

BAB 2**TINJAUAN PUSTAKA****2. 1. Teori *Stakeholder***

Menurut Freeman (1984), *stakeholder theory* merupakan suatu teori yang menggambarkan tentang hubungan individu atau kelompok yang terpengaruh oleh kegiatan perusahaan ataupun dapat mempengaruhi kegiatan suatu perusahaan. Freeman (1984) menyatakan terdapat dua model pada teori *stakeholder* yaitu model kebijakan serta upaya merencanakan bisnis dan model CSR dari manajemen *stakeholder*. Freeman (1984) juga mendefinisikan bahwa teori *stakeholder* sebagai teori yang menyatakan serta mendefinisikan pada pihak mana saja perusahaan akan bertanggungjawab. Duran dan Davor (2004) mendefinisikan *stakeholder perusahaan* ialah para pemegang saham, karyawan perusahaan, pemasok, bank, pelanggan, serta pemerintah dan komunitas mempunyai peran yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Clarkson (1995) membedakan *stakeholder* perusahaan jadi dua bagian berdasar jenis dan karakteristiknya yakni *stakeholder* primer dan *stakeholder* sekunder. *Stakeholder* primer didefinisikan dengan suatu individu atau kelompok yang tanpa adanya partisipasinya yang berkelanjutan perusahaan tidak dapat bertahan, seperti pemegang saham, pekerja, investor, pemasok, serta konsumen. *Stakeholder* sekunder didefinisikan sebagai suatu kelompok atau individu yang mempengaruhi atau dipengaruhi perusahaan, namun tak terlibat dalam transaksi dengan perusahaan serta tidak mempunyai peranan yang krusial dalam kelangsungan perusahaan.

Donaldson dan Preston (1995) menyatakan bahwa teori *stakeholder* adalah teori yang menjelaskan tentang hubungan tata kelola serta managerial perusahaan serta rekomendasi sikap, struktur, dan praktik yang bila diselenggarakan dengan bersama-sama dapat membentuk suatu filosofi manajemen *stakeholder*. Tiga aspek teori *stakeholder* dibagi menurut Donaldson dan Preston (1995), yaitu:

1. *Descriptive* atau *Empirical*, yang menjelaskan bahwa teori *stakeholder* dipergunakan dalam memberikan penjelasan terkait karakter khusus serta perilaku perusahaan.

2. Instrumental, sebagai tambahan dari data *descriptive* yang dipergunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara *stakeholder* perusahaan dengan hasil yang

didapatkan (profitabilitas perusahaan, pertumbuhan perusahaan, dan lain sebagainya).

3. Normative, yang menyatakan bahwa teori *stakeholder* dapat berguna untuk intrepetasi fungsi perusahaan antara lain; identifikasi pedoman moral serta filosofi di suatu kegiatan operasi dan manajemen perusahaan.

Teori *stakeholder* juga menjelaskan adanya suatu hubungan yang sangat erat mengenai keterkaitan antara perusahaan dengan *stakeholder* perusahaan (Donaldson dan Peterson, 1995). Maka karena itu, pihak perusahaan diharuskan untuk memiliki suatu system manajemen yang baik guna mengelola hubungannya dengan *stakeholder* perusahaan sehingga perusahaan mampu memberikan manfaat pada semua *stakeholder* yang mempunyai pengaruh pada kinerja organisasi atau perusahaan (Setiawan dkk., 2018). Ghozali dan Chariri (2007) dalam Sagala (2015) berpendapat bahwa teori *stakeholder* mempunyai titik acuan dalam pengambilan keputusan managerial sehingga membuat perusahaan mengusahakan untuk memberi informasi serta pengetahuan yang memiliki nilai manfaat bagi para *stakeholder*. Salah satu strategi perusahaan dalam upaya menjaga hubungan dengan para *stakeholder* dapat menggunakan cara seperti mengungkapkan kegiatan *corporate social repsonsibility* dalam laporan tahunan perusahaan yang memberikan informasi terkait kinerja ekonomi, lingkungan serta sosial perusahaan.

Penelitian ini menggunakan teori *stakeholder* karena teori ini dinilai dapat menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara dewan direksi yang menjadi kontrol utama dalam perusahaan dan bertanggung jawab pada *stakeholder* perusahaan (Rao dan Tilt, 2016). Teori *stakeholder* telah banyak digunakan dalam banyak studi terdahulu yang menjelaskan bahwa kegiatan pelaporan merupakan mekanisme yang dapat menunjukkan akuntabilitas perusahaan kepada *stakeholder* (Rao dan Tilt, 2016). Teori *stakeholder* juga telah digunakan dalam banyak penelitian terdahulu khususnya di bidang penelitian terkait pengungkapan *corporate social responsibility* (Setiawan dkk., 2018; Barka & Dardour, 2015; Cordeiro & Tewari, 2015; Garcia-Sanchez dkk., 2014).

2. 2. Diversitas Dewan Direksi

Salah satu mekanisme untuk melaksanakan CSR dengan baik ialah dengan cara meningkatkan kekuatan serta mengupayakan pelaksanaan *good corporate governance* hingga perusahaan mampu menghasilkan kinerja CSR suatu perusahaan terus meningkat.

Dewan direksi merupakan salah satu bentuk komponen tata kelola perusahaan dan mempunyai nilai yang sangat penting dalam pelaksanaan tata kelola yang baik (Fuente, Sanchez, dan Losano, 2017; Ibrahim dan Hanefah, 2016; Giannarakis, 2014; Michelin & Parbonetti, 2012). Dewan direksi memiliki peran yang krusial sebagai rangka upaya melindungi kepentingan baik terkait pihak perusahaan maupun pihak konsumen (Setiawan dkk., 2018) dan *stakeholder* perusahaan yang beragam.

Untuk dapat mewakili kebutuhan serta kepentingan *stakeholder* yang beragam, dewan direksi memiliki peran yang penting dan harus memiliki diversitas yang tidak hanya mengarah pada orientasi jangka pendek perusahaan tetapi mengarah pada orientasi perusahaan pada jangka panjang dan berkelanjutan (Handajani dkk., 2014). Diversitas dewan direksi berpengaruh pada struktur, kualitas, dan aspek strategis dewan direksi yang dapat mempengaruhi keberhasilan operasi perusahaan (Khan dkk., 2019). Walt dan Inglely (2003) mendefinisikan diversitas pengurus sebagai perpaduan antara berbagai keahlian, kualitas, serta karakteristik yang beragam dari sebuah struktur dewan direksi yang dapat mempengaruhi pengambilan kebijakan, strategi, keputusan, serta proses-proses lain dalam perusahaan. Diversitas dewan direksi dinilai mampu memberikan *skill*, pengetahuan, dan sumber daya yang lebih luas (Katmon dkk., 2017; Harjoto dkk., 2015), serta memperluas pandangan strategis dan meningkatkan operasi perusahaan (Post dan Byron, 2015). Keragaman dan komposisi dewan komisaris dengan keterampilan, pengetahuan, latar belakang, dan keahlian diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, kebijakan, dan strategi CSR (Mackenzie, 2007)

Penelitian dan kajian mengenai diversitas karakteristik dewan direksi dapat dinilai penting. Dalam penelitian terdahulu, diversitas dewan direksi diukur dalam berbagai macam variabel seperti *board nationality diversity* (Khan dkk., 2019; Harjoto dkk., 2018; El-Bassiouny dan El-Bassiouny, 2018), *board gender diversity* (Issa dan Fang, 2019; Khan dkk., 2019; Qadan dan Suwaidan, 2018; Harjoto dan Rossi, 2018; Sundarasen dkk., 2016), *board tenure* (Khan dkk., 2019; Setiawan dkk., 2018; McCharty dkk., 2017; Rao dan Tilt, 2016; Handajani dkk., 2014), *board educational background* (Khan dkk., 2019; Harjoto dkk., 2018), *board size* (El-Bassiouny dan El-Bassiouny, 2018; Qadan dan Suwaidan, 2018; Setiawan dkk., 2018; Handajani dkk., 2014), *board independence* (El-Bassiouny dan El-Bassiouny, 2018; Rao dan Tilt, 2016), dan *director age* (Khan dkk., 2019; Qadan dan Suwaidan, 2018). Penelitian ini akan mengukur

diversitas dewan direksi melalui variabel *board educational background*, *board gender*, *board nationality background*, dan *board tenure*.

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Board Educational Background Diversity* terhadap *Corporate Social Responsibility*

Teori *stakeholder* didefinisikan Donaldson dan Preston (1995) sebagai suatu teori yang menjelaskan tentang hubungan pengelolaan suatu perusahaan serta rekomendasi struktur, praktik serta sikap yang bila dilaksanakan bersama dapat membentuk suatu filosofi manajemen *stakeholder*. Adanya berbagai latar belakang pendidikan direktur dapat memberikan sikap, ide, serta pengalaman yang lebih beragam dalam praktik pengambilan keputusan terkait pelaksanaan CSR. Penelitian yang telah dilaksanakan oleh Harjoto dkk., (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif dari *board educational background diversity* terhadap pelaporan CSR di Amerika Serikat. Penelitian ini memiliki hasil sejalan dengan penelitian Carpenter (2002) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi diversitas latar belakang pendidikan direktur maka semakin positif pengaruhnya terhadap CSR.

Berdasarkan kajian terhadap penelitian terdahulu yang telah dilakukan mengenai pengaruh *board educational background diversity* terhadap CSR, maka penelitian ini menduga bahwa *board educational background diversity* mampu memberikan wawasan, ide, dan sikap yang berbeda terkait penyusunan kebijakan CSR sehingga dapat meningkatkan pengungkapan CSR.

H₁: *Board educational background diversity* berpengaruh positif terhadap pengungkapan *corporate social responsibility*

2.3.2 Pengaruh *Board Gender Diversity* terhadap *Corporate Social Responsibility*

Teori *stakeholder* mendefinisikan pelaksanaan pelaporan merupakan sebuah mekanisme yang dapat menunjukkan akuntabilitas perusahaan kepada *stakeholder* (Rao dan Tilt, 2016). Adanya direktur wanita dalam jajaran dewan direksi dinilai sebagai cerminan diversitas *gender* yang dapat memberikan dampak positif karena direktur wanita dinilai lebih detail dalam hal pengawasan pelaksanaan serta pengungkapan CSR sehingga mampu menunjukkan akuntabilitas perusahaan kepada stakeholder. Fuente (2017) menyatakan bahwa direksi wanita juga mampu memberikan suatu tambahan ilmu serta sikap yang terbuka dalam kebijakan pengambilan keputusan perusahaan. Keberadaan direktur wanita merupakan salah satu karakteristik dari diversitas dewan direksi yang telah mendapat banyak perhatian dari para peneliti terdahulu (Issa dan Fang, 2019; sundKhan dkk., 2019; Qadan dan Suwaidan, 2018; Harjoto dan Rossi, 2018;

Fuente dkk., 2017; Sundarasen dkk., 2016). Penelitian Shaukat dkk., (2016) juga menyatakan bahwa adanya direksi wanita dalam jajaran dewan direksi merupakan suatu hal yang krusial agar dapat memberikan kepastian usaha perusahaan untuk membuat pengungkapan yang baik sehingga mampu memberikan informasi yang bermanfaat bagi para *stakeholder*.

Akan tetapi, penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh Lau, Lu, dan Liang (2016) serta Barka dan Dardour (2015) justru menemukan pengaruh yang negatif antara keberadaan direktur wanita terhadap pelaksanaan CSR. Penelitian Issa dan Fang (2019) juga menunjukkan hasil yang cenderung negatif antara keberadaan direktur wanita terhadap pelaksanaan CSR pada berbagai negara di Teluk Arab. Dalam penelitian tersebut, *board gender diversity* mempunyai pengaruh yang positif hanya pada dua negara yakni Bahrain dan Kuwait. Sedangkan keberadaan direktur wanita mempunyai suatu pengaruh yang negatif pada negara lainnya seperti Oman, Qatar, dan Arab Saudi. Kemungkinan adanya perbedaan pengaruh keberadaan direktur wanita terhadap CSR di tiap negara dapat disebabkan adanya berbagai perbedaan aturan terkait *gender* pada tiap negara di Teluk Arab.

Jumlah wanita pada dewan direksi di Indonesia diketahui masih rendah (Handajani dkk., 2014). Hal ini disebabkan karena perusahaan terdaftar di BEI sebagian besar dikendalikan karena adanya hubungan keluarga bukan berdasarkan keahlian serta pengalaman (Darmadi, 2010) sehingga direktur wanita yang terdapat pada jajaran dewan direksi perusahaan di Indonesia dinilai tidak mampu untuk meningkatkan perilaku etis perusahaan termasuk dalam penyusunan strategi CSR (Handajani dkk., 2014). Hal ini diketahui sejalan dengan hasil penelitian Mullen (2011) yang menjelaskan bahwa setidaknya perlu terdapat tiga direksi wanita pada jajaran dewan direksi suatu perusahaan yang mengungkapkan kegiatan CSR dengan baik.

Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan terkait pengaruh diversitas *gender* dewan direksi terhadap CSR, maka penelitian ini menduga apabila diversitas *gender* dalam jajaran dewan direksi berpengaruh negatif pada pelaksanaan CSR.

Sehingga hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂: *Board gender diversity* berpengaruh negatif terhadap pengungkapan *corporate social responsibility*.

2.3.3 Pengaruh Board Nationality Background Diversity terhadap Corporate Social Responsibility

Ghozali dan Chariri (2007) dalam Sagala (2015) menyatakan bahwa teori *stakeholder* mempunyai titik acuan terkait pengambilan keputusan managerial sehingga perusahaan akan berusaha untuk memberi informasi yang mempunyai nilai manfaat untuk

para *stakeholder*. Keberadaan direktur asing di suatu perusahaan merupakan suatu wujud adanya diversitas dewan direksi yang dapat memberikan ide, sikap, serta pengalaman yang lebih beragam dalam pengambilan keputusan serta pengelolaan CSR. Penelitian yang diselenggarakan oleh Ibrahim dan Hanefah (2016) menunjukkan adanya pengaruh positif dari direktur asing terhadap pelaporan CSR di Jordan. Penelitian ini sejalan dengan Harjoto dkk., (2018) yang menyatakan bahwa direktur asing memiliki pengaruh positif terhadap CSR.

Berdasarkan kajian literatur yang telah dilaksanakan terkait pengaruh direktur berkewarganegaraan asing pada pengungkapan CSR, maka penelitian ini menduga bahwa keberadaan direksi berkewarganegaraan asing berpengaruh pada pengungkapan CSR. Direksi berkewarganegaraan asing dinilai memiliki pengalaman serta keahlian yang berlebih, beragam, serta berbeda sehingga dapat bermanfaat bagi perusahaan guna meningkatkan pengungkapan CSR. Berdasarkan hasil kajian yang telah diuraikan di atas, hipotesis yang akan dibangun di penelitian ini ialah sebagai berikut:

H₃: *Board nationality background diversity* berpengaruh positif terhadap pengungkapan *corporate social responsibility*

2.3.4 Pengaruh *Board Tenure Diversity* terhadap *Corporate Social Responsibility*

Donaldson serta Preston (1995) mendefinisikan teori stakeholder sebagai suatu teori yang menjelaskan adanya pengaruh dari sikap, struktur, serta praktik yang akan berpengaruh pada pengelolaan suatu perusahaan. Masa jabatan direktur dinilai berpengaruh pada pengelolaan perusahaan (Rao dan Tilt, 2016). Penelitian yang diselenggarakan oleh Rao dan Tilt (2016) berpendapat bahwa diversitas *tenure* dewan direksi mempunyai pengaruh yang negatif terhadap pengungkapan CSR. Adanya dewan direksi yang memiliki masa menjabat yang panjang akan dapat mengakibatkan dewan direksi menjadi tidak responsif terhadap perkembangan terbaru (Rao dan Tilt, 2016) serta dapat memperlemah fungsi dari pengawasan para eksekutif perusahaan sehingga hal ini dapat mempengaruhi keoptimalan dewan direksi dalam membentuk suatu strategi serta kebijakan *corporate social responsibility* (Handajani dkk., 2014). Penelitian ini juga mempunyai hasil yang tidak berbeda dengan penelitian Vafeas (2003) yang menyatakan bahwa semakin lama dewan direksi menjabat maka dapat meningkatkan kedekatan hubungan dengan manajemen perusahaan, sehingga hal ini dapat menyebabkan ketidakefektifan dewan direksi saat melakukan suatu fungsi pengawasan terhadap perilaku manajemen perusahaan.

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *tenure* dewan direksi terhadap CSR dan dapat diketahui bahwa semakin lama *tenure* direksi dapat

memperlemah keefektifan fungsi perusahaan (Byrd dkk., 2010) sehingga hal ini dapat mempengaruhi keoptimalan dewan direksi dalam membentuk suatu strategi serta kebijakan *corporate social responsibility*. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini akan dibangun sebagai berikut:

H₄: *Board tenure diversity* berpengaruh negatif terhadap pengungkapan *corporate social responsibility*.