

Pengaruh Karakteristik Dewan pada Kinerja Keberlanjutan Perusahaan Sektor Energi di Indonesia

Ni Kadek Desi Natalia¹

Ayu Aryista Dewi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Indonesia

*Correspondences: desi.natalia21@student.unud.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk memberikan bukti empiris terkait pengaruh karakteristik dewan, yakni ukuran dewan direksi, keragaman gender dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi, dan rapat dewan pada kinerja keberlanjutan sektor energi di Bursa Efek Indonesia periode 2021-2023. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi linear berganda. Sampel penelitian ini terdiri atas 26 perusahaan sektor energi dengan total 78 data observasi yang ditentukan melalui teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menemukan bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi dan rapat dewan berpengaruh positif pada kinerja keberlanjutan. Hasil penelitian ini mendukung teori pemangku kepentingan sebagai teori yang melandasi hubungan antara karakteristik dewan terhadap kinerja keberlanjutan.

Kata Kunci: Kinerja Keberlanjutan, Karakteristik Dewan, Teori Pemangku Kepentingan

The Effect of Board Characteristics on Sustainability Performance of Energy Sector Companies in Indonesia

ABSTRACT

This study aims to provide empirical evidence on the influence of board characteristics, namely board size, board gender diversity, board educational background, and board meetings on the sustainability performance of the energy sector listed on the Indonesia Stock Exchange for the period 2021-2023. The analysis technique used was multiple linear regression analysis. The research sample consisted of 26 companies with 78 observations determined through purposive sampling. The results findings that board educational background and board meetings had a positive effect on sustainability performance. These results support stakeholder theory as the theory underlying the relationship between board characteristics and sustainability performance.

Keywords: Sustainability Performance, Board Characteristics, Stakeholder Theory

Artikel dapat diakses : <https://ejournal1.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/index>



e-ISSN 2302-8556

Vol. 35 No. 10
Denpasar, 31 Oktober 2025
Hal. 2078-2095

DOI:
[10.24843/EJA.2025.v35.i10.p04](https://doi.org/10.24843/EJA.2025.v35.i10.p04)

PENGUTIPAN:
Natalia, N. K. D. & Dewi, A. A. (2025). Pengaruh Karakteristik Dewan pada Kinerja Keberlanjutan Perusahaan Sektor Energi di Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi*, 35(10), 2078-2095

RIWAYAT ARTIKEL:
Artikel Masuk: 2 September 2025
Artikel Diterima: 31 Desember 2021

PENDAHULUAN

Paradigma perusahaan telah berubah menjadi *Triple Bottom Line*, yakni *Profit, People, Planet* (Damayanty *et al.*, 2022). Hal ini menyebabkan kinerja perusahaan tidak hanya dinilai dari kinerja keuangannya saja, namun termasuk juga seberapa baik pengelolaan tanggung jawab perusahaan terhadap faktor lingkungan dan sosial (Eriyanti & Fitri, 2022). Oleh karena itu, kinerja perusahaan dapat dinilai melalui kinerja keuangan dan kinerja nonkeuangan (keberlanjutan).

Salah satu media untuk melaporkan dan menilai kinerja keberlanjutan adalah laporan keberlanjutan. Laporan itu menjabarkan informasi-informasi berkaitan dengan kinerja perusahaan, meliputi aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola, sehingga mampu mewujudkan transparansi dan akuntabilitas perusahaan (Sutadji *et al.*, 2024). Merujuk pada SEOJK Nomor 16 /SEOJK.04/2021 Tentang Bentuk dan Isi Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik, laporan keberlanjutan di Indonesia telah bersifat wajib (*mandatory*) bagi emiten dari semua sektor (Otoritas Jasa Keuangan, 2021). Keberadaan pelaporan keberlanjutan ini dapat mendorong peningkatan keputusan eksternal dan internal serta transparansi perusahaan (Eriyanti & Fitri, 2022).

Pada Bulan Desember 2024 terdapat 882 perusahaan yang telah tercatat saham atau 94 persen perusahaan yang telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia menyampaikan laporan keberlanjutan untuk tahun pelaporan 2023 (Bursa Efek Indonesia, 2025). Namun, peningkatan kuantitas pelaporan keberlanjutan di Indonesia tidak sejalan dengan kinerja keberlanjutannya karena kinerja keberlanjutan Indonesia lebih rendah dibandingkan dengan negara lain.

Menurut Laporan Indeks Kinerja Lingkungan (*Environmental Performance Index*) Tahun 2024, Indonesia memperoleh peringkat 163 dari 180 negara (*Environmental Performance Index*, 2024). Selain itu, Laporan Iklim 2022 menyebutkan bahwasanya pengungkapan terkait iklim di Indonesia sebesar 44 persen yang lebih rendah apabila dibandingkan dengan beberapa negara, seperti Thailand (57 persen), Singapura (48 persen), dan Malaysia (48 persen). Sejalan dengan itu, Laporan Pembangunan Berkelanjutan Tahun 2024 menyatakan bahwasanya Indonesia mendapatkan peringkat 78 dari 193 negara, lebih rendah apabila dibandingkan dengan peringkat SDGs dari negara lain, yakni Thailand di peringkat 45 dan Singapura di peringkat 65 (*Sustainable Development Report*, 2024).

Perusahaan menjadi kunci utama pendorong Tujuan Pembangunan Berkelanjutan dan ekonomi (Naciti, 2019). Sektor energi menjadi salah satu sektor yang memberikan dampak lingkungan, ekonomi, dan sosial. Sektor ini bersama dengan sektor lainnya menyumbang emisi sejumlah 50,6 persen dari total emisi yang berada di Indonesia pada tahun 2022 yang diperkirakan akan terus meningkat hingga tahun 2030 (*Low Carbon Development Indonesia*, 2024). Selain itu, transisi energi juga diperkirakan akan menyebabkan 30.000 pekerja tambang akan kehilangan pekerjaan dalam rentang tahun 2020 hingga 2040, khususnya di subsektor batu bara yang selama ini menjadi sumber utama lapangan kerja di daerah penghasil batu bara (*Institute for Essential Services Reform*, 2024).

Berdasarkan Katadata *Corporate Sustainability Index* 2023, sektor energi memperoleh skor kinerja keberlanjutan sebesar 49,13 dari skala 100 (Sandjadirja & Rahmawati, 2024). Skor ini lebih rendah jika dibandingkan dengan sektor perkebunan (56,86) dan pertambangan (50,22). Hal ini berarti kinerja

keberlanjutan sektor energi didasarkan aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola masih tergolong kurang optimal jika dilihat dari skor 49,13 dari skala 100. Oleh karena itu, masih terdapat ruang untuk meningkatkan kinerja keberlanjutan di sektor energi.

Kinerja keberlanjutan perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti karakteristik dewan. Dewan direksi memiliki peran yang krusial dalam menjamin keberlangsungan perusahaan dari aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial (Chai & Suparman, 2022). Ukuran dewan yang lebih besar sering kali ditandai dengan adanya lebih banyak keragaman dalam beberapa hal, yakni keahlian keuangan, pengalaman, kemampuan untuk memecahkan masalah, meningkatkan reputasi, dan citra perusahaan (Githaiga & Kosgei, 2023). Dengan demikian, ukuran dewan direksi berperan mendorong peningkatan kinerja keberlanjutan perusahaan. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwasanya ukuran dewan direksi lebih besar mampu mendorong kinerja keberlanjutan menjadi lebih meningkat (Werastuti, 2022). Namun, penelitian Githaiga & Kosgei (2023) menemukan bahwasanya ukuran dewan direksi lebih besar menurunkan kinerja keberlanjutan.

Keragaman gender merupakan salah satu komponen penting dari keragaman dewan yang dapat meningkatkan pengungkapan, termasuk pengungkapan laporan keberlanjutan (Ali & Firmansyah, 2023). Keberadaan keragaman gender juga membuat pengambilan keputusan menjadi lebih kompleks dan memberikan perspektif yang luas dalam mengungkapkan suatu hal (Aprilya & Kesaulya, 2023). Penelitian dari Lewa *et al.* (2024) dan Githaiga & Kosgei (2023) menunjukkan hasil keragaman gender pada dewan direksi dapat mendorong peningkatan kinerja keberlanjutan. Di sisi lain, penelitian dari Safitri & Septiani (2022) menunjukkan hasil bahwasanya keragaman gender dewan direksi menurunkan kinerja keberlanjutan.

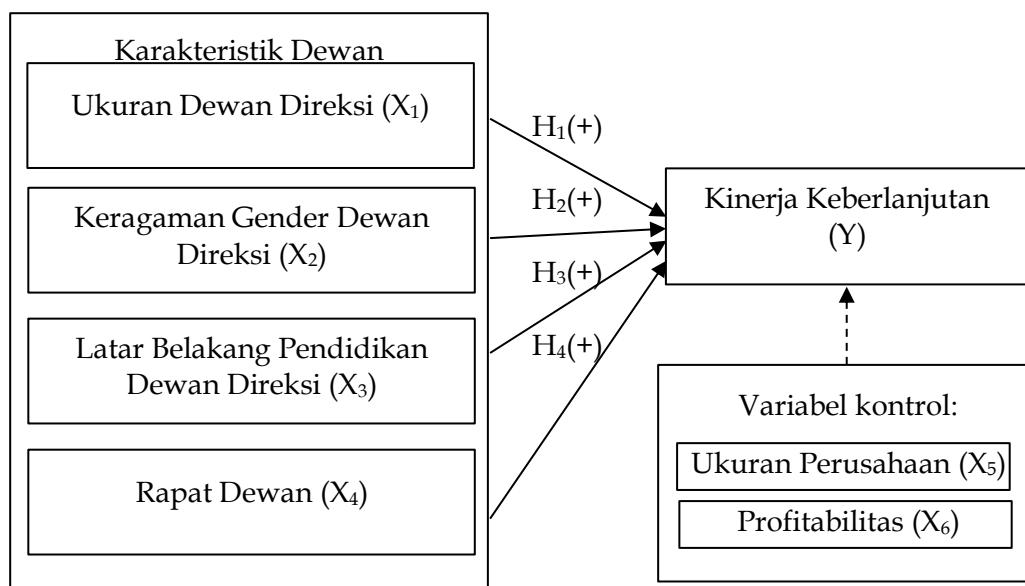
Latar belakang pendidikan dewan direksi menjadi hal yang mampu memengaruhi kebijakan strategis perusahaan, termasuk tanggung jawab perusahaan pada kinerja keberlanjutan (Umaroe & Hamidah, 2023). Semakin tinggi pengetahuan dan pemahaman dewan terhadap bidang ilmu tertentu yang relevan dengan perusahaan, maka semakin baik juga pengelolaan perusahaan. Penelitian dari Aprilya & Kesaulya (2023) dan Puspitasari *et al.* (2023) menemukan hasil bahwasanya latar belakang pendidikan dewan direksi mampu meningkatkan pelaporan keberlanjutan. Berbeda dengan penelitian dari Werastuti (2022) menyebutkan bahwasanya latar belakang pendidikan dewan menurunkan kinerja keberlanjutan.

Rapat dewan yang sering dilakukan melambangkan efektivitas dewan dalam melakukan pengawasan karena isu-isu penting yang berdampak pada operasi perusahaan dibahas dalam rapat dewan (Ikpor *et al.*, 2024). Hal itu dapat memotivasi perusahaan untuk meningkatkan transparansi dan juga memfasilitasi pengawasan yang lebih baik atas kegiatan perusahaan, termasuk yang berkaitan dengan tantangan sosial dan lingkungan (Nguyen *et al.*, 2021). Penelitian dari Lewa *et al.* (2024) dan Murtiasri *et al.* (2023) menyebutkan bahwasanya rapat dewan mampu meningkatkan kinerja keberlanjutan. Namun demikian, penelitian

dari Chiputra *et al.* (2023) menyatakan bahwasanya rapat dewan tidak memengaruhi pengungkapan laporan keberlanjutan.

Beberapa penelitian menemukan hasil yang tidak konsisten, sehingga masih terdapat kesenjangan atau *research gap* dari penelitian-penelitian terdahulu. Oleh karena itu, diperlukan penelitian kembali tentang bagaimana ukuran dewan direksi, keragaman gender dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi, dan rapat dewan memengaruhi kinerja keberlanjutan. Penelitian ini menganalisis karakteristik dewan terhadap kinerja keberlanjutan di sektor energi periode 2021-2023. Riset ini berbeda dengan riset-riset terdahulu dilihat dari metode yang digunakan untuk mengukur variabel rapat dewan, periode pengamatan, dan sampel penelitian yang berfokus pada sektor energi. Selain itu, kebaruan riset ini terletak pada modifikasi pengukuran metode rapat dewan yang menggunakan perbandingan kehadiran dewan dengan total minimal rapat dewan yang harus dihadiri. Hasil riset ini dapat dipakai sebagai bahan evaluasi terkait tata kelola internal perusahaan agar lebih berorientasi pada keberlanjutan.

Teori *stakeholder* menguraikan bahwasanya perusahaan beroperasi tak hanya untuk kepentingannya sendiri saja, namun perusahaan seharusnya bermanfaat bagi seluruh pemangku kepentingannya (Freeman, 1984). Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan dukungan dari para *stakeholder* untuk aktivitasnya. Perusahaan yang berkelanjutan harus mampu merangkul semua kebutuhan pemangku kepentingan yang berbeda dengan cara meningkatkan komunikasi pemangku kepentingan dan melibatkan mereka dalam penyusunan laporan keberlanjutan (Dewi *et al.*, 2023).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data Penelitian, 2025

Ukuran dewan direksi merupakan jumlah semua individu yang termasuk dalam dewan direksi di suatu perusahaan (Anyigbah *et al.*, 2023). Berdasarkan perspektif teori pemangku kepentingan, ukuran dewan direksi yang lebih besar dapat membantu mengakomodasi kebutuhan serta harapan pemangku kepentingan melalui keputusan yang melibatkan banyak pemangku kepentingan.

Jika terdapat lebih banyak dewan, kemungkinan untuk memiliki lebih banyak pengalaman ahli, kemampuan serta pengetahuan yang lebih mumpuni dalam memecahkan masalah akan lebih tinggi (Nguyen, 2020).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwasanya ukuran dewan direksi mampu meningkatkan kinerja keberlanjutan (Lewa *et al.*, 2024; Werastuti, 2022; Kwarteng *et al.*, 2023). Berdasarkan penjelasan sebelumnya terumuskan hipotesis penelitian seperti berikut.

H₁: Ukuran Dewan Direksi berpengaruh positif pada Kinerja Keberlanjutan.

Keragaman merujuk pada karakteristik setiap individu yang menyebabkan dirinya tidak sama dengan individu lain. Gender merepresentasikan karakter, perilaku, cara pandang, dan peran yang didasarkan pada jenis kelamin, yaitu perempuan atau laki-laki (Yuliandhari *et al.*, 2022). Berdasarkan teori pemangku kepentingan, keberadaan dewan direksi perempuan membawa perspektif yang lebih luas dan sensitif terhadap isu sosial dan lingkungan. Keragaman gender dalam dewan direksi secara luas dianggap sebagai mekanisme yang signifikan untuk mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dan mempengaruhi keputusan dewan direksi, terutama dalam aspek akuntabilitas sosial dan lingkungan (Kwarteng *et al.*, 2023).

Penelitian dari Lewa *et al.* (2024) dan Githaiga & Kosgei (2023) menemukan bahwasanya keragaman gender dewan berpengaruh positif pada pelaporan keberlanjutan. Penelitian lainnya juga menemukan bahwasanya keragaman gender dewan direksi mampu menaikkan kinerja tata kelola perusahaan, sosial, dan lingkungan (Nguyen *et al.*, 2021; Ozgun *et al.*, 2025). Berdasarkan uraian sebelumnya, hipotesis penelitian disusun seperti berikut.

H₂: Keragaman Gender Dewan Direksi berpengaruh positif pada Kinerja Keberlanjutan.

Latar belakang pendidikan dewan direksi merupakan riwayat pembelajaran formal anggota dewan direksi, mencakup jenjang pendidikan dan bidang studi yang ditekuni. Keragaman latar belakang pendidikan dewan direksi menjadi penting karena mampu merangsang ide-ide yang beragam, keterampilan, cara pengambilan keputusan, serta mengevaluasi kepentingan sosial dan praktik perusahaan (Khan *et al.*, 2019). Berdasarkan perspektif teori pemangku kepentingan, latar belakang pendidikan dewan direksi yang terdiri atas disiplin ilmu yang beragam membantu dewan direksi memahami isu-isu sosial, lingkungan, dan ekonomi yang penting bagi berbagai *stakeholder*, sehingga meningkatkan kinerja keberlanjutan. Dewan direksi sebagai pemimpin perusahaan didorong untuk memastikan kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan melalui implementasi visi mereka, didukung oleh latar belakang pendidikan mereka yang mempengaruhi strategi perusahaan untuk memastikan kinerjanya (Kwarteng *et al.*, 2023).

Penelitian terdahulu menyatakan bahwasanya latar belakang pendidikan dewan direksi mampu meningkatkan pelaporan dan kinerja keberlanjutan perusahaan (Puspitasari *et al.*, 2023; Aprilya & Kesaulya, 2023). Penelitian dari Kwarteng *et al.* (2023) dan Steelyana & Raharjo (2024) juga menunjukkan bahwasanya latar belakang pendidikan dewan direksi mempunyai pengaruh

signifikan dan positif pada pelaporan keberlanjutan. Berdasarkan uraian sebelumnya, hipotesis penelitian disusun sebagai berikut.

H₃: Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi berpengaruh positif pada Kinerja Keberlanjutan.

Rapat dewan merupakan pertemuan yang diselenggarakan oleh dewan secara berkala selama satu tahun. Hal itu menggambarkan aktivitas dewan dan mengindikasikan kapasitas waktu dewan (Ikpor *et al.*, 2024). Berdasarkan teori pemangku kepentingan, rapat dewan yang rutin dan efektif menjadi mekanisme penting dalam pengawasan manajemen dan pengambilan keputusan yang mendukung aspek keberlanjutan, sehingga dapat memenuhi harapan dan kebutuhan pemangku kepentingan. Jumlah rapat dewan yang memadai diperlukan untuk membuat keputusan strategis yang efektif, salah satunya terkait kinerja keberlanjutan perusahaan. Menurut Anyigbah *et al.* (2023), rapat dewan dapat meningkatkan pelaporan CSR. Serupa dengan penelitian dari Khalaf (2024), rapat dewan dapat meningkatkan pelaporan keberlanjutan.

Penelitian terdahulu menyebutkan bahwasanya rapat dewan berpengaruh positif pada kinerja keberlanjutan (Puspitasari & Kasri, 2023; Kwarteng *et al.*, 2023; Lewa *et al.* 2024). Studi dari Murtiasri *et al.* (2023) juga menunjukkan bahwasanya rapat dewan berpengaruh positif pada kinerja ekonomi dan lingkungan. Penelitian lainnya dari Almaqtari *et al.* (2023) dan Ikpor *et al.* (2024) menyampaikan bahwasanya rapat dewan mempunyai pengaruh positif dalam meningkatkan pelaporan keberlanjutan. Didasarkan uraian sebelumnya, hipotesis penelitian dirumuskan seperti berikut.

H₄: Rapat Dewan Direksi berpengaruh positif pada Kinerja Keberlanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mempergunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yakni mengkaji hubungan dua variabel atau lebih. Data riset ini berupa data sekunder, yakni laporan keberlanjutan dan laporan tahunan perusahaan yang diperoleh melalui situs www.idx.co.id atau situs resmi perusahaan. Populasi penelitian ini mencakup sektor energi yang tercatat di Bursa Efek Indonesia periode 2021-2023. Sampel penelitian ditentukan melalui metode *purposive sampling* dengan kriteria perusahaan yang telah menerbitkan laporan tahunan dan laporan keberlanjutan secara berturut-turut serta mempunyai variabel lengkap selama periode 2021-2023. Terdapat 26 perusahaan yang sesuai kriteria sampel dengan total 78 data observasi.

Kinerja keberlanjutan merupakan kinerja yang diukur menggunakan tiga indikator, yaitu keberlanjutan sosial, keberlanjutan lingkungan, dan keberlanjutan ekonomi. Indikator itu disesuaikan dengan item yang diungkapkan berdasarkan GRI Standard 2021, yakni sebanyak 69 dari 85 indikator yang relevan dengan sektor energi mengacu pada GRI Standard 2021 sektor batu bara serta sektor minyak dan gas. Pengukuran kinerja keberlanjutan menggunakan metode analisis konten dengan memberikan nilai rentang 0 sampai 2 pada setiap indikator yang diungkapkan. Nilai 0 diberikan apabila indikator tidak diungkapkan, nilai 1 diberikan jika indikator diungkapkan tidak rinci/tidak lengkap, dan nilai 2 diberikan apabila indikator diungkapkan secara material (Puspitasari & Kasri, 2023). Berikut merupakan rumus untuk mengukur kinerja keberlanjutan, yakni:

Keterangan:

SP : Sustainability Performance (Kinerja Keberlanjutan)

x : Jumlah indikator yang diungkapkan dalam laporan keberlanjutan

: Jumlah indikator standar topik ekonomi, sosial, dan lingkungan GRI Standard 2021 yang sesuai dengan sektor energi (69 indikator)

Ukuran dewan direksi diartikan sebagai jumlah total manajemen puncak di suatu perusahaan (Werastuti, 2022). Semakin besar ukuran dewan direksi menandakan keberagaman keahlian yang mendukung kinerja keberlanjutan. Menurut Almaqtari *et al.* (2023), Githaiga & Kosgei (2023) dan Lewa *et al.* (2024), ukuran dewan direksi dapat diukur dengan rumus berikut ini.

BSIZE = Jumlah Seluruh Dewan Direksi..... (2)

Keragaman gender dewan direksi diartikan sebagai keragaman jenis kelamin dalam dewan direksi, antara dewan direksi laki-laki dan perempuan. Pengukuran variabel ini menggunakan *Blau Index*. Gender dewan direksi diklasifikasikan menjadi 2 kategori, yakni laki-laki dan perempuan. Pengukuran keragaman gender ini mengadopsi penelitian Khan *et al.* (2019) dan Widvannanda *et al.* (2024) dengan rumus sebagai berikut.

$$Blau\ Index = 1 - \sum_{i=1}^n P_i l^2 \dots \quad (3)$$

Keterangan:

n = Jumlah anggota setiap kategori

i = Jenis kategori, yaitu laki-laki (1) dan perempuan (2)

Pi = Proporsi anggota kategori ($P_i = \frac{\text{Jumlah Anggota Setiap Kategori}}{\text{Total Dewan Direksi}}$)

Latar belakang pendidikan dewan direksi merupakan riwayat pembelajaran yang telah dijalani oleh para direksi. Pengukuran latar belakang pendidikan dewan direksi menggunakan *Blau Index*. Latar belakang pendidikan dewan direksi diklasifikasikan menjadi 5 kategori, yaitu akuntansi, bisnis dan bidang terkait, teknik, sains, dan disiplin ilmu lainnya. Pengukuran latar belakang pendidikan dewan direksi ini mengadopsi penelitian Khan *et al.* (2019) dan Widvannanda *et al.* (2024) dengan rumus sebagai berikut.

$$Blau\ Index = 1 - \sum_{i=1}^n P_i l^2 \dots \quad (4)$$

Keterangan:

n = Jumlah anggota setiap kategori

i = Jenis kategori, yaitu akuntansi (1), bisnis dan bidang terkait (2), teknik (3), sains (4), dan disiplin ilmu lainnya (5)

Pi = Proporsi anggota kategori ($P_i = \frac{\text{Jumlah Anggota Setiap Kategori}}{\text{Total Dewan Direksi}}$)

Rapat dewan adalah pertemuan rutin yang dilaksanakan oleh para dewan direksi serta dewan komisaris. Merujuk pada peraturan POJK Nomor 33/POJK.04/2014 Tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik, minimal rapat dewan diadakan sebanyak 21 kali. Menurut Almaqtari *et al.* (2023), rapat dewan dapat diproses dengan cara membandingkan jumlah kehadiran dewan dan total rapat dewan. Oleh karena itu, penelitian ini memodifikasi pengukuran itu dengan cara membandingkan jumlah kehadiran dewan dan total minimal rapat dewan sesuai POJK Nomor 33/POJK.04/2014

tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik. Pengukuran rapat dewan dilakukan dengan rumus sebagai berikut.

Ukuran perusahaan berarti skala suatu perusahaan yang dapat tercermin dari jumlah aktiva, hasil penjualan dan kapitalisasi pasar (Suharti *et al.* 2024). Menurut Kwarteng *et al.* (2023) dan Lewa *et al.* (2024), ukuran perusahaan dapat diprosksikan dengan menggunakan rumus berikut ini.

Profitabilitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana perusahaan mendapatkan laba. Rasio itu juga menggambarkan efektivitas manajemen perusahaan (Perbiyanti, 2023). Menurut Suharti *et al.* (2024) dan Yuliandhari *et al.* (2022), profitabilitas dapat diprosksikan dengan menggunakan rumus, yakni:

Teknik analisis data yang dipergunakan pada riset ini berupa analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji kelayakan model , uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengidentifikasi arah hubungan antara dua atau lebih variabel independen dan variabel kontrol dengan variabel dependen, baik itu hubungan positif maupun negatif (Utama, 2016). Persamaan regresi yang dipergunakan dalam riset ini dijabarkan sebagai berikut.

$$SP = \alpha + \beta_1 BSIZE + \beta_2 GENDER + \beta_3 EDU + \beta_4 BMEET + \beta_5 FIRMSIZE + \beta_6 ROA + \varepsilon \dots \quad (8)$$

Keterangan:

S	= Sustainability Performance
α	= Konstanta
β	= Koefisien regresi
BSIZE	= Board Size
GENDER	= Board Gender Diversity
EDU	= Board Educational Background
BMEET	= Board Meetings
FIRMSIZE	= Firm Size
ROA	= Return on Assets
ξ	= error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik deskriptif ialah suatu analisis yang bermaksud memberikan gambaran umum dari data penelitian. Analisis ini menyajikan nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Hasil analisis statistik deskriptif setiap variabel ditampilkan dalam Tabel 1.

Variabel kinerja keberlanjutan (SP) memperoleh nilai terendah sebanyak 0,14 dan nilai tertinggi sebanyak 1,91. Rata-rata nilai kinerja keberlanjutan

sebanyak 1,121 dan standar deviasi sebanyak 0,530. Hal ini mengindikasikan bahwasanya rata-rata kinerja keberlanjutan perusahaan sektor energi cukup tinggi.

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SP	78	0,14	1,91	1,121	0,530
BSIZE	78	1,00	15,00	4,794	2,343
GENDER	78	0,00	0,50	0,159	0,198
EDU	78	0,00	0,78	0,557	0,183
BMEET	78	1,52	50,57	9,392	8,253
FIRMSIZE	78	13,00	28,00	20,897	3,740
ROA	78	-0,38	0,62	0,106	0,137
Valid N (listwise)	78				

Sumber: Data Penelitian, 2025

Variabel ukuran dewan direksi (BSIZE) mempunyai nilai paling rendah sebanyak 1,00 dan nilai paling tinggi sebanyak 15,00. Rata-rata nilai ukuran dewan direksi sebanyak 4,794 dengan standar deviasi sebanyak 2,343. Hal itu mengindikasikan bahwasanya rata-rata perusahaan sektor energi memiliki 5 dewan direksi.

Variabel keragaman gender (GENDER) memperoleh nilai paling rendah sebanyak 0,00 dan nilai paling tinggi sebanyak 0,50. Rata-rata nilai keragaman gender dewan direksi sebanyak 0,159 dan standar deviasi sebanyak 0,198. Hal itu mengindikasikan bahwasanya rata-rata dewan direksi perempuan perusahaan sektor energi sebanyak 16% dari total seluruh dewan direksi.

Variabel latar belakang pendidikan dewan direksi (EDU) memperoleh nilai paling rendah sebanyak 0,00 dan nilai paling tinggi sebanyak 0,78. Rata-rata nilai latar belakang pendidikan dewan direksi sebanyak 0,557 serta standar deviasi sebanyak 0,183. Hal itu mengindikasikan bahwasanya rata-rata perusahaan sektor energi memiliki 56% keragaman latar belakang pendidikan dewan direksi.

Variabel rapat dewan (BMEET) memperoleh nilai paling rendah sebanyak 1,52 dan nilai paling tinggi sebanyak 50,57. Rata-rata nilai rapat dewan sebanyak 9,392 dan standar deviasi sebanyak 8,253. Hal itu mengindikasikan bahwasanya rata-rata perusahaan sektor energi telah memiliki tingkat kehadiran dalam rapat dewan sebanyak 9 dari 21 kali total minimal rapat dewan atau 45% dari minimal rapat dewan yang tergolong cukup rendah.

Variabel ukuran perusahaan (FIRMSIZE) memperoleh nilai paling rendah sebanyak 13,00 dan nilai paling tinggi sebanyak 28,00. Rata-rata nilai ukuran perusahaan sebanyak 20,897 dan standar deviasi sebanyak 3,740. Hal itu mengindikasikan bahwasanya rata-rata perusahaan sektor energi termasuk dalam kategori perusahaan besar.

Variabel profitabilitas (ROA) memperoleh nilai paling rendah sebanyak -0,38 dan nilai paling tinggi sebanyak 0,62. Rata-rata nilai profitabilitas sebanyak 0,106 dan standar deviasi sebanyak 0,137. Hal itu mengindikasikan bahwasanya rata-rata perusahaan sektor energi telah memperoleh keuntungan sebanyak 10,6% dari total asset yang dimiliki.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

	N	Asymp. Sig. (2-tailed)	Durbin- Watson	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	78	0,200	1,570	0,159		
BSIZE	78			0,911	0,746	1,340
GENDER	78			0,200	0,938	1,066
EDU	78			0,531	0,832	1,202
BMEET	78			0,172	0,786	1,272
FIRMSIZE	78			0,608	0,841	1,190
ROA	78			0,209	0,923	1,084

Sumber: Data Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 2, data penelitian ini telah berdistribusi normal serta bebas dari gejala autokorelasi, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Dengan demikian, model penelitian ini layak digunakan dalam pengujian regresi linear berganda.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,309	0,404		0,765	0,447
BSIZE	0,046	0,024	0,201	1,894	0,062*
GENDER	0,111	0,253	0,042	0,439	0,662
EDU	0,665	0,291	0,230	2,286	0,025**
BMEET	0,021	0,007	0,323	3,123	0,003***
FIRMSIZE	-0,003	0,014	-0,023	-0,232	0,817
ROA	0,749	0,368	0,194	2,034	0,046**

Keterangan: * p-value <0,1; ** p value <0,05; *** p value <0,01

Sumber: Data Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh persamaan regresi linear berganda penelitian ini diuraikan dalam bentuk, yakni:

$$SP = 0,309 + 0,046 \text{BSIZE} + 0,111 \text{GENDER} + 0,665 \text{EDU} + 0,021 \text{BMEET} - 0,003 \text{FIRMSIZE} + 0,749 \text{ROA} \dots \quad (9)$$

Nilai konstanta sebanyak 0,309 bermakna apabila ukuran dewan direksi, keragaman gender dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi, dan rapat dewan serta ukuran perusahaan dan profitabilitas bernilai 0 atau konstan menyebabkan kinerja keberlanjutan akan naik sebanyak 0,309 satuan.

Koefisien regresi ukuran dewan direksi (BSIZE) sebanyak 0,046. Apabila variabel ukuran dewan direksi meningkat 1 satuan menyebabkan variabel kinerja keberlanjutan akan meningkat sebanyak 0,046 satuan dengan mengasumsikan variabel lain konstan. Koefisien positif menunjukkan bahwasanya terdapat hubungan positif antara ukuran dewan direksi dengan kinerja keberlanjutan. Semakin meningkat ukuran dewan direksi, maka semakin meningkat pula kinerja keberlanjutan.

Koefisien regresi keragaman gender dewan direksi (GENDER) sebanyak 0,111. Apabila variabel keragaman gender dewan direksi meningkat 1 satuan menyebabkan variabel kinerja keberlanjutan mampu meningkat sebanyak 0,111 satuan dengan mengasumsikan variabel lain konstan. Koefisien positif menunjukkan bahwasanya ditemukan hubungan positif antara variabel keragaman gender dewan direksi dengan variabel kinerja keberlanjutan. Semakin meningkat keragaman gender dewan direksi, maka semakin meningkat pula kinerja keberlanjutan.

Koefisien regresi latar belakang pendidikan dewan direksi (EDU) sebanyak 0,665. Apabila latar belakang pendidikan dewan direksi meningkat 1 satuan menyebabkan variabel kinerja keberlanjutan mampu meningkat sebanyak 0,665 satuan dengan mengasumsikan variabel lain konstan. Koefisien positif menunjukkan bahwasanya ditemukan hubungan positif antara variabel latar belakang pendidikan dewan direksi dengan variabel kinerja keberlanjutan. Semakin meningkat latar belakang pendidikan dewan direksi, maka semakin meningkat pula kinerja keberlanjutan.

Koefisien regresi rapat dewan (BMEET) sebanyak 0,021. Apabila variabel rapat dewan meningkat 1 satuan menyebabkan variabel kinerja keberlanjutan mampu meningkat sebanyak 0,021 satuan dengan mengasumsikan variabel lain konstan. Koefisien positif menunjukkan bahwasanya terdapat hubungan positif antara variabel rapat dewan dengan variabel kinerja keberlanjutan. Semakin meningkat rapat dewan, maka semakin meningkat pula kinerja keberlanjutan.

Koefisien regresi ukuran perusahaan (FIRMSIZE) sebanyak -0,003. Apabila variabel ukuran perusahaan meningkat 1 satuan menyebabkan variabel kinerja keberlanjutan mampu meningkat sebanyak 0,003 satuan dengan mengasumsikan variabel lain konstan. Koefisien negatif menunjukkan bahwasanya terdapat hubungan negatif antara variabel ukuran perusahaan dengan variabel kinerja keberlanjutan. Semakin meningkat ukuran perusahaan, maka semakin menurun kinerja keberlanjutan.

Koefisien regresi profitabilitas (ROA) sebanyak 0,749. Apabila variabel profitabilitas naik 1 satuan menyebabkan variabel kinerja keberlanjutan mampu meningkat sebanyak 0,749 satuan dengan mengasumsikan variabel lainnya konstan. Koefisien positif menunjukkan bahwasanya ditemukan hubungan positif antara variabel profitabilitas dengan variabel kinerja keberlanjutan. Semakin meningkat profitabilitas, maka semakin meningkat pula kinerja keberlanjutan.

Tabel 4. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	8,693	6	1,449	7,939	0,000
Residual	12,958	71	0,183		
Total	21,651	77			

Sumber: Data Penelitian, 2025

Model regresi yang layak dipergunakan, yakni mempunyai signifikansi di bawah 0,05. Merujuk pada Tabel 4 didapatkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal itu berarti bahwasanya model regresi ini telah layak dipergunakan.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,634	0,402	0,351	0,427

Sumber: Data Penelitian, 2025

Merujuk Tabel 5 didapatkan nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebanyak 0,351 (35,1%). Hal itu bermakna 35,1% variasi kinerja keberlanjutan dapat dijelaskan melalui variasi ukuran dewan direksi, keragaman gender dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi, rapat dewan, ukuran perusahaan, dan profitabilitas. Sisanya sebanyak 64,9% ditentukan dari faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

Uji hipotesis bermaksud untuk menganalisis pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen, seperti yang ditampilkan pada Tabel 5. Hipotesis pertama (H_1) menguraikan bahwasanya ukuran dewan direksi mempunyai pengaruh positif pada kinerja keberlanjutan. Variabel ukuran dewan direksi memperoleh nilai signifikansi sebanyak 0,062 lebih besar dari 0,05 dengan nilai t sebanyak 1,894. Hal ini memiliki makna bahwa ukuran dewan direksi tidak berpengaruh pada kinerja keberlanjutan atau H_1 ditolak.

Rata-rata nilai ukuran dewan direksi sebanyak 4,794 yang menandakan bahwasanya rata-rata perusahaan sektor energi mempunyai 5 dewan direksi. Jumlah ini telah memenuhi POJK No. 33 Tahun 2014 tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik menguraikan bahwa perusahaan-perusahaan publik di Indonesia wajib mempunyai minimal 2 anggota dewan direksi.

Hasil riset ini menemukan bahwasanya ukuran dewan direksi tidak mampu menaikkan kinerja keberlanjutan. Didukung oleh penelitian Kalbuana *et al.* (2022) dan Puspitasari & Kasri (2023) menemukan hasil bahwasanya besar kecilnya ukuran dewan direksi tidak memengaruhi pelaporan dan kinerja keberlanjutan. Temuan ini tidak sejalan dengan perspektif teori pemangku kepentingan bahwasanya ukuran dewan direksi yang memadai dapat mengakomodasi kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan melalui keterlibatan para pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan. Jumlah dewan direksi tidak dapat menjamin kinerja keberlanjutan. Sedikit banyaknya jumlah anggota direksi dan komisaris akan mempunyai kinerja yang berbeda dalam pembuatan keputusan terkait pengungkapan CSR (Lestiananda *et al.*, 2023).

Hipotesis kedua (H_2) menguraikan bahwasanya keragaman gender dewan direksi mempunyai pengaruh positif pada kinerja keberlanjutan. Variabel keragaman gender dewan direksi memperoleh nilai signifikansi 0,662 lebih besar dari 0,05 dengan nilai t sebanyak 0,439. Hal ini memiliki makna bahwasanya keragaman gender dewan direksi tidak mempunyai pengaruh pada kinerja keberlanjutan atau H_2 ditolak.

Rata-rata nilai keragaman gender dewan direksi sebanyak 0,159 yang menandakan bahwasanya rata-rata perusahaan sektor energi mempunyai 16% dewan direksi perempuan dari total seluruh dewan direksi. Sedangkan sisanya didominasi oleh dewan direksi laki-laki. Namun, riset ini menemukan bahwasanya keragaman gender tidak dapat menaikkan kinerja keberlanjutan.

Hasil itu terdukung oleh penelitian dari Yuliandhari *et al.* (2022), Almaqtari *et al.* (2023) dan Fakir & Jusoh (2020) yang menyatakan bahwasanya keragaman gender tidak berpengaruh signifikan terhadap laporan dan kinerja keberlanjutan Fakir & Jusoh (2020).

Temuan ini tak sejalan dengan perspektif teori *stakeholder* bahwasanya keberadaan dewan direksi perempuan dapat membawa perspektif yang luas dan sensitif terhadap isu sosial dan lingkungan yang krusial bagi para pemangku kepentingan. Dewan direksi perempuan tidak memengaruhi kinerja keberlanjutan dapat disebabkan oleh faktor budaya yang berlaku di Indonesia. Budaya Indonesia yang masih menganut sistem patrilineal, yaitu seorang laki-laki memegang kendali dan perempuan cenderung mengalah serta menghormati laki-laki (Muslih & Klarisa, 2019).

Hipotesis ketiga (H_3) menguraikan bahwasanya latar belakang pendidikan dewan direksi mempunyai pengaruh positif pada kinerja keberlanjutan. Variabel latar belakang pendidikan dewan direksi memperoleh nilai signifikansi 0,025 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t sebanyak 2,286. Hal ini memiliki makna bahwasanya latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif pada kinerja keberlanjutan atau H_3 diterima.

Rata-rata nilai latar belakang pendidikan dewan direksi sebanyak 0,557 yang menandakan bahwasanya rata-rata perusahaan sektor energi telah mempunyai 56% latar belakang pendidikan dewan direksi yang beragam atau terdiri atas berbagai bidang pendidikan. Latar belakang pendidikan dewan direksi mampu mendorong peningkatan kinerja keberlanjutan.

Hasil riset ini selaras dengan penelitian dari Kwarteng *et al.* (2023) dan Steelyana & Raharjo (2024) yang menunjukkan bahwasanya latar belakang pendidikan dewan mempunyai pengaruh positif pada pelaporan keberlanjutan. Hal ini dapat disebabkan oleh dewan direksi sebagai pemimpin perusahaan didorong untuk memastikan kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan melalui implementasi visi mereka yang didukung oleh latar belakang pendidikan mereka yang mempengaruhi strategi perusahaan untuk memastikan kinerjanya (Kwarteng *et al.*, 2023). Temuan ini sesuai sudut pandang teori pemangku kepentingan bahwasanya latar belakang pendidikan dewan direksi dari berbagai disiplin ilmu membantu dewan direksi memahami isu-isu sosial, lingkungan, dan ekonomi yang penting bagi berbagai *stakeholder*, sehingga meningkatkan kinerja keberlanjutan.

Hipotesis keempat (H_4) menguraikan bahwasanya rapat dewan berpengaruh positif pada kinerja keberlanjutan. Variabel rapat dewan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t sebanyak 3,123. Hal ini memiliki makna bahwasanya rapat dewan berpengaruh positif pada kinerja keberlanjutan atau H_4 diterima.

Rata-rata nilai rapat dewan sebanyak 9,392 yang menandakan bahwasanya rata-rata perusahaan sektor energi telah mempunyai tingkat kehadiran dewan dalam rapat dewan sebanyak 9 kali dari total minimal rapat sebanyak 21 kali. Meskipun tergolong cukup rendah, tingkat kehadiran dalam rapat dewan itu telah mampu meningkatkan kinerja keberlanjutan.

Rapat dewan mampu meningkatkan kinerja keberlanjutan. Temuan riset ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwasanya rapat dewan berpengaruh positif pada kinerja keberlanjutan Lewa *et al.* (2024), Kwarteng *et al.* (2023), dan Puspitasari & Kasri (2023). Temuan ini pun sesuai dengan sudut pandang teori pemangku kepentingan bahwasanya rapat dewan yang rutin dan efektif menjadi mekanisme penting dalam pengawasan manajemen dan pengambilan keputusan yang mendukung aspek keberlanjutan, sehingga dapat memenuhi harapan dan kebutuhan pemangku kepentingan. Rapat dewan yang sering dilakukan melambangkan efektivitas dewan dalam melakukan pengawasan karena isu-isu penting yang berdampak pada operasi perusahaan kemudian dibahas dalam rapat dewan (Kwarteng *et al.*, 2023).

Rata-rata nilai ukuran perusahaan sebanyak 20,897 yang menandakan bahwasanya rata-rata perusahaan sektor energi termasuk dalam kategori perusahaan besar. Namun, ukuran perusahaan tidak berpengaruh pada kinerja keberlanjutan. Hasil itu dapat diperoleh dari hasil uji hipotesis (uji t) variabel ukuran perusahaan yang mempunyai nilai signifikansi sebanyak 0,817 lebih besar dari 0,05. Oleh sebab itu, tidak terdapat pengaruh ukuran perusahaan pada kinerja keberlanjutan. Selaras dengan penelitian dari Katoppo & Nustini (2022) dan Sitorus *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwasanya ukuran perusahaan tidak mempunyai pengaruh pada kinerja dan pelaporan keberlanjutan.

Profitabilitas berpengaruh positif pada kinerja keberlanjutan. Hal itu disebabkan oleh hasil uji hipotesis (uji t) variabel profitabilitas yang mendapatkan nilai signifikansi sebanyak 0,015 lebih kecil dari 0,05. Maknanya, profitabilitas mampu meningkatkan kinerja keberlanjutan. Selaras dengan itu, rata-rata nilai profitabilitas sebanyak 0,106 yang menandakan bahwasanya rata-rata perusahaan sektor energi telah memperoleh keuntungan sebesar 10,6% dari total aset yang dimiliki. Semakin besar keuntungan yang diperoleh, semakin besar kemungkinan perusahaan untuk mengungkapkan informasi keberlanjutan kepada para pemangku kepentingan. Temuan riset ini sejalan dengan riset terdahulu dari Suharti *et al.* (2024) dan Yohana & Suhendah (2023) yang menunjukkan bahwasanya profitabilitas berpengaruh positif pada pelaporan keberlanjutan.

Hasil riset ini berkontribusi penting dalam pemahaman terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja keberlanjutan perusahaan yang mendukung pengembangan teori pemangku kepentingan. Temuan riset ini menunjukkan bahwasanya latar belakang pendidikan dewan direksi dan rapat dewan dapat meningkatkan kinerja keberlanjutan, sehingga hasil ini mendukung teori pemangku kepentingan dalam konteks tata kelola perusahaan yang berorientasi pada aspek keberlanjutan. Sedangkan ukuran dewan direksi dan keragaman gender dewan direksi tidak memengaruhi kinerja keberlanjutan, sehingga temuan ini tidak mendukung teori pemangku kepentingan.

SIMPULAN

Ukuran dewan direksi tidak mempunyai pengaruh pada kinerja keberlanjutan karena orientasi dan komitmen dewan direksi pada aspek keberlanjutan juga menjadi pendorong kinerja keberlanjutan. Keragaman gender dewan direksi tidak mempunyai pengaruh pada kinerja keberlanjutan sebab dewan direksi perempuan tidak mempunyai pengaruh besar dalam pengambilan keputusan

terkait isu keberlanjutan. Latar belakang pendidikan dewan direksi dapat meningkatkan kinerja keberlanjutan karena dianggap mampu merangsang keterampilan serta mengevaluasi kepentingan sosial dan praktik perusahaan yang berdampak pada kinerja keberlanjutan perusahaan. Rapat dewan mampu meningkatkan kinerja keberlanjutan sebab rapat dewan menggambarkan komitmen dan keaktifan dewan yang dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja keberlanjutan. Selain itu, keterbatasan penelitian ini terletak pada ukuran dewan direksi dan keragaman gender dewan direksi yang tidak mempunyai pengaruh pada kinerja keberlanjutan. Peneliti berikutnya dapat menambahkan faktor-faktor lainnya yang mampu memengaruhi kinerja keberlanjutan, seperti masa jabatan, pengalaman, dan independensi dewan. Penelitian ini juga berfokus pada metode analisis konten. Oleh karena itu, peneliti berikutnya mempertimbangkan untuk menambahkan metode kualitatif, seperti wawancara langsung terhadap perusahaan.

REFERENSI

- Ali, M., & Firmansyah, E. A. (2023). Revisiting the Impact of Board Gender Diversity on ESG Disclosure in the US. *Indonesian Journal of Sustainability Accounting and Management*, 7(1), 1-14. <https://doi.org/10.28992/ijsam.v7i1.840>
- Almaqtari, F. A., Elsheikh, T., Abdelkhair, F., & Mazrou, Y. S. A. (2023). The impact of corporate environmental disclosure practices and board attributes on sustainability: Empirical evidence from Asia and Europe. *Helijon*, 9(8), e18453. <https://doi.org/10.1016/j.helijon.2023.e18453>
- Anyigbah, E., Kong, Y., Edziah, B. K., Ahoto, A. T., & Ahiaku, W. S. (2023). Board Characteristics and Corporate Sustainability Reporting: Evidence from Chinese Listed Companies. *Sustainability (Switzerland)*, 15(4), 1-26. <https://doi.org/10.3390/su15043553>
- Aprilya, C. D., & Kesaulya, F. A. (2023). Pengaruh Board Diversity Terhadap Sustainability Report Disclosure. *Jurnal Informasi Akuntansi (JIA)*, 2(1), 19-30. <https://doi.org/10.32524/jia.v2i1.832>
- Atalay, M. O., Altin, M., Kareem, M., & Ani, A. (2025). Borsa Istanbul Review From diversity to sustainability : How board meeting frequency , financial performance and foreign members enhance the board gender diversity - ESG performance link. *Borsa Istanbul Review*, February. <https://doi.org/10.1016/j.bir.2025.02.007>
- Bursa Efek Indonesia. (2025). *Perkuat Transparansi Data ESG, BEI Luncurkan ESG Reporting untuk Perusahaan Tercatat*. Diakses pada 15 Agustus 2025, dari <https://www.idx.co.id/id/berita/siaran-pers/2306>
- Chiputra, N., Nugroho, L., & Setiyawati, H. (2023). Determinasi Pengungkapan Sustainability Report berdasarkan Aspek Komite Audit, Frekuensi Rapat Direksi, Ukuran Perusahaan, Likuiditas dan Profitabilitas (Perusahaan Sektor Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2021). *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), 350-364. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i4.591>
- Damayanty, P., Wahab, D., & Safitri, N. (2022). Pengaruh Profitabilitas, Firm Size Dan Aktivitas Perusahaan Terhadap Pengungkapan Sustainability Report.

- Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(2), 1–11. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i2.4998>
- Dewi, A. A., Saraswati, E., Rahman, A. F., & Atmini, S. (2023). Materiality, stakeholder engagement disclosure, and corporate governance: Critical elements for the quality of sustainability reporting. *Cogent Business and Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2175437>
- Environmental Performance Index. (2024). *Environmental Performance Index*. Diakses pada 15 Mei 2025, dari <https://doi.org/10.4324/9781315226675-5>
- Eriyanti, Y., & Fitri, A. (2022). Pengaruh Pengungkapan Sustainability Reporting Berdasarkan GRI Standards Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 9(1).
- Fakir, A. N. M. A., & Jusoh, R. (2020). Board gender diversity and corporate sustainability performance: Mediating role of enterprise risk management. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 351–363. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO6.351>
- Githaiga, P. N., & Kosgei, J. K. (2023). Board characteristics and sustainability reporting: a case of listed firms in East Africa. *Corporate Governance (Bingley)*, 23(1), 3–17. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2021-0449>
- Ikpor, I. M., Akanu, O. O., Ugwu, J., Udu, G. O. C., Ulo, F. U., Achilike, N., Adama, L., & Oganezi, B. (2024). Influence of Board Governance Characteristics on Sustainability Accounting and Reporting in a Developing Country: Evidence From Nigeria Large Businesses. *SAGE Open*, 14(1), 1–14. <https://doi.org/10.1177/21582440231224235>
- Institute for Essential Services Reform. (2024). *Tenaga Kerja Indonesia dalam Transisi Energi: Perlu Pemetaan dan Intervensi Pemerintah*. Diakses pada 23 Mei 2025, dari <https://iesr.or.id/tenaga-kerja-indonesia-dalam-transisi-energi-perlu-pemetaan-dan-intervensi-pemerintah/>
- Kalbuana, N., Kusiyah, K., Supriatiningsih, S., Budyastuti, T., & Rusdiyanto, R. (2022). Cogent Business & Management Effect of profitability , audit committee , company size , activity , and board of directors on sustainability Effect of profitability , audit committee , company size , activity , and board of directors on. *Cogent Business & Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2129354>
- Katoppo, Y., & Nustini, Y. (2022). Pengaruh Profitabilitas, Komite Audit, Ukuran Perusahaan, dan Komisaris Independen terhadap Corporate Sustainability Performance. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(4), 769–791. <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i5.1085>
- Khalaf, B. A. (2024). Impact of board characteristics on the adoption of sustainable reporting practices. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2391563>
- Khan, I., Khan, I., & Saeed, B. bin. (2019). Does board diversity affect quality of corporate social responsibility disclosure? Evidence from Pakistan. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1371–1381. <https://doi.org/10.1002/csr.1753>
- Kwarteng, P., Appiah, K. O., & Addai, B. (2023). Influence of board mechanisms on sustainability performance for listed firms in Sub-Saharan Africa. *Future Business Journal*, 9(1), 1–24. <https://doi.org/10.1186/s43093-023-00258-5>
- Lestiananda, L. R., Nugrahanti, Y. W., & Theotama, G. (2023). Board Diversity and

- Corporate Social Responsibility Disclosures. *Jrak*, 15(2), 186–197. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/jrak/article/view/6575>
- Lewa, E. M., Gatimbu, K. K., & Kariuki, P. W. ombe. (2024). Board attributes and sustainability reporting of selected listed nonfinancial firms in anglophone Sub-Saharan African countries: A multinomial logistic regression. *Heliyon*, 10(9), e29824. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29824>
- Low Carbon Development Indonesia. (2024). *Energi*. Diakses pada 17 Mei 2025, dari <https://lcdi-indonesia.id/grk-energi/>
- Murtiasri, E., Ratri Nastiti, P., & Haris, M. (2023). Tata Kelola Perusahaan dan Keberlanjutan: Kinerja Triple Bottom Line. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 2(2), 33–44. <https://doi.org/10.26877/jibeka.v2i2.197>
- Muslih, M., & Klarisa, N. (2019). Pengaruh Feminisme Dewan, GRI Adoption dan Ukuran Perusahaan Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) (Studi Kasus Pada Perusahaan Sektor Infrastruktur, Utilitas dan Transportasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2017). *Imara: Jurnal Riset Ekonomi Islam*, 3(1), 13. <https://doi.org/10.31958/imara.v3i1.1499>
- Naciti, V. (2019). Corporate governance and board of directors: The effect of a board composition on firm sustainability performance. *Journal of Cleaner Production*, 237, 117727. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.117727>
- Nguyen, T. H. . H., Elmagrhi, M. H., Ntim, C. G., & Wu, Y. (2021). Environmental performance, sustainability, governance and financial performance: Evidence from heavily polluting industries in China. *Business Strategy and the Environment*, 30(5), 2313–2331. <https://doi.org/10.1002/bse.2748>
- Nguyen, T. T. D. (2020). The relationship between board of directors and sustainability reporting: An empirical study in German large listed firms. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 68(1), 211–218. <https://doi.org/10.11118/actaun202068010211>
- Otoritas Jasa Keuangan. (2021). *Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia Nomor 16 /SEOJK.04/2021 Tentang Bentuk dan Isi Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik*. 1–60.
- Perbiyanti, V. (2023). The Effect of Profitability, Company Size, and Good Corporate Governance Sustainability Reports on Disclosure. *Scientia*, 2(1), 127–136. <https://doi.org/10.51773/sssh.v2i1.142>
- Puspitasari, N. D., & Kasri, R. A. (2023). Shariah board governance and sustainability performance: analysis of sharia banking in Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 24(2), 458–478. <https://doi.org/10.18196/jesp.v24i2.20133>
- Safitri, E. D., & Septiani, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi dan Dewan Komisaris Perusahaan Terhadap Sustainability Reporting (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018). *Diponegoro Journal of Accounting*, 11(2), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Sandjadirja, L. M., & Rahmawati, L. (2024). *Katadata Corporate Sustainability Index*. Diakses pada 15 Agustus 2025, dari https://cdn1.katadata.co.id/media/files/2023/09/25/2023_09_25-

16_26_10_f60658639cd194c2f84d2aef98640b48.pdf

- Sitorus, C. I., Bukit, R. B., & Bulan, N. (2024). The Influence of Company Size, Board of Directors and Leverage on Sustainability Report Disclosure with Profitability as a Moderation Variable in LQ45 Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange. *International Journal of Current Science Research and Review*, 07(05), 2673–2688. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v7-i5-29>
- Steelyana W, E., & Raharjo, K. M. K. (2024). Sustainability Reporting: Stakeholder Pressure and Board Composition Influence. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 26(1), 67–84. <https://doi.org/10.34208/jba.v26i1.2440>
- Suharti, Wandi, Halimahtussakdiah, & Purnama, I. (2024). Pengaruh Good Corporate Governance, Profitabilitas, Leverage, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Pengungkapan Sustainability Report. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 9(1), 82. <https://doi.org/10.35145/kurs.v9i1.4273>
- Sustainable Development Report. (2024). The SDGs and the UN Summit of the Future. Sustainable Development Report 2024. In *Sustainable Development Solutions Network*. <https://doi.org/10.25546/108572>
- Sutadji, I. M., Setiyaningsih, T. A., Jannah, B. S., Gunawan, A., Sawo, M. T., & Indriastuty, N. (2024). Studi Komparasi Pengungkapan Sustainability Report Dan Kontribusinya Terhadap Sustainable Development Goals (Study Pada Sektor Perbankan Di Indonesia). *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 16(1), 2024–2086. <https://doi.org/10.22225/kr.16.1.2024.87-101>
- Umaroe, I. K., & Hamidah, H. (2023). Pendidikan dan Pengalaman Kerja Dewan Direksi di Negara Maju terhadap Pengungkapan Keberlanjutan. *E-Jurnal Akuntansi*, 33(3), 798. <https://doi.org/10.24843/eja.2023.v33.i03.p16>
- Utama, M. S. (2016). *Aplikasi Analisis Kuantitatif Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Denpasar: CV Sastra Utama.
- Werastuti, D. N. (2022). Apakah Good Corporate Governance Berperan Dalam Meningkatkan Kinerja Keberlanjutan? *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 13(1), 153–163. <https://doi.org/10.21776/ub.jamal.2021.13.1.12>
- Widvannanda, I. P. A., Dewi, L. G. K., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2024). Board Diversity and Sustainability Report Disclosure : Unveiling the Role of Board Diversity in Driving Sustainable Initiative. *Proceedings of the 12th Gadjah Mada International Conference on Economics and Business (GAMAICEB 2024)*, 23–45. <https://doi.org/10.2991/978-94-6463-692-5>
- Yohana, S., & Suhendah, R. (2023). The Effect of Profitability, Leverage, and Firm Size on Sustainability Report Disclosure. *Jurnal Akuntansi*, 27(03), 140–151. <https://doi.org/10.24034/jiaku.v2i2.5883>
- Yuliandhari, W. S., Murti, G. T., & Pramesti, P. T. (2022). The Effect of Gender Diversity, Profitability, and Company Age on Disclosure of Sustainability Report. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 106–117. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2499>