilda, 2023; Kusuma et al., 2023)

	pemangku kepentingan. Pengungkapan Corp-orate Social Responsibility berbasis pada gagasan triple bottom line (3-P), bahwa selain memprioritaskan keuntungan (profit), perusahaan juga harus memprioritaskan kesejahteraan masyarakat (people) dan kelestarian lingkungan (planet). Pada penelitian ini pengungkapan CSR diukur menggunakan Indeks GRI Standards yang terdiri dari 149 item.		
Gender Diversity	Gender diversity merupakan keragaman manajemen perusahaan yang berfokus pada keberadaan perempuan. Keberadaan perempuan dapat lebih efektif dalam menjalankan tanggung jawab perusahaan kepada pihak eksternal, sehingga keberadaan perempuan dalam dewan direksi dapat meningkatkan CSR. Perempuan dianggap lebih berhati-hati, menghindari	GD = Jumlah dewan direksi wanita dibagi dengan jumlah dewan direksi	(Dewi & Pambudi, 2023; Inawati & Oktafitria, 2023; Pratama et al., 2024)

	risiko, dan teoritis dibandingkan laki-laki. Saat ini, perusahaan memberikan peluang yang sama kepada setiap orang untuk memegang peran penting dalam perusahaan.		
Dewan Komisaris Independen	Dewan komisaris independen merupakan bagian dari perusahaan yang memiliki tanggung jawab untuk melakukan pengawasan secara umum dan khusus berdasarkan anggaran dasar, serta memberikan nasihat kepada direksi. Terbentuk dari komisaris yang tidak memiliki hubungan dengan manajemen, komisaris lain, atau pemegang saham. Karena kewajibannya untuk memberikan nasihat dalam proses pengambilan keputusan, dewan komisaris independen dapat berdampak pada pengungkapan CSR.	Proporsi Dewan Komisaris Independen diukur dengan rasio antara jumlah anggota Komisaris Independen dibandingkan dengan total anggota dewan komisaris.	(Basar et al., 2024; Dewi & Pambudi, 2023; Noptian & Cahyaningtyas, 2024)

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berasal dari annual report, sustainability report, dan financial reporting dari www.idx.co.id dan situs perusahaan yang resmi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS 26. Pengujian ini terdiri dari statistic deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang mempunyai tugas untuk mengumpulkan, mengolah dan menganalisa data dan kemudian menyajikan dalam bentuk yang baik . Uji statistik dilakukan terhadap *Gender Diversity*, Dewan Komisaris Independen, dan Corporate Social Responsibility.

Tabel 1
Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gender Diversity	42	,00	1,00	,4762	,50549
Dewan Komisaris Independen	42	,30	,60	,4049	,08389
CSR	42	,00	1,00	,7143	,45723
Valid N (listwise)	42				

Bedasarkan hasil uji Deskriptif tabel 1, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh penelitian adalah:

Variabel *Gender Diversity* (X1) dari data tersebut bisa deskripsikan bahwa nilai minimum 0,00 sedangkan nilai maksimum sebesar 1,00 dan rata-rata Gender Diversity sebesar 0,4762 dan standar deviasi data Gender Diversity adalah 0,50549.

Variabel Dewan Komisaris Independen (X2), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 0,30 sedangkan nilai maksimum sebesar 0,60 dan rata-rata Gender sebesar 0,4049 dan standar deviasi data Gender adalah 0,08389.

Variabel Corporate Social Responsibility (Y) dari data tersebut bisa deskripsikan bahwa nilai minimum 0,00 sedangkan nilai maksimum sebesar 1,00 dan rata-rata Corporate Social Responsibility sebesar 0,7143 dan standar deviasi data Corporate Social Responsibility adalah 0,45723.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2

Uji Normalitas Data

		Gender Diversity	Dewan Komisaris Independen	CSR
N		42	42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,4762	,4049	,7143
	Std. Deviation	,50549	,08389	,45723
Most Extreme Differences	Absolute	,351	,256	,448
	Positive	,351	,256	,266
	Negative	-,326	-,229	-,448
Test Statistic		,351	,256	,448
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Berdasarkan hasil uji normalitas data pada table 2 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada *Gender Diversity* sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas pada dewan komisaris independen menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,000.

Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi tidak normal. Dengan demikian, residual secara tidak normal.

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

	Unstandardized	Coefficients	Collinearity	Statistics
Model	B	Std. Error	Tolerance	VIF
(Constant)	,963	,279		
Gender Diversity	,550	,111	,999	1,001
Dewan Komisaris Independen	-1,261	,667	,999	1,001

Hasil dari uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari seluruh variable independen yakni X1 (*Gender Diversity*), X2 (Dewan Komisaris Independen) lebih besar dari $> 0,01$ dan nilai VIF kedua variable independen lebih kecil < 10 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas antar variable independen dalam model regresi.

Tabel 4
Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized	Standardized			
	Coefficients	Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	,488	,063			
Gender_Diversity	-,354	,025	-,914	7,729	,000

Komisaris_Independen	-,084	,151	-,036	-14,146	,000
				-,556	,581

Berdasarkan table tersebut menunjukkan bahwa nilai sig variable X1 (*Gender Diversity*) $0,000 < 0,05$ maka variable tersebut terjadi gejala heterokedastisitas, Sedangkan nilai sig variabel X2 (Dewan Komisaris Independen) $0,581 > 0,05$ maka variable tersebut tidak terjadi gejala heterokedastisitas

Uji Autokorelasi

Tabel 5

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,646 ^a	,417	,387	,35791	,684

Berdasarkan table 4 uji autokorelasi diketahui untuk nilai Durbin Watson sebesar 0,684. Nilai DW menurut table dengan $n = 42$ dan $k = 2$ didapat angka $dl = 1,3821$ dan $du = 1,569$ Oleh karena itu nilai DW dihitung $< du$, maka dapat disimpulkan terdapat autokorelasi antar residual.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,646 ^a	,417	,387	,35791	,684

Hasil pengujian Adjusted R Square menghasilkan nilai R sebesar 0,387/ yang setara dengan 38,7% yang dapat diartikan bahwa Dewan komisaris Independen dan *Gender Diversity*

mempengaruhi CSR yang diproksikan dengan GRI 4 sebesar $(100\% - 38,7\% = 61,3\%)$ lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar pengujian.

Uji F
Tabel 7
Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3,575	2	1,788	13,955	,000 ^b
Residual	4,996	39	,128		
Total	8,571	41			

Model Penelitian Baik

Hasil pengujian simultan menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil < 0,05. Signifikannya nilai f hitung > f tabel. Hasil yang diperoleh yaitu $13,955 > 3,24$ sehingga dikarenakan nilai f hitung lebih besar maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *Gender Diversity* dan Dewan Komisaris berpengaruh terhadap CSR

Uji t
Tabel 8
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	Std. Error	T	Sig.
(Constant)	,963		,279	3,448	,001
Gender_Diversity	,550	,609	,111	4,977	,000
Dewan Komisaris_Independen	-1,261	-,231	,667	-1,892	,066

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui hasil uji t dari tabel koefisien diatas diperoleh informasi sebagai berikut:

Gender Diversity memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil $<$ dari 0,05 dan nilai t hitung $4,977 > t$ table 1,68488 yang artinya *Gender Diversity* Hipotesis Diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel *Gender Diversity* secara parsial berpengaruh positif terhadap CSR.

Dewan Komisaris Independen memiliki nilai signifikan sebesar 0,066 lebih besar $>$ dari 0,05 dan nilai t hitung $-1,892 < t$ table 1,68488 yang artinya Dewan Komisaris Independen Hipotesis Ditolak. Sehingga disimpulkan bahwa variabel Dewan Komisaris Independen secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap CSR.

Pembahasan

Pengaruh *Gender Diversity* terhadap Pengungkapan CSR

Berdasarkan uji parsial yang telah dilakukan pada tabel 8, nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil $<$ dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Gender Diversity* secara parsial berpengaruh positif terhadap CSR. Perempuan memiliki tingkat kepedulian sosial dan lingkungan yang tinggi, oleh karena itu perempuan di jajaran direksi dan komisaris mampu mendorong perusahaan untuk membangun hubungan yang baik dengan para *stakeholder* (Mulyani & Rosharlianti, 2023). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pajaria, (2020) menyatakan bahwa *gender diversity* berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR (Dewi & Pambudi, 2023; Kusuma et al., 2023; Mulyani & Rosharlianti, 2023).

Pengaruh Dewan Komisaris Independen terhadap Pengungkapan CSR

Dewan Komisaris Independen memiliki nilai signifikan sebesar 0,066 lebih besar $>$ dari 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa variabel Dewan Komisaris Independen secara parsial berpengaruh negatif terhadap CSR. Hal ini disebabkan karena dewan komisaris independen dalam penelitian ini tidak dapat menjalankan peran dan fungsinya dengan baik. Komisaris independen tidak dipilih berdasarkan kemampuan individu, sehingga mereka tidak dapat menjalankan tugas pengawasan dengan baik. Selain itu, mereka tidak dapat berpartisipasi secara langsung dalam pengambilan keputusan operasional (Cholillah & Trisnawati, 2024). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cholillah & Trisnawati,

(2024) mengungkapkan bahwa dewan komisaris independen berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap pengungkapan CSR (Herdi & NR, 2020).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Gender Diversity berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan CSR. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan gender diversity di perusahaan pertambangan meningkatkan pengungkapan CSR. Dewan Komisaris independen tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR. Hal ini menunjukkan dewan komisaris independen belum memegang peranan penting dalam pengungkapan CSR. Keterbatasan penelitian masih sedikitnya perusahaan pertambangan yang mengungkapkan CSR.

Saran

Saran penelitian yang akan datang dapat menambahkan variabel kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, kinerja lingkungan, kepemilikan asing, sebagai variabel independen, mediasi dan moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Basar, N. F., Sari, A., & Muliana, S. (2024). PENGARUH DEWAN KOMISARIS INDEPENDEN TERHADAP PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) PADA PERUSAHAAN LQ45 YANG TERDAFTAR. *Bongaya Journal of Research in Management*, 7, 47–60.
- Cholillah, M. I., & Trisnawati, R. (2024). Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris, Proporsi Komisaris Independen, Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Dan Komite Audit Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7655–7672. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10105>
- Dewi, & Pambudi, E. (2023). Pengaruh Gender Diversity, Kepemilikan Institusional Dan Dewan Komisaris Independen Terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dengan Agresivitas Pajak Sebagai Pemoderasi. *Journal of Accounting Science and Technology*, 3(2), 54–64. <http://jurnaltsm.id/index.php/EJATSM>
- Dwi Rahayu, & Dian Nadia Novarina. (2024). Peran Political dan Military Connections terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility Perusahaan Pertambangan di

- Indonesia. *AKUA: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1), 48–55.
<https://doi.org/10.54259/akua.v3i1.2421>
- Gani, R. A. (2024). Pengaruh Profitabilitas, Tipe Industri, Kepemilikan Saham Publik, dan Dewan Komisaris Independen terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility serta tinjauannya dari sudut pandang islam. *Jurnal Global Ilmiah*, 1(8).
<https://jgi.internationaljournallabs.com/index.php/ji/article/view/70%0Ahttps://jgi.internationaljournallabs.com/index.php/ji/article/download/70/111>
- Herdi, F., & NR, E. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Dan Komposisi Dewan Komisaris Independen Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(1), 2428–2444. <https://doi.org/10.24036/jea.v2i1.221>
- Inawati, W. A., & Oktafitria, A. (2023). Bagaimana Gender, Risk, dan Media terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility? *Owner*, 7(4), 3541–3552.
<https://doi.org/10.33395/owner.v7i4.1653>
- Islami, Q. N., & Sudarma, M. (2022). Pengaruh Slack Resources, Gender dan Struktur Kepemilikan Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (Studi pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2019). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2).
- Isra Laili, N., & Apramilda, R. (2023). ANALISIS PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN, LEVERAGE, DAN PROFITABILITAS TERHADAP PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (Studi Kasus Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2015-2019). *Reliable Accounting Journal*, 2(2), 27–38. <https://doi.org/10.36352/raj.v2i2.526>
- Kusuma, G. C., Prastiwi, D. N., & Kristiyanti, L. (2023). Pengaruh Gender Diversity, Agresivitas Pajak, dan Green Accouting Terhadap Corporate Social Responsibility. *Jurnal Ilmiah Keuangan Akuntansi Bisnis*, 2(2), 358–368.
<https://doi.org/10.53088/jikab.v2i2.49>
- Lie, C. A., & Setyani, A. Y. (2023). Pengaruh Profitabilitas dan Gender Diversity terhadap Luas Pengungkapan CSR (Corporate Social Responsibility). *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia - e-ISSN 3026-4499*, 1, 243–256.
<https://doi.org/10.47747/snfmi.v1i.1505>
- Meliantha, M., & Jin, tjhai fung. (2022). Perbedaan Gender, Karakteristik Perusahaan dan Corporate Social Responsibility Disclosure. *E-Jurnal Akuntansi TSM*, 2(2), 917–930.
<http://jurnaltsm.id/index.php/EJATSM>

- Mulyani, S., & Rosharlianti, Z. (2023). Pengaruh board diversity dan kepemilikan saham publik terhadap pengungkapan corporate social responsibility. *Kompartemen : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 21(2), 213. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v21i2.17688>
- Noptian, D. E., & Cahyaningtyas, F. (2024). Determinasi Kinerja Keuangan Perusahaan: Analisis Intellectual Capital, Corporate Social Responsibility, Dan Dewan Komisaris Independen. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 10289–10302. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.8873>
- Pajaria, Y. (2020). Pengaruh Diversitas Gender Dan Kebangsaan Dewan Direksi Dan Komisaris Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility. *Khozana : Journal of Islamic Economic and Banking*, 3(2), 49–68.
- Pratama, A., Yuniarti, R., & Junaidi, A. (2024). Pengaruh Gender Diversity Dan Green Accounting Terhadap Pengungkapan CSR Pada Perusahaan LQ45 Tahun 2015-2022. *Owner*, 8(3), 2452–2469. <https://doi.org/10.33395/owner.v8i3.2206>
- Putri, Y. E., Priatama, T., & Danuta, K. S. (2023). Pengaruh Kinerja Lingkungan, Profitabilitas, Proporsi Dewan Komisaris Independen Dan Independensi Komite Audit Terhadap Pengungkapan CSR. *Majalah Ilmiah Manajemen Bisnis (MIMB)*, 20(1), 84–91.
- Rukmana, E., Hendri, E., & Rismansyah, R. (2020). Pengaruh Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) pada Perusahaan Pertambangan di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Media Akuntansi (Mediasi)*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.31851/jmediasi.v3i1.5216>
- Sibuea, R. M. F., & Ariefiara, D. (2022). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility Dengan Komite Audit Sebagai Variabel Moderasi. *Veteran Economics, Management & Accounting Review*, 1(1), 133–148. <https://doi.org/10.59664/vemar.v1i1.4836>