

**PENGARUH STRUKTUR DAN AKTIVITAS DEWAN
TERHADAP KINERJA ESG: STUDI KASUS PERUSAHAAN
DI NEGARA ASEAN**



SKRIPSI

Oleh:

Nama: Fa'iz Aufar Reva Almepa

No. Mahasiswa: 21312054

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2024/2025**

**PENGARUH STRUKTUR DAN AKTIVITAS DEWAN TERHADAP
KINERJA ESG: STUDI KASUS PERUSAHAAN DI NEGARA ASEAN**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan
Ekonomika UII

Oleh:

Nama: Fa'iz Aufar Reva Almepa

No. Mahasiswa: 21312054

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2024/2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 12 Februari 2025



(Fa'iz Aufar Reva Ainlepa)



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

Nomor: 127/Ka.ProdiAkt/10/Prodi.Ak/US/II/2024

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Genap 2024/2025, hari Selasa, tanggal 04 Maret 2025, Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir/Skripsi yang disusun oleh:

Nama : FA'IZ AUFAR REVA ALMEPA
NIM : 21312054
Judul Tugas Akhir : PENGARUH STRUKTUR DAN AKTIVITAS DEWAN
TERHADAP KINERJA ESG: STUDI KASUS PERUSAHAAN DI
NEGARA ASEAN
Dosen Pembimbing : Arief Rahman, SE., SIP., M.Com., Ph.D

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir (Skripsi) tersebut dinyatakan:

Lulus

Nilai : A
Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji:

Ketua Tim : Arief Rahman, SE., SIP., M.Com., Ph.D
Anggota Tim : Maulidyati Aisyah, SE., M.Com(Adv)., CMA.

Yogyakarta, 04 Maret 2025

Ketua Program Studi Akuntansi,



Prof. Rifqi Muhammad, SE., SH., M.Sc., Ph.D., SAS
NIK. 033120104

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH STRUKTUR DAN AKTIVITAS DEWAN TERHADAP KINERJA ESG: STUDI KASUS
PERUSAHAAN DI NEGARA ASEAN**

Disusun oleh : FA'IZ AUFAR REVA ALMEPA

Nomor Mahasiswa : 21312054

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Selasa, 04 Maret 2025

Penguji/Pembimbing Skripsi : Arief Rahman, SE., SIP., M.Com., Ph.D

Penguji : Maulidyati Aisyah, SE., M.Com(Adv)., CMA.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFrA, CertIPSAS.

**PENGARUH STRUKTUR DAN AKTIVITAS DEWAN TERHADAP
KINERJA ESG: STUDI KASUS PERUSAHAAN DI NEGARA ASEAN**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:



Nama: Fa'iz Aufar Reva Almepa

No.Mahasiswa: 21312054

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 14 Februari 2025.

Dosen Pembimbing,



(Arief Rahman, S.E., S.I.P., M.Com., Ph.D.)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku:

“Alm. Ir. Pandu Antariksa dan Indah Meiniwati, S.E.”

Dan untuk kakak-kakakku

“Muhammad Rizky Al Faraizy, S.Kom., B.Eng. dan Syech Muhammad Rizqullah

Almepa Yehlevi, S.E.”

Melalui lahirnya penelitian atau skripsi ini, saya ucapkan terimakasih banyak atas cinta dan kasih sayang serta pengorbanan yang selama ini telah diberikan.

Dari Putramu,



(Fa'iz Aufar Reva Almepa)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Alm. Ir. Pandu Antariksa dan Ibu Indah Meiniwati, S.E., yang telah memberikan kasih sayang, doa, dukungan moral dan material yang tak terhingga. Semoga Allah SWT senantiasa merahmati dan menempatkan Almarhum ayahanda di tempat terbaik di sisi-Nya, serta memberikan kesehatan dan keberkahan kepada ibunda tercinta.
2. Kedua kakak tersayang, Muhammad Rizky Al Faraizy, S.Kom., B.Eng. dan Syech Muhammad Rizqullah Almepa Yehlevi, S.E., yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan menjadi teladan dalam mengejar cita-cita.
3. Bapak Arief Rahman, S.E., S.I.P., M.Com., Ph.D., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk

memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berharga dalam penulisan skripsi ini.

4. Bapak Muhammad Fadhly Rizky Octavio, S.Ak., M.Ak., CertSAP., Dr. Aditya Pandu Wicaksono, SE., M.Ak., Ak., Bapak Noorfaiz Athallah Koeswandana S.Ak., M.Sc., dan Bapak Iksan Pamungkas, S.T yang tidak hanya berperan sebagai dosen dan tenaga pendidik tetapi juga sebagai sahabat yang selalu memberikan dukungan, inspirasi, dan pembelajaran berharga.
5. Bapak Dekar Urumsah, S.E., S.Si., M.Com(IS)., Ph.D., CFrA., selaku Ketua Jurusan Akuntansi FBE UII dan Ibu Noor Endah Cahyawati, SE., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi FBE UII yang telah memberikan dukungan dan fasilitas selama masa perkuliahan.
6. Prof. Rifqi Muhammad, S.E., S.H., M.Sc., Ph.D., SAS, ASPM, selaku Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi FBE UII dan Bapak Muamar Nur Kholid, S.E., M.Ak., Ak., CA, selaku Sekretaris Program Studi Sarjana Akuntansi FBE UII yang telah memberikan bimbingan dan kemudahan dalam proses akademik.
7. Bapak Fandu Ridwan Firdaus, A.Md., selaku *Admin* Program Studi Sarjana Akuntansi FBE UII yang telah membantu dalam berbagai urusan administrasi selama masa perkuliahan.
8. Ibu Reni Yendrawati, Dra., M.Si., Bapak Muamar Nur Kholid, S.E., M.Ak., Ak., CA., dan Bapak Alm. Drs.Mochammad Ichwan, M.M. yang telah

memberikan kesempatan atas asistensi dosen sehingga dapat menjadi ilmu tambahan bagi penulis.

9. Naravastu Pradipta, S.Ak. dan Nurmahdi Khoirul Faiz, S.Ak., selaku *coach* sekaligus teman yang telah memberikan dukungan, masukan, dan pembelajaran berharga dalam pengembangan diri penulis.
10. Sahabat yang senantiasa sabar dan selalu mendukung saya Diana Ratnasari serta sahabat-sahabat saya Othman Abdussattar Shiddik, Muhammad Aunul Kariim, Aggy Abdurrahman Ghani, Afif Muhammad Pradana, Rifqi Aditya Krisna, Fathur Rahman Hanif Jatikusumo, Sofian Septiadi, Daffa Dwi Putra Palguna, Mochammad Irsyad Wahyunaedi dan teman-teman lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. yang senantiasa memberikan dukungan, penghibur, serta kebersamaan yang tidak akan terlupakan.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat tambahan ilmu yang bermanfaat bagi para pembaca.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT.....	xviii
BAB 1	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	10

BAB II.....	12
2.1. Teori Eselon Atas (<i>Upper Echelons Theory</i>).....	12
2.2. Teori Pemangku Kepentingan (<i>Stakeholder Theory</i>)	15
2.3. Kinerja ESG	17
2.4. Struktur Dewan.....	19
2.5. Aktivitas Dewan	22
2.6. Penelitian Terdahulu	23
2.7. Pengembangan Hipotesis	31
2.7.1. Pengaruh Ukuran Dewan Direksi terhadap Kinerja ESG di Kawasan ASEAN.....	33
2.7.2. Pengaruh Komposisi <i>Gender</i> Perempuan dalam Dewan Direksi terhadap Kinerja ESG di Kawasan ASEAN	35
2.7.3. Pengaruh Keberadaan Komite Keberlanjutan dan Tanggung Jawab Sosial terhadap Kinerja ESG di Kawasan ASEAN	36
2.7.4. Pengaruh Jumlah Rapat Dewan terhadap Kinerja ESG di Kawasan ASEAN.....	38
2.7.5. Pengaruh Keberadaan Komite Audit terhadap Kinerja ESG di Kawasan ASEAN.....	40
2.8. Kerangka Konseptual	41
BAB III	43
3.1. Jenis Penelitian	43

3.2. Populasi dan Sampel	43
3.3. Variabel Penelitian.....	45
3.3.1. Variabel Dependen	45
3.3.2. Variabel Independen	47
3.3.3. Variabel Kontrol.....	51
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.5. Metode Analisis Data	54
3.5.1. Uji Pemilihan Model.....	55
3.5.2. Uji Statistik Deskriptif.....	58
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	59
3.5.4. Analisis Regresi Data Panel.....	61
3.5.5. Pengujian Hipotesis	63
BAB IV	67
4.1. Hasil Uji Pemilihan Model.....	67
4.1.1. Hasil Uji Chow	67
4.1.2. Hasil Uji Hausman.....	68
4.1.3. Hasil Uji Lagrange Multiplier.....	69
4.2. Hasil Statistik Deskriptif	69
4.2.1. Variabel Ukuran Dewan (UDD)	71

4.2.2. Variabel Komposisi <i>Gender</i> Perempuan dalam Dewan Direksi (KGPDD)	72
4.2.3. Variabel Komite Keberlanjutan dan Tanggung Jawab Sosial (KKTS)	74
4.2.4. Variabel Jumlah Rapat Dewan (JRD)	76
4.2.5. Variabel Komite Audit (KA)	78
4.2.6. Variabel Kinerja ESG (KESG)	79
4.2.6. Variabel Ukuran Perusahaan (UP)	82
4.2. Hasil Uji Asumsi Klasik	82
4.2.1. Hasil Uji Multikolinearitas	83
4.3. Analisis Regresi Data Panel	84
4.4. Pengujian Hipotesis	88
4.4.1. Hasil Koefisien Determinasi	88
4.4.2. Hasil Uji <i>Fit Model</i> (Uji F)	90
4.4.3. Hasil Uji t	91
4.5. Pembahasan	93
4.5.1. Pengaruh Ukuran Dewan Direksi terhadap Kinerja ESG	94
4.5.2. Pengaruh Komposisi <i>Gender</i> Perempuan dalam Dewan Direksi terhadap Kinerja ESG	97
4.5.3. Pengaruh Keberadaan Komite Keberlanjutan dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Kinerja ESG	99

4.5.4. Pengaruh Jumlah Rapat Dewan Direksi terhadap Kinerja ESG	101
4.5.5. Pengaruh Keberadaan Komite Audit terhadap Kinerja ESG	103
BAB V	106
5.1. Kesimpulan.....	106
5.2. Keterbatasan dan Saran Penelitian	107
DAFTAR PUSTAKA	110

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Tiap Variabel	24
Tabel 4. 1 Hasil Uji Chow	68
Tabel 4. 2 Hasil Uji Hausman	68
Tabel 4. 3 Hasil Pengujian Statistik Deskriptif	70
Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinearitas	83
Tabel 4. 5 Hasil Uji Regresi Data Panel	85
Tabel 4. 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian	42
--	----

ABSTRAK

Kinerja *Environmental, Social, and Governance* (ESG) telah menjadi standar penting dalam menilai investasi perusahaan, terutama di kawasan ASEAN yang menghadapi berbagai tantangan unik. Kawasan ini menghadapi masalah tingginya intensitas emisi CO₂e, ketimpangan *gender* dalam kepemimpinan perusahaan, sistem manajemen K3 yang kurang memadai, serta terbatasnya kebijakan hak asasi manusia yang komprehensif. Dari aspek tata kelola, masih banyak perusahaan ASEAN yang belum memiliki komite keberlanjutan secara independen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh struktur dan aktivitas dewan terhadap kinerja ESG pada perusahaan yang terdaftar di pasar modal negara-negara ASEAN. Dengan menggunakan teori eselon atas dan teori pemangku kepentingan, penelitian ini menguji pengaruh ukuran dewan direksi, komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi, keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, jumlah rapat dewan, dan keberadaan komite audit terhadap kinerja ESG. Data diperoleh dari *London Stock Exchange Group* (LSEG) periode 2020-2023 dengan menggunakan model regresi data panel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja ESG, keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial serta jumlah rapat dewan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ESG. Sementara itu, komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi dan keberadaan komite audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ESG.

Kata kunci: Kinerja ESG, Struktur Dewan, Aktivitas Dewan, Tata Kelola Perusahaan, ASEAN

ABSTRACT

Environmental, Social, and Governance (ESG) performance has become an important standard in assessing corporate investment, particularly in the ASEAN region which faces unique challenges. The region faces issues of high CO₂e emission intensity, gender inequality in corporate leadership, inadequate OHS management systems, and limited comprehensive human rights policies. From a governance aspect, many ASEAN companies still lack independent sustainability committees. This study aims to analyze the influence of board structure and activities on ESG performance in companies listed on stock exchanges in ASEAN countries. Using upper echelon theory and stakeholder theory, this study examines the effect of board size, female gender composition on the board of directors, the existence of sustainability and social responsibility committees, number of board meetings, and the existence of audit committees on ESG performance. Data was obtained from the London Stock Exchange Group (LSEG) for the period 2020-2023 using panel data regression models. The results show that board size has a significant negative effect on ESG performance, while the existence of sustainability and social responsibility committees and the number of board meetings have a significant positive effect on ESG performance. Meanwhile, female gender composition on the board of directors and the existence of audit committees have no significant effect on ESG performance.

Keywords: ESG Performance, Board Structure, Board Activities, Corporate Governance, ASEAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir, kinerja *Environmental, Social, and Governance* (ESG) telah menjadi standar dan kriteria yang sangat penting dalam menilai investasi perusahaan (Ji dkk., 2024). Peningkatan fokus perusahaan akan hal tersebut juga sering dikaitkan dengan kesadaran akan keberlanjutan dan tekanan yang lebih besar dari pemangku kepentingan. Melalui pengungkapan yang transparan, perusahaan membuktikan kredibilitas dan akuntabilitas terhadap pemangku kepentingan potensial, termasuk investor, karyawan, maupun komunitas lokal (Liu dkk., 2022). Skor atas laporan ESG menjadi alat komunikasi yang sangat penting bagi perusahaan untuk mengekspresikan komitmen terhadap keberlanjutan dan praktik bisnis etis.

Kawasan ASEAN memiliki beberapa tantangan unik dalam hal ESG yang meliputi pendekatan geografis dan ekonomi. Sebagai salah satu dari pusat pertumbuhan ekonomi global, ASEAN memiliki kombinasi GDP dengan tingkat proyeksi tahun 2024 mencapai US\$ 3,9 triliun (ASEAN Secretariat, 2024) menjadikan ASEAN memiliki peran yang sangat penting dalam agenda keberlanjutan global. Pertumbuhan ekonomi yang cenderung tinggi, didorong oleh pemulihan konsumsi domestik yang terus menguat dan peningkatan ekspor di

bidang manufaktur juga membawa dampak buruk yang serius terhadap lingkungan dan sosial.

Di sisi lain, peningkatan ekspor manufaktur juga memperburuk kondisi lingkungan di kawasan ASEAN, di mana hasil penelitian Triani dkk. (2023) menemukan bahwa Indonesia, Vietnam, dan Filipina mencatat intensitas emisi CO₂e yang sangat tinggi, yaitu masing-masing sebesar 0,85, 0,65, dan 0,59 t-CO₂e/MWh pada tahun 2020. Intensitas emisi yang tinggi ini terkait erat dengan ketergantungan pada batubara sebagai bahan bakar utama untuk menghasilkan tenaga listrik untuk menopang industri manufaktur dan ekonomi yang berorientasi ekspor. Secara umum, sudah menjadi tantangan besar bagi dunia untuk memutus ketergantungan pada sumber bahan bakar fosil. Proyeksi menunjukkan bahwa pada tahun 2030, intensitas emisi di kawasan ini akan terus meningkat dengan, misalnya, rencana Vietnam untuk memproduksi listrik 2,2 kali lebih banyak dibandingkan tahun 2020 (dengan batu bara sebagai sumber energi utama). Hal ini mencerminkan tantangan khusus yang dihadapi negara-negara di ASEAN dalam memprioritaskan pertumbuhan nasional dengan target global untuk mengendalikan emisi gas rumah kaca dan mengurangi pemanasan iklim global sebagai bagian dari ESG, terutama dalam pilar lingkungan.

Selain tantangan dalam bidang lingkungan, berbagai isu sosial yang mendesak dihadapi ASEAN juga meningkatkan urgensi implementasi ESG yang lebih baik. Ketimpangan *gender* dalam kepemimpinan perusahaan terus menjadi masalah yang serius, dengan perempuan hanya mencapai 17,1% perwakilan dalam dewan direksi perusahaan ASEAN pada tahun 2021 (Deloitte Global, 2024). Dari

sudut pandang lain, kemiskinan di negara ASEAN pada tahun 2023 memiliki tingkat variasi yang cukup jauh, di mana kemiskinan tertinggi dipegang oleh Timor-Leste dengan angka 42% dan tingkat kemiskinan terendah dipegang oleh Singapura dengan angka 1% (GoodStats, 2023). Kondisi di negara ASEAN juga diperburuk dengan praktik keselamatan dan kesehatan kerja dengan kualitas rendah, di mana 68% Perusahaan di ASEAN memiliki sistem manajemen K3 kurang memadai (Fatima & Elbanna, 2023). Bahkan pada realitanya, 45% perusahaan di ASEAN belum memiliki kebijakan hak asasi manusia yang bersifat komprehensif (Liu dkk., 2022).

Dari sudut pandang *governance*, beberapa masalah memerlukan perhatian serius dari perusahaan. Banyak dewan direksi perusahaan di ASEAN tidak memiliki keahlian yang sesuai, dan meskipun dewan direksi memiliki spesialisasi ESG yang kompeten sehingga dapat memberikan dampak yang besar terhadap praktik ESG perusahaan, pada praktiknya hal tersebut masih belum tersebar luas di banyak perusahaan ASEAN (Müller, 2022). Data empiris menunjukkan bahwa perusahaan di ASEAN masih didominasi oleh tingginya faktor kepemilikan keluarga yang menjadikan potensi konflik kepentingan terutama dalam implementasi ESG (Ji dkk., 2024). Hal ini diperparah oleh fakta bahwa hanya 45% perusahaan ASEAN yang memiliki komite keberlanjutan secara independen, dalam korelasinya pada penelitian lain, komite keberlanjutan secara independen terbukti meningkatkan skor ESG sebesar 11 poin dibandingkan perusahaan yang tidak bersifat independen (Bigelli dkk., 2023). Hal ini menjadi dasar bahwa urgensi

penerapan ESG di ASEAN semakin meningkat seiring dengan meningkatnya berbagai masalah yang timbul dalam lingkup *environment, social, dan governance*.

Dengan munculnya masalah-masalah tersebut, menempatkan dewan direksi perusahaan menjadi faktor yang sangat penting dalam tata kelola perusahaan untuk menghasilkan kinerja ESG perusahaan yang baik. Dewan direksi memiliki tugas untuk mengendalikan praktik manajerial, efisiensi sumber daya, dan mendorong penciptaan nilai jangka panjang bagi perusahaan. Oleh karena itu, dewan direksi memainkan peran penting dalam struktur tata kelola perusahaan dan tanggung jawab ESG perusahaan. Keragaman komposisi dewan direksi juga telah menjadi salah satu fokus utama dalam konteks implementasi ESG yang efektif.

Struktur dan aktivitas dewan direksi menjadi faktor yang perlu diteliti dalam konteks implementasi ESG di perusahaan. Perlu pengkajian lebih dalam mengenai dampak aspek keberadaan komite keberlanjutan, frekuensi rapat dewan, dan keberadaan komite audit terhadap skor ESG perusahaan. Sedangkan ukuran dewan direksi dan komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi juga menjadi variabel yang banyak dibahas pada penelitian ESG di berbagai wilayah dengan hasil yang sangat beragam. Melalui penelitian Birindelli dkk. (2018) dalam sektor bank yang terdaftar di Eropa dan Amerika Serikat tahun 2011 – 2016 menemukan hubungan positif antara ukuran dewan dan kinerja ESG, yang juga mengartikan bahwa semakin besar ukuran dewan akan semakin baik pula perusahaan dalam menangani masalah ESG. Tetapi di sisi lain, temuan Zhu dkk. (2024) atas perusahaan manufaktur di shengzhen tahun 2010 – 2022 justru menemukan hubungan negatif dan signifikan antara ukuran dewan dan skor investasi ESG.

Perbedaan tersebut juga dapat diakibatkan karena situasi dan kondisi kedua wilayah yang berbeda, terutama dalam hal finansial dan level edukasi. Walaupun begitu, dalam aspek lain seperti komposisi *gender* berdasarkan penelitian terdahulu Agnese dkk. (2024); Bigelli dkk. (2023); dan Sundarasen dkk. (2024) di berbagai wilayah seperti Eropa dan Afrika dengan rentang waktu 2002 hingga 2020 menghasilkan hasil yang sama apabila keberadaan *gender* perempuan dalam dewan memberikan pengaruh positif terhadap skor kinerja ESG perusahaan. Penelitian ESG dalam lingkup ASEAN yang masih bersifat terbatas dan hasil yang bervariasi atas penelitian terdahulu dalam aspek terkait juga dapat menjadikan alasan apabila struktur dan aktivitas dewan dalam kaitannya dengan kinerja ESG di lingkup ASEAN memerlukan eksplorasi lebih lanjut.

Peraturan di berbagai negara di ASEAN yang menyiratkan kepatuhan terhadap aturan global terkait ESG telah diterapkan dan menghasilkan reaksi yang beragam di tiap negara. Singapura memimpin dengan menerapkan wajib melampirkan laporan keberlanjutan sejak 2016 melalui "*SGX-ST Listing Rules Practice Note 7.6 Sustainability Reporting Guide*" yang diperbarui pada tahun 2022 (Singapore Exchange (SGX), 2024). Disusul dengan Indonesia pada tahun 2017 melalui Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51 /POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan Bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik. Selain itu, Malaysia juga telah melakukan langkah dengan meluncurkan Indeks *FTSE4Good Bursa Malaysia* dan pada tahun 2021, MFA meluncurkan Indeks Syariah *FTSE4Good Bursa Malaysia* (Bursa Malaysia, 2024). Tingkat pengungkapan ESG di ASEAN menunjukkan variasi yang signifikan antar

negara anggota (Bigelli dkk., 2023), menunjukkan banyaknya cakupan penelitian yang menarik mengenai praktik tata kelola perusahaan di ASEAN.

Berdasarkan berbagai masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini akan berfokus pada analisis pengaruh struktur dan aktivitas dewan terhadap kinerja ESG pada perusahaan-perusahaan yang terdaftar di pasar modal di negara-negara ASEAN. Penelitian ini akan menguji variabel independen yaitu pengaruh struktur dewan (ukuran dewan direksi dan komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi, keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, dan keberadaan komite audit) serta aktivitas dewan (jumlah rapat dewan) terhadap kinerja ESG sebagai variabel dependen. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai bagaimana tata kelola perusahaan memengaruhi ESG di kawasan ASEAN.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti ingin menguji Pengaruh Struktur dan Aktivitas Dewan terhadap Kinerja ESG: Studi Kasus Perusahaan di Negara ASEAN, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Apakah ukuran dewan direksi memengaruhi kinerja ESG perusahaan di kawasan ASEAN?
2. Apakah komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi memengaruhi kinerja ESG perusahaan di kawasan ASEAN?

3. Apakah keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial memengaruhi kinerja ESG perusahaan di kawasan ASEAN?
4. Apakah jumlah rapat dewan memengaruhi kinerja ESG perusahaan di kawasan ASEAN?
5. Apakah keberadaan komite audit memengaruhi kinerja ESG perusahaan di kawasan ASEAN?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk menjawab dan membuktikan rumusan masalah diatas, yaitu:

1. Menganalisis pengaruh ukuran dewan direksi terhadap kinerja ESG perusahaan di kawasan ASEAN.
2. Menganalisis pengaruh komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi terhadap kinerja ESG perusahaan di kawasan ASEAN.
3. Menganalisis pengaruh keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial terhadap kinerja ESG perusahaan di kawasan ASEAN.
4. Menganalisis pengaruh jumlah rapat dewan terhadap kinerja ESG perusahaan di kawasan ASEAN.
5. Menganalisis pengaruh keberadaan komite audit terhadap kinerja ESG perusahaan di kawasan ASEAN.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoretis

Dari perspektif teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan literatur mengenai tata kelola perusahaan dan isu-isu ESG dalam konteks negara di kawasan ASEAN. Integrasi Teori Eselon Atas (UET) dan Teori Pemangku Kepentingan atau *Stakeholder* mengubah paradigma dalam memahami hubungan antara struktur dewan dan aktivitas dewan dengan kinerja ESG. Kontribusi teoritis juga hadir dalam kaitannya dengan penyediaan fondasi empiris untuk pengembangan model penelitian yang berusaha mengintegrasikan aspek struktur dan aktivitas dewan direksi dengan kerangka kerja ESG. Penelitian ini juga menggambarkan secara rinci bagaimana dimensi dewan yang berbeda terkait dengan kinerja ESG, sehingga meningkatkan basis pengetahuan tentang tata kelola perusahaan dan keberlanjutan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

a. Bagi pembaca

Penelitian ini menyediakan pemahaman komprehensif tentang pentingnya struktur dan aktivitas dewan dalam mendorong kinerja ESG perusahaan. Pembaca dapat memperoleh wawasan mendalam tentang praktik tata kelola perusahaan dalam konteks ESG di kawasan ASEAN, serta memahami dinamika implementasi ESG di negara berkembang. Pemahaman ini menjadi semakin relevan mengingat meningkatnya perhatian global terhadap aspek keberlanjutan dalam praktik bisnis.

b. Bagi para peneliti

Kontribusi utama dari penelitian ini adalah penyediaan dasar metodologis dan empiris untuk pengembangan penelitian lebih lanjut di bidang tata kelola perusahaan dan ESG. Metodologi yang digunakan dapat ditransfer ke penelitian yang serupa di lingkungan geografis dan industri lainnya. Selain itu, penelitian ini juga menentukan kesenjangan dan area yang memerlukan investigasi lebih lanjut yang memungkinkan untuk melakukan penelitian lebih lanjut di masa depan tentang hubungan antara karakteristik dewan dan kinerja sehubungan dengan ESG.

c. Bagi investor

Temuan penelitian ini menawarkan informasi yang berguna dalam mengidentifikasi indikator struktural dan indikator aktif dewan yang dapat menentukan kinerja aspek-aspek ESG di perusahaan. Pemahaman tersebut dapat membantu investor dalam mengambil keputusan untuk terlibat dalam investasi berbasis ESG di kawasan ASEAN, dan ketika mengevaluasi isu-isu yang berkaitan dengan risiko dan peluang terkait dengan keberlanjutan perusahaan. Dengan demikian, keputusan investasi akan lebih terinformasi dengan fokus pada struktur dan aktivitas dewan yang berkaitan dengan aspek-aspek ESG.

d. Bagi pemangku kepentingan

Hasil dan manfaat dari penelitian ini dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini memberikan masukan dalam menciptakan struktur dewan yang terbaik dan kegiatan-kegiatan elementernya demi

Penulisan penelitian ini akan terdiri dari lima bab utama, diantaranya :

Bab ini akan menjabarkan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian ini.

Pada bab kajian pustaka akan dijabarkan mengenai landasan teori dari penelitian, pengertian mendalam dari kinerja ESG, struktur dewan, aktivitas dewan, beberapa jurnal penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, serta kerangka konseptual dari penelitian ini.

Bab ini akan menjelaskan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian yang terdiri dari variabel dependen, independen, dan kontrol, teknik pengumpulan data, metode analisis, uji pemilihan model, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik melalui uji multikolinearitas, analisis regresi data panel,

pengujian hipotesis yang terdiri dari uji koefisien determinasi, uji *fit model* (uji F), dan uji t yang digunakan pada penelitian ini.

BAB 4 DATA DAN PEMBAHASAN

Data dan pembahasan secara garis besar akan menjelaskan mengenai hasil uji pemilihan model menggunakan uji chow, hausman, dan lagrange multiplier, hasil statistik deskriptif tiap variabelnya, hasil uji asumsi klasik hanya pada multikolinearitas, hasil analisis regresi data panel, hasil uji koefisien determinasi, hasil uji *fit model* (uji F), hasil uji t, dan pembahasan pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan data yang telah diolah.

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi simpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan yang ada dan saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Teori Eselon Atas (*Upper Echelons Theory*)

Teori eselon atas mengatakan bahwa pemilihan strategi dan tingkat kinerja perusahaan dapat diprediksi sebagian melalui karakteristik latar belakang manajerial (Hambrick & Mason, 1984). Teori ini sangat mementingkan pengalaman dan kepribadian yang dimiliki oleh para eksekutif, dan akan memengaruhi cara bertindak serta memandang situasi mengenai pilihan terbaik yang harus diambil eksekutif. Pada saat yang sama, aspek dewan seperti ukuran dewan direksi, komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi, jumlah rapat dewan, dan keberadaan komite audit dapat merepresentasikan bahwa beragam karakteristik latar belakang manajerial yang dimiliki dapat memengaruhi keputusan perusahaan tergantung tingkat interaksi dan keterlibatannya, hal tersebut juga dapat dikaitkan sebagai penentu utama kinerja perusahaan.

Ukuran dewan direksi yang besar dan sesuai dapat membentuk komposisi karakteristik latar belakang manajemen yang bervariasi, sehingga dapat membentuk fungsi pengawasan yang tepat dan juga pengambilan keputusan strategis yang efektif. Dapat dibuktikan melalui temuan Birindelli dkk. (2018) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara performa ESG dengan ukuran dewan direksi perusahaan. Dalam penelitian lainnya, Sundarasen dkk. (2024) juga meneliti dan menemukan bahwa ukuran dewan direksi yang lebih besar meningkatkan potensi pengawasan menjadi lebih menyeluruh disertai pengelolaan yang lebih efektif terhadap berbagai aspek perusahaan, salah satunya yaitu ESG. Menjadikan ukuran

dewan direksi yang besar memiliki kelebihan tersendiri salah satunya yaitu meningkatkan potensi pengawasan yang lebih menyeluruh.

Dimensi lain yang relevan dari teori eselon atas adalah komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi, karena perempuan dalam dewan direksi memberikan pandangan yang berbeda dalam pengambilan keputusan strategis. Perwakilan perempuan di dalam dewan direksi juga mencerminkan teori eselon atas karena perempuan memberikan sudut pandang yang berbeda dalam pengambilan keputusan strategis. Menurut Rosati & Faria (2019) terdapat temuan bahwa terdapat hubungan antara keterlibatan komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi terhadap peningkatan kualitas ESG, bahkan secara khusus disebutkan bahwa efeknya akan lebih kuat ketika terdapat direktur perempuan yang bersifat independen. Hal ini juga dibenarkan oleh Sundarasen dkk. (2024) dengan bukti tambahan bahwa terdapat hubungan yang bersifat *non-linear* berbentuk U, di mana anggota dewan perempuan 22% hingga 50% memberikan dampak positif terhadap pengungkapan ESG. Manfaatnya akan berkurang ketika rasio anggota dewan perempuan mendekati 50% yang kemudian hal tersebut dihindari dengan pembuatan regulasi batas penetapan kuota untuk partisipasi perempuan.

Aspek lain dari teori eselon atas adalah bahwa komite audit berfungsi sebagai bagian formal dari struktur manajemen puncak yang dapat melakukan pengawasan. Sejalan dengan teori eselon atas, komite audit bukan hanya sekedar mekanisme kontrol, namun juga berfungsi sebagai sarana untuk merefleksikan bagaimana kualitas pengawasan berubah karena karakteristik dan pengalaman apriori para eksekutif. Komite audit yang kuat dapat membantu memastikan bahwa

pelaporan dan pengendalian internal, termasuk yang terkait dengan ESG, berjalan dengan baik. Keahlian dan pengalaman anggota komite audit dalam fungsi pengawasan merupakan elemen kunci untuk memastikan kepatuhan dan transparansi praktik ESG perusahaan. Dalam penelitian sebelumnya, Arif dkk. (2020) menggunakan perusahaan energi Australia sebagai sampel, menemukan bahwa pemegang saham dan investor lebih menekankan pada aktivitas dan independensi komite audit di atas semua area lain di perusahaan, dengan efek positif yang kuat pada kualitas pengungkapan ESG dan membangun temuan lebih lanjut. Selain itu, Pozzoli dkk. (2022) dalam sebuah analisis terhadap perusahaan-perusahaan yang berbasis di salah satu negara Uni Eropa, juga memberikan bukti bahwa independensi dan keahlian komite audit secara positif dan substansial mempengaruhi kinerja ESG. Lebih lanjut, Tumwebaze dkk. (2022) membangun analisis di industri jasa keuangan di Uganda yang menetapkan dampak paling positif dari praktik audit tertentu terhadap ukuran indikator praktik keberlanjutan yang berhubungan dengan indikator ekonomi dan sosial.

Teori eselon atas yang menyangkut aktivitas dewan dapat ditemukan dalam komponen jumlah rapat dewan. Jumlah rapat dewan yang cukup memungkinkan manajemen puncak untuk menjalankan fungsi pengawasan dan membuat keputusan. Rapat rutin dewan memungkinkan manajemen puncak untuk secara efektif memantau strategi ESG dan implementasinya, menilai kinerja, dan melakukan koreksi. Rapat dewan juga dapat memberikan suasana bagi para eksekutif untuk memahami fakta dan pengalaman dalam menangani isu-isu ESG. Hal ini sejalan dengan teori eselon atas yang menyatakan bahwa latar belakang

manajerial mempengaruhi pilihan-pilihan strategis. Intensitas rapat yang tepat menunjukkan keterlibatan dewan dalam mendorong agar kepentingan keberlanjutan perusahaan diprioritaskan dalam agenda manajemen. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang bervariasi dalam konteks pengaruh jumlah rapat dewan terhadap kinerja ESG. Birindelli dkk. (2018) yang penelitiannya berfokus pada bank-bank di seluruh Eropa dan Amerika Serikat menemukan hubungan yang positif tetapi tidak signifikan antara frekuensi rapat dewan dan kinerja ESG bank. Hasil penelitian ini sejalan dengan Suttipun (2021) yang menemukan pengaruh positif tetapi tidak signifikan dari frekuensi rapat dewan terhadap pengungkapan ESG dalam sampel perusahaan saham gabungan Thailand. Sebaliknya, penelitian terbaru yang dilakukan oleh Arhinful dkk. (2024) yang meneliti perusahaan otomotif di Jepang menemukan pengaruh negatif namun tidak signifikan. Studi ini menjelaskan lebih lanjut bahwa alasan dari pengaruh negatif tersebut adalah karena ketidakefektifan rapat dewan yang dapat merugikan hasil ESG yang mana semakin memburuk dalam penelitian ini. Dengan begitu seluruh komponen terkait yaitu ukuran dewan direksi, komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi, jumlah rapat dewan, dan keberadaan komite audit dapat dilandasi berdasarkan teori eselon atas (UET) dengan mendasarkan pada perbedaan keputusan manajerial yang dapat berpengaruh pada ESG perusahaan.

2.2. Teori Pemangku Kepentingan (*Stakeholder Theory*)

Teori Pemangku Kepentingan yang dikemukakan oleh Freeman dkk. (2010) menyatakan bahwa perusahaan harus mempertimbangkan kepentingan semua pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan, tidak hanya pemegang

saham. Dalam konteks ESG dan tata kelola perusahaan, teori ini menjadi sangat relevan karena menekankan pentingnya keseimbangan antara kepentingan ekonomi, sosial, dan lingkungan yang merupakan representasi dari konteks ESG.

Keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial merupakan aktualisasi dari teori pemangku kepentingan, di mana perusahaan membentuk komite yang secara formal menavigasi keseimbangan ekonomi, sosial, dan lingkungan perusahaan. Komite keberlanjutan memiliki peran strategis dalam mewakili kepentingan semua pemangku kepentingan terhadap keputusan perusahaan. Dengan adanya komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, perusahaan dapat secara lebih sistematis mengenali, menilai, dan memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingan yang beragam. Komite keberlanjutan juga berfungsi sebagai katalisator dengan memberikan insentif kepada perusahaan untuk mengadopsi praktik-praktik yang lebih berkelanjutan dan bertanggung jawab secara sosial dalam kegiatan operasional perusahaan.

Sejumlah studi empiris telah menyimpulkan peran penting dalam mengimplementasikan teori pemangku kepentingan melalui keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Menurut sebuah studi oleh Shaikh (2021), perusahaan yang memiliki *Global Reporting Initiative* (GRI) mengungguli perusahaan yang tidak memiliki GRI dalam hal kinerja keuangan dan pasar. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat dipengaruhi oleh pelaporan keberlanjutan yang diformalkan melalui komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Pentingnya implementasi komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial terhadap ESG juga diuraikan oleh Bigelli dkk. (2023) yang menemukan bahwa

komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja ESG perusahaan. Perusahaan yang memiliki komite keberlanjutan yang independen terbukti mengalami peningkatan skor ESG sebesar 11 poin. Liu dkk. (2022) menunjukkan bukti lain dalam studinya yang menemukan bahwa peran kepemimpinan yang diduduki oleh warga negara asing yang sebelumnya pernah bekerja di negara maju cenderung meningkatkan tingkat ESG perusahaan di Tiongkok. Hal ini menunjukkan apabila keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial merupakan representasi pertimbangan perusahaan untuk melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam mencapai keseimbangan ekonomi, sosial, dan lingkungan yang merupakan tujuan utama dari ESG. Hal ini juga yang menjadikan dasar digunakannya teori pemangku kepentingan dalam faktor komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial.

2.3.Kinerja ESG

ESG adalah singkatan dari *Environmental, Social, and Governance*, sebuah gagasan di mana keberlanjutan investasi dan konsekuensi etis diperhitungkan. Sebagai salah satu penyedia data dan infrastruktur pasar keuangan terkemuka, *London Stock Exchange Group of Companies* (LSEG) berfokus pada basis data yang dapat merefleksikan pengukuran terhadap kinerja ESG perusahaan yang didefinisikan sebagai *ESG real performance score*. Basis data tersebut dapat mendukung penilaian kinerja keberlanjutan ESG perusahaan dan organisasi berdasarkan kinerja, bukan berdasarkan pengungkapan, atau pelaporan dengan menyediakan sumber data terstandardisasi yang komprehensif. Dalam beberapa

tahun terakhir, pengukuran kinerja ESG telah muncul sebagai indikator dan kriteria yang signifikan dalam mengevaluasi investasi perusahaan (Ji dkk., 2024).

Skor kinerja ESG atau *ESG real performance score* mengukur perusahaan dengan pengukuran standar kepatuhan perusahaan terhadap keberlanjutan dan praktik bisnis yang etis yang diintegrasikan. Menurut Liu dkk. (2022), pengungkapan yang jelas dan terukur dapat meningkatkan akuntabilitas dan dapat memastikan kredibilitas di antara para pemangku kepentingan. Para pemangku kepentingan kemudian dapat menggunakan skor tersebut sebagai indikator sejauh mana perusahaan berkontribusi terhadap kelestarian lingkungan dan praktik-praktik ramah lingkungan (Buallay, 2019)

Kinerja ESG sendiri terdiri dari tiga komponen utama yang diukur. Yang pertama *environmental performance* yang mengukur dampak perusahaan terhadap ekosistem dan lingkungan hidup, termasuk emisi karbon, efisiensi penggunaan sumber daya, dan inovasi lingkungan. Berdasarkan data *London Stock Exchange Group of Companies* (LSEG), aspek ini mencakup pengukuran kinerja aktual perusahaan dalam pengelolaan sumber daya, emisi, dan inovasi lingkungan.

Kedua yaitu *social performance* yang memiliki fungsi mengevaluasi hubungan perusahaan dengan karyawan, pelanggan, komunitas, dan pemangku kepentingan lainnya. Menurut Deloitte Global (2024), aspek ini mencakup isu-isu seperti kesetaraan *gender*, di mana pada tahun 2021 tercatat bahwa keberadaan perempuan dalam dewan hanya mencapai 17,1 di perusahaan ASEAN. *Database London Stock Exchange Group of Companies* (LSEG) juga mencatat kinerja aktual

perusahaan dalam pengelolaan tenaga kerja, hak asasi manusia, dan tanggung jawab sosial.

Terakhir yaitu *governance performance* yang mengukur sistem dan proses yang memastikan manajemen efektif dan kepatuhan terhadap regulasi. Bigelli dkk. (2023) menemukan bahwa hanya 45% perusahaan ASEAN yang memiliki komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial yang bersifat independen, yang berkorelasi dengan peningkatan skor ESG sebesar 11 poin. *London Stock Exchange Group of Companies* (LSEG) menyediakan data terstandarisasi tentang struktur tata kelola, transparansi, dan kepatuhan perusahaan.

Database kinerja ESG dari *London Stock Exchange Group of Companies* (LSEG) menjadi sumber data yang penting dalam pengambilan keputusan investasi dan evaluasi kinerja perusahaan. Menurut Tan & Zhu (2022), pengukuran kinerja ESG tidak hanya mendorong praktik keberlanjutan tetapi juga meningkatkan inovasi hijau dalam perusahaan. Dalam konteks tata kelola perusahaan, data kinerja ESG membantu mengidentifikasi perusahaan yang memiliki praktik ESG yang kuat dan berkelanjutan.

2.4. Struktur Dewan

Struktur dewan merupakan komponen fundamental dalam tata kelola perusahaan yang mencerminkan mekanisme pengawasan dan pengendalian internal. Dalam konteks ESG, struktur tata kelola yang baik dapat memoderasi dampak implementasi ESG terhadap pencapaian *sustainable development goals* (SDGs). Berdasarkan teori eselon atas, karakteristik dan komposisi dewan

memengaruhi pengambilan keputusan strategis dan kinerja organisasi, termasuk dalam aspek ESG (Hambrick & Mason, 1984).

Ukuran dewan, yang mengacu pada jumlah total anggota dewan direksi, memainkan peran penting dalam efektivitas pengawasan dan pengambilan keputusan. Ukuran dewan direksi yang tepat memungkinkan keragaman perspektif dan keahlian yang diperlukan untuk mengelola kompleksitas tantangan ESG, khususnya di kawasan ASEAN. Ukuran dewan direksi yang tepat dapat meminimalkan konflik keagenan melalui keseimbangan antara efisiensi pengambilan keputusan dan keragaman pandangan.

Komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi telah menjadi fokus utama dalam tata kelola perusahaan modern. Agnese dkk. (2024) menemukan bahwa peran perempuan dalam dewan dapat meningkatkan budaya inklusivitas perusahaan yang mengarahkan kepada hasil pengambilan keputusan perusahaan yang lebih mengarah pada keberlanjutan. Hal tersebut menandakan perempuan dalam dewan dapat mendukung inisiatif ESG sehingga meningkatkan kinerja ESG perusahaan. Walaupun terdapat ambang batas di mana dampak positif yang konsisten dan signifikan secara statistik dari keragaman *gender* dewan terhadap skor ESG hingga persentil ke-50. Secara khusus, analisis tersebut tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja ESG pada persentil ke-75 dan ke-90 variabel keragaman *gender*. Temuan ini menyiratkan bahwa keragaman *gender* perempuan dalam dewan direksi secara signifikan berdampak pada kinerja ESG hingga ambang batas tertentu, karena pengaruhnya kemudian tidak terlalu

terasa pada perusahaan yang diklasifikasikan dalam segmen kinerja ESG yang lebih tinggi.

Keberadaan komite-komite khusus dalam struktur dewan juga menjadi indikator penting dalam tata kelola perusahaan. Komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan berperan vital dalam pengawasan dan implementasi inisiatif ESG. Penelitian Bigelli dkk. (2023) menunjukkan bahwa perusahaan dengan komite keberlanjutan yang independen memiliki skor ESG 11 poin lebih tinggi dibandingkan yang tidak memilikinya. Selain itu, keberadaan komite audit dalam struktur dewan menjadi elemen penting dalam memastikan integritas pelaporan keuangan dan non-keuangan, termasuk pengungkapan ESG. Di ASEAN, peran komite audit menjadi semakin krusial seiring dengan meningkatnya tuntutan transparansi dan akuntabilitas dari pemangku kepentingan.

Ukuran perusahaan yang diukur sebagai logaritma natural dari total aset juga memiliki dampak yang signifikan secara statistik terhadap pengungkapan ESG. Penelitian menemukan bahwa perusahaan yang lebih besar mengungkapkan lebih banyak informasi tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dibandingkan dengan perusahaan yang lebih kecil (Rosati & Faria, 2019). Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan yang lebih besar memiliki lebih banyak sarana dan kapasitas untuk mengelola dan mengungkapkan praktik ESG perusahaan.

Interaksi antara berbagai elemen struktur dewan yang mencakup ukuran dewan direksi, komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi, keberadaan komite keberlanjutan, tanggung jawab sosial, dan keberadaan komite audit dapat

menciptakan sistem tata kelola yang komprehensif untuk mendukung implementasi ESG yang efektif. Sebagaimana dijelaskan oleh teori pemangku kepentingan, struktur dewan yang beragam dan inklusif memungkinkan perusahaan untuk lebih baik dalam memahami dan merespons kebutuhan berbagai pemangku kepentingan (Freeman dkk., 2010). Hal ini menjadi semakin penting dalam konteks ASEAN, di mana perusahaan menghadapi berbagai tantangan unik dalam implementasi praktik ESG.

2.5. Aktivitas Dewan

Aktivitas dewan, yang tercermin melalui intensitas rapat dewan, merepresentasikan tingkat keterlibatan dan efektivitas dewan dalam menjalankan fungsi pengawasan dan pengambilan keputusan strategis. Teori eselon atas menjelaskan bahwa frekuensi interaksi antar anggota dewan memengaruhi kualitas pengambilan keputusan dan implementasi strategi perusahaan (Hambrick & Mason, 1984). Dalam konteks ESG, jumlah rapat dewan mencerminkan sejauh mana dewan direksi memberikan perhatian dan pengawasan terhadap isu-isu keberlanjutan.

Frekuensi rapat dewan menjadi indikator penting dari komitmen dewan dalam mengelola berbagai aspek perusahaan, termasuk implementasi ESG. Sejalan dengan teori pemangku kepentingan yang menekankan pentingnya peran dewan dalam memastikan keseimbangan kepentingan berbagai pemangku kepentingan (Liu dkk., 2022). Di kawasan ASEAN, aktivitas dewan melalui rapat memiliki peran strategis mengingat kompleksitas tantangan ESG yang dihadapi. Rapat dewan menjadi forum penting untuk mendiskusikan dan mengevaluasi berbagai

aspek keberlanjutan, mulai dari masalah lingkungan hingga tata kelola. Intensitas rapat dewan juga berkaitan erat dengan efektivitas komite-komite khusus seperti komite keberlanjutan dan komite audit. Arhinful dkk. (2024) menjelaskan bahwa adanya korelasi langsung antara frekuensi rapat dewan dengan kualitas pengawasan yang diberikan untuk mengorordinasikan langkah-langkah yang efektif dan untuk memitigasi risiko terkait keberlanjutan. Hal ini mengindikasikan bahwa frekuensi rapat yang memadai memungkinkan aliran informasi dan pengambilan keputusan yang lebih tepat dalam konteks implementasi ESG. Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa efektivitas rapat dewan tidak hanya ditentukan oleh frekuensinya, tetapi juga oleh kualitas diskusi dan keputusan yang dihasilkan. Seluruh hal di atas mengindikasikan bahwa masih terdapat banyak kesenjangan atas hubungan antara jumlah rapat dewan terhadap hasil akhir ESG perusahaan.

2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai hubungan antara struktur dan aktivitas dewan dengan kinerja ESG telah menjadi fokus berbagai studi empiris dalam beberapa tahun terakhir. Sehingga penelitian terdahulu mengkaji penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan berdasarkan pada jurnal-jurnal yang memiliki topik yang sama ataupun serupa. Penelitian terdahulu mencakup tinjauan terhadap penelitian dan studi sebelumnya yang telah dilakukan mengenai pengaruh struktur dan aktivitas dewan terhadap kinerja ESG. Berikut table penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai perbandingan dan acuan pada penelitian ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Tiap Variabel

Variabel Dependen: Kinerja ESG			
No.	Penelitian dan Tahun	Sampel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Agnese dkk. (2024)	Sampel penelitian terdiri dari 109 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Afrika dengan total 590 observasi perusahaan-tahun dari periode 2016-2022. Sampel mengecualikan perusahaan sektor keuangan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi dewan, keragaman <i>gender</i> , dan keterampilan spesifik dewan berhubungan positif dengan kinerja ESG. Dewan yang lebih besar cenderung menurunkan kinerja ESG. Keberadaan komite keberlanjutan dan komite tata kelola perusahaan berkontribusi positif terhadap hasil ESG. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pembuat kebijakan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi berkelanjutan di Afrika.
2.	Bigelli dkk. (2023)	Sampel penelitian mencakup 835 perusahaan terdaftar di Eropa dengan 16.635 observasi skor ESG tahunan dari periode 2002-2020. Sampel tidak termasuk perusahaan di sektor keuangan.	Hasil penelitian membuktikan bahwa keragaman <i>gender</i> , keragaman budaya, independensi dewan, dan keberadaan komite CSR berkontribusi signifikan terhadap skor ESG yang lebih tinggi. Perusahaan dengan komite CSR mencapai skor ESG 11 poin lebih tinggi (skor rata-rata 53,49). Direktif Pelaporan Non-Kuangan UE berdampak positif pada skor ESG dan mengurangi kesenjangan antara perusahaan dengan dan tanpa komite CSR. Dualitas CEO berdampak negatif terhadap skor ESG

			sebelum direktif UE tetapi tidak berpengaruh setelahnya.
3.	Saygili dkk. (2022)	Sampel penelitian terdiri dari perusahaan yang terdaftar di Bursa Istanbul Corporate Governance Index (XKURY) selama periode 2007-2017. Total sampel mencakup data panel dari perusahaan-perusahaan non-keuangan yang memiliki skor tata kelola perusahaan di atas 70 dari 100.	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pengungkapan lingkungan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dalam dimensi sosial ESG, keterlibatan pemangku kepentingan dalam manajemen berkontribusi pada efisiensi operasional. Ketentuan terkait hak pemegang saham dan dewan direksi memiliki dampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan dalam dimensi tata kelola.
4.	Mohy-ud-Din (2024)	Sampel penelitian terdiri dari 334 perusahaan non-keuangan yang terdaftar dalam Indeks S&P 1500 selama periode 2010-2021. Data dikumpulkan dari portal profesional Eikon data stream.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaporan ESG memiliki dampak positif dan signifikan terhadap inovasi hijau perusahaan. Skor CSR juga berkontribusi positif terhadap inovasi hijau. Keragaman dewan direksi berpengaruh positif pada hubungan antara pelaporan ESG dan inovasi hijau. Perusahaan AS dengan nilai ESG yang lebih tinggi menunjukkan peningkatan pendapatan hijau, inovasi produk, dan aktivitas R&D yang bertujuan untuk mendorong praktik inovasi hijau.

Variabel Independen: Ukuran Dewan Direksi			
No.	Penelitian dan Tahun	Sampel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Birindelli dkk. (2018)	108 bank yang terdaftar di Eropa dan Amerika Serikat untuk periode 2011-2016.	Studi ini menemukan hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara ukuran dewan dan kinerja ESG. Dewan yang lebih besar menunjukkan kinerja keberlanjutan yang lebih baik, hal tersebut dikarenakan keahlian yang lebih beragam dan alokasi beban kerja yang lebih baik dalam menangani masalah-masalah ESG.
2	Zhu dkk. (2024)	248 perusahaan manufaktur dari Bursa Efek Shanghai dan Shenzhen dari tahun 2010 hingga 2022.	Temuan ini mengungkapkan hubungan yang negatif dan signifikan secara statistik antara ukuran dewan dan investasi ESG. Dewan yang lebih besar dikaitkan dengan penurunan investasi ESG, menunjukkan bahwa dewan yang lebih besar dapat menghambat pengambilan keputusan dan pencapaian konsensus dalam masalah ESG.
3	Bigelli dkk. (2023)	835 perusahaan yang terdaftar di Eropa dari tahun 2002-2020 dengan 16.635 pengamatan skor ESG tahunan.	Studi ini tidak menemukan hubungan yang signifikan antara ukuran dewan dan skor ESG pada periode awal. Namun, setelah penerapan Petunjuk Uni Eropa 95/2014, dewan yang lebih besar dikaitkan dengan skor ESG yang lebih rendah, menunjukkan bahwa peningkatan ukuran dewan dapat menghambat pengambilan keputusan terkait

			ESG dalam lingkungan pelaporan wajib.
Variabel Independen: Komposisi <i>gender</i> perempuan dalam dewan direksi			
No.	Penelitian dan Tahun	Sampel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Agnese dkk. (2024)	109 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Afrika dari tahun 2016 hingga 2022.	Keragaman <i>gender</i> dewan di perusahaan-perusahaan Afrika berpengaruh secara positif terhadap pengambilan keputusan yang lebih mengarah pada keberlanjutan sehingga meningkatkan skor ESG perusahaan. Walaupun pada penelitian tersebut juga dijelaskan bahwa terdapat ambang batas yang menjadikan hasil penelitian bersifat <i>non-linear</i> . dampak positif yang konsisten dan signifikan secara statistik dari keragaman <i>gender</i> dewan terhadap skor ESG dirasakan hingga persentil ke-50. Secara khusus, analisis tersebut tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja ESG pada persentil ke-75 dan ke-90 variabel keragaman <i>gender</i> .
2	Bigelli dkk. (2023)	835 perusahaan yang terdaftar di Eropa dari tahun 2002 hingga 2020.	Keberagaman <i>gender</i> di dewan perusahaan secara positif memengaruhi skor ESG. Perusahaan dengan kehadiran perempuan yang lebih besar di dewan menunjukkan skor ESG yang lebih tinggi, dan pengaruh positif ini terus berlanjut bahkan setelah adanya peraturan Uni Eropa tentang pelaporan non-keuangan.

3	Sundarasen dkk. (2024)	Tinjauan komprehensif berdasarkan 144 artikel dari basis data Web of Science antara tahun 2011-2023.	Dewan yang beragam <i>gender</i> meningkatkan kualitas pelaporan ESG. Kehadiran direktur perempuan secara aktif mendorong inisiatif ESG, yang mengarah pada kualitas dan transparansi pelaporan yang lebih baik. Anggota dewan direksi perempuan membawa perspektif yang beragam yang meningkatkan pertimbangan dewan direksi dalam hal ESG.
4	Zhu dkk. (2024)	248 perusahaan manufaktur Tiongkok dari tahun 2010 hingga 2022.	Keberagaman <i>gender</i> menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan secara statistik dengan investasi ESG. Anggota dewan perempuan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keputusan investasi ESG karena latar belakang dan perspektif perempuan yang beragam, yang mengarah pada pertimbangan yang lebih menyeluruh terhadap masalah ESG.
Variabel Independen: Keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial			
No.	Penelitian dan Tahun	Sampel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Bigelli dkk. (2023)	835 perusahaan yang terdaftar di Eropa dari tahun 2002-2020 dengan 16.635 skor ESG tahunan.	Perusahaan yang memiliki komite CSR mencapai skor ESG sekitar 11 poin lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki komite tersebut. Petunjuk Pelaporan Non-Kuangan Uni Eropa (95/2014) secara signifikan mengurangi kesenjangan ESG antara perusahaan yang memiliki dan

			yang tidak memiliki komite CSR, karena petunjuk ini mengamanatkan semua perusahaan untuk membahas masalah ESG dalam pelaporan non-keuangan perusahaan.
2	Huang dkk. (2024)	Sampel perusahaan yang terdaftar di saham A di pasar saham Shanghai dan Shenzhen di Tiongkok dari tahun 2010 hingga 2021.	Studi ini menemukan bahwa perusahaan yang memiliki komite ESG dikaitkan dengan kinerja ESG perusahaan yang lebih tinggi. Efeknya ditransmisikan melalui peningkatan investasi lingkungan dan daya tarik investor. Dampaknya lebih signifikan pada perusahaan non-BUMN dan industri yang berpolusi, yang menunjukkan bahwa komite ESG lebih efektif daripada simbolis dalam mempromosikan kinerja ESG perusahaan.
3	Tahat & Hassanein (2024)	910 perusahaan dari indeks S&P Global 1200 yang mencakup 18 negara dari tahun 2011 hingga 2022.	Penelitian ini menunjukkan bahwa komite keberlanjutan secara signifikan meningkatkan praktik pelaporan ESG. Komite-komite ini bertindak sebagai jembatan antara pemangku kepentingan dan manajer perusahaan, membantu perusahaan memahami dan secara efektif memuaskan kepentingan pemangku kepentingan. Kehadiran komite keberlanjutan memperkuat hubungan positif antara keragaman <i>gender</i> dewan dan kinerja ESG, yang mengindikasikan peran penting komite keberlanjutan dalam

			mendukung dan mengimplementasikan inisiatif ESG.
Variabel Independen: Jumlah Rapat Dewan			
No.	Penelitian dan Tahun	Sampel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Birindelli dkk. (2018)	108 bank yang terdaftar di Eropa dan Amerika Serikat periode 2011-2016.	Penelitian menemukan hubungan positif namun tidak signifikan antara jumlah rapat dewan dengan kinerja ESG bank. Jumlah rapat dewan memiliki koefisien positif tetapi tidak signifikan secara statistik.
2	Arhinful dkk. (2024)	32 perusahaan otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Tokyo periode 2005-2021.	Studi menemukan bahwa jumlah rapat dewan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja ESG. Dampak negatif ini disebabkan oleh pertemuan yang tidak sering memengaruhi kapasitas bimbingan dan pengawasan dewan.
3	Suttipun (2021)	Seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Thailand (SET) periode 2015-2019.	Penelitian menemukan bahwa jumlah rapat dewan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap pengungkapan ESG. Faktor seperti efisiensi operasi dewan, proses pengambilan keputusan, dan integrasi pertimbangan ESG dalam diskusi dewan bisa lebih penting untuk meningkatkan kinerja ESG.
Variabel Independen: Keberadaan Komite Audit			
No.	Penelitian dan Tahun	Sampel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Arif dkk. (2020)	Sampel terdiri dari 641 perusahaan yang terdaftar di pasar modal Australia	Hasil menunjukkan efek positif yang signifikan dari aktivisme dan independensi komite audit

		dalam sektor energi periode 2009-2018.	terhadap kualitas dan kuantitas pengungkapan ESG. Dampak karakteristik komite audit lebih kuat pada dimensi lingkungan dari pengungkapan ESG.
2	Pozzoli dkk. (2022)	Sampel terdiri dari 1.923 perusahaan yang terdaftar di 13 negara anggota Uni Eropa periode 2018-2020.	Hasil menunjukkan efek positif yang signifikan dari independensi dan keahlian komite audit terhadap kinerja ESG. Namun masa jabatan komite audit ditemukan berhubungan negatif dengan kinerja ESG. Hasil ini lebih kuat secara statistik selama periode pandemi.
3	Tumwebaze dkk. (2022)	Sampel terdiri dari 48 perusahaan jasa keuangan di Uganda.	Hasil menunjukkan efektivitas komite audit berpengaruh positif signifikan terhadap praktik pelaporan keberlanjutan. Efektivitas komite audit lebih signifikan terkait dengan indikator ekonomi dan sosial dibandingkan indikator lingkungan.

2.7. Pengembangan Hipotesis

Penelitian ini menggunakan dua teori utama yaitu Teori Eselon Atas (*Upper Echelons Theory*) dan Teori Pemangku Kepentingan (*Stakeholder Theory*). Kedua teori tersebut memiliki pola yang berbeda tetapi memiliki tujuan yang sejalan apabila dikaitkan dengan struktur dan aktivitas dewan terhadap kinerja ESG perusahaan. Teori Eselon Atas yang dikemukakan oleh Hambrick & Mason (1984) menyatakan bahwa pengalaman dan kepribadian yang dimiliki oleh para eksekutif akan mempengaruhi cara pandang dan tindakan dalam hal keputusan terbaik yang

harus diambil oleh para eksekutif. Hal tersebut dapat tercermin dari bagaimana ukuran dewan direksi, komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi, jumlah rapat dewan, dan keberadaan komite audit memengaruhi kinerja ESG perusahaan.

Teori Pemangku Kepentingan yang diperkenalkan kembali oleh Freeman dkk. (2010) menekankan bahwa organisasi perlu mempertimbangkan kepentingan seluruh pemangku kepentingan. Teori ini sangat relevan dalam lingkup ESG karena memfasilitasi pentingnya menyeimbangkan kepentingan di bidang ekonomi, sosial, dan lingkungan. Kehadiran komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial merupakan manifestasi empiris dari teori pemangku kepentingan yang menyatakan bahwa perusahaan harus secara formal menciptakan struktur untuk mengelola dampak pada berbagai pemangku kepentingan. Teori ini dapat diimplementasikan dalam penelitian terkait keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial yang menjadi representasi bahwa perusahaan mempertimbangkan seluruh pemangku kepentingan yang ada untuk menciptakan stabilitas ekonomi, sosial, dan lingkungan.

Kedua teori ini menjadi landasan yang penting dalam memahami bagaimana pengaruh struktur dan aktivitas dewan memengaruhi kinerja ESG. Berbagai aspek dewan, dalam hal ini mencakup ukuran dewan direksi, komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi, keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, jumlah rapat dewan, dan keberadaan komite audit, merupakan manifestasi dari kedua teori praktik tata kelola perusahaan yang mengarah pada peningkatan kinerja ESG.

2.7.1. Pengaruh Ukuran Dewan Direksi terhadap Kinerja ESG di Kawasan ASEAN

Dalam beberapa literatur terdapat perbedaan perspektif yang saling bertentangan tentang pengaruh ukuran dewan direksi terhadap kinerja ESG. Di satu sisi, semakin besar ukuran dewan direksi, semakin beragam keahlian yang dimiliki, semakin efektif pula pembagian kerja perusahaan dalam menangani isu-isu ESG. Pernyataan tersebut diperkuat melalui penelitian Birindelli dkk. (2019) yang menemukan korelasi positif dan signifikan antara ukuran dewan direksi dan kinerja ESG bank-bank di Eropa dan Amerika Serikat, yang merinci bahwa dewan yang lebih besar memiliki kemampuan yang lebih besar untuk melakukan pengawasan dan keahlian yang lebih beragam saat menangani masalah keberlanjutan.

Pandangan kedua yang kontradiktif dengan literatur sebelumnya menekankan pada potensi masalah dari dewan yang terlalu besar. Zhu dkk. (2024) menyatakan dalam penelitiannya terhadap perusahaan manufaktur di Tiongkok menemukan korelasi negatif antara ukuran dewan direksi dan investasi dalam ESG, yang menunjukkan bahwa peran utama dewan adalah membuat keputusan perusahaan, dan bahwa dewan yang lebih besar dapat mengurangi efisiensi pengambilan keputusan dan konsensus mengenai masalah ESG. Pengamatan ini diperkuat oleh Bigelli dkk. (2023) yang menemukan bahwa setelah penerapan peraturan pelaporan wajib di Uni Eropa, dewan yang lebih besar dicirikan oleh skor ESG yang lebih rendah, yang juga mengindikasikan adanya tantangan dalam koordinasi dan pengambilan keputusan pada dewan yang lebih besar.

Dengan mempersempit fokus ke ASEAN, semakin kompleksnya isu-isu ESG bagi perusahaan membutuhkan tanggapan yang komprehensif. Dewan yang lebih besar dalam implementasinya terhadap ESG di Kawasan ASEAN memberikan keuntungan karena beberapa alasan. Pertama, latar belakang anggota dewan yang beragam berkontribusi pada pemahaman yang lebih bernuansa dan respons terhadap isu-isu ESG yang kompleks yang dihadapi kawasan ASEAN. Kedua, dewan yang besar memungkinkan pembentukan komite-komite kerja tertentu yang dapat mengeksplorasi detail-detail ESG yang akan meningkatkan efisiensi dalam mengawasi dan mengimplementasikan kebijakan ESG. Ketiga, mengingat evolusi praktik ESG yang terus berlanjut dalam konteks ASEAN, dewan yang lebih besar dapat beradaptasi dan mengimplementasikan praktik ESG yang relevan secara politik, ekonomi dan sosial di dalam negeri dengan lebih baik.

Meskipun terdapat argumen bahwa ukuran dewan direksi yang lebih besar dapat menghambat proses pengambilan keputusan, manfaat dari keberagaman perspektif dan pembagian tugas yang lebih efektif dalam menangani isu ESG dinilai lebih besar dibandingkan potensi kerugiannya. Dewan yang lebih besar dapat memberikan pengawasan yang lebih menyeluruh terhadap implementasi strategi ESG perusahaan, serta memastikan bahwa kepentingan seluruh pemangku kepentingan terwakili dalam pengambilan keputusan terkait ESG. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis untuk penelitian ini adalah:

H1: Ukuran dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja ESG di kawasan ASEAN

2.7.2. Pengaruh Komposisi *Gender* Perempuan dalam Dewan Direksi terhadap Kinerja ESG di Kawasan ASEAN

Keberadaan perempuan dalam dewan direksi menjadi fokus penelitian karena memiliki potensi pengaruh terhadap peningkatan kinerja ESG. Hubungan antara keragaman *gender* perempuan dalam dewan direksi dengan kinerja ESG sebagian besar disepakati dalam literatur. Studi yang dilakukan oleh Agnese dkk. (2024) menghasilkan temuan serupa yang mengungkapkan efek positif dari keragaman *gender* perempuan dalam dewan, terutama pengambilan keputusan keberlanjutan dan skor ESG yang lebih baik. Walaupun efek positif ini dibatasi secara optimal hingga pada persentil ke-50 dari keragaman *gender* sehingga dianggap memiliki ambang batas dan menjadikannya hubungan *non-linear*.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Bigelli dkk. (2023) terhadap perusahaan-perusahaan di Eropa, yang mengonfirmasi bahwa keragaman *gender* di ruang rapat secara umum berpengaruh signifikan terhadap skor ESG, bahkan setelah adanya peraturan pelaporan non-keuangan yang telah ditetapkan saat ini. Zhu dkk. (2024) dengan penelitian yang berfokus pada perusahaan manufaktur di Tiongkok menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara keragaman *gender* dan investasi ESG, sebuah kondisi yang ditafsirkan apabila keberadaan *gender* perempuan dalam dewan dapat memberikan visi yang lebih beragam dalam pengambilan keputusan. Selain itu, tinjauan sistematis baru-baru ini dilakukan oleh Sundarasen dkk. (2024) menyediakan 144 artikel penelitian yang menemukan bahwa perempuan dalam dewan direksi secara terus menerus memberikan pelaporan ESG yang lebih baik.

Dalam konteks di kawasan ASEAN, kehadiran perempuan dalam dewan direksi juga diprediksi dapat memberikan sejumlah peningkatan kinerja ESG. Pertama, direktur perempuan dianggap memiliki pendekatan yang lebih bersifat dengan tidak hanya mememtingkan aspek keuangan, tetapi juga dampak sosial dan lingkungan dalam pengambilan keputusan. Kedua, direktur perempuan cenderung lebih peka terhadap isu-isu keberlanjutan jangka panjang dan mendorong investasi dalam inisiatif ESG yang tidak langsung membuahkan hasil, namun sangat penting bagi keberlanjutan jangka panjang. Ketiga, memiliki direktur perempuan dapat meningkatkan kualitas diskusi dewan karena keberadaan *gender* perempuan dianggap dapat memberikan perspektif yang berbeda dalam menilai risiko dan peluang terkait ESG. Seluruh hal tersebut menciptakan pandangan bahwa terdapat kecenderungan direktur perempuan untuk lebih memperhatikan kepentingan pemangku kepentingan yang lebih luas dan mendorong praktik bisnis yang lebih berkelanjutan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis untuk penelitian ini adalah:

H2: Komposisi gender perempuan dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja ESG di Kawasan ASEAN

2.7.3. Pengaruh Keberadaan Komite Keberlanjutan dan Tanggung Jawab Sosial terhadap Kinerja ESG di Kawasan ASEAN

Implementasi komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan telah muncul sebagai mekanisme penting dalam struktur tata kelola perusahaan untuk mengawasi dan mengelola kinerja ESG. Penelitian yang ada memvalidasi dampak positif dari peran yang dilakukan oleh komite terkait. Bigelli dkk. (2023) menunjukkan hubungan positif antara komite keberlanjutan dan tanggung jawab

sosial dengan skor ESG. Penelitian difokuskan pada perusahaan-perusahaan Eropa yang memiliki komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, menghasilkan keputusan bahwa perusahaan terbukti memiliki skor ESG hampir 11 poin lebih tinggi daripada perusahaan yang tidak memiliki komite, terlepas dari kenyataan bahwa perbedaan ini tidak terlalu terasa setelah adanya peraturan pelaporan non-keuangan.

Hasil penelitian Huang dkk. (2024) terhadap perusahaan-perusahaan di Tiongkok juga menegaskan kembali bahwa komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial secara positif berpengaruh terhadap kinerja ESG, yang sebagian besar dikarenakan keberadaan komite terkait telah menarik lebih banyak investasi lingkungan dan peningkatan daya tarik bagi investor. Diungkapkan juga bahwa komite ini menjadi semakin penting bagi perusahaan non-BUMN dan industri yang berpolusi. Selain itu, sebuah studi global baru-baru ini dilakukan oleh Tahat & Hassanein (2024) mampu menunjukkan bahwa dewan keberlanjutan bertindak sebagai jembatan antara pemangku kepentingan dan manajemen perusahaan untuk memfasilitasi transfer informasi dan meningkatkan praktik pelaporan ESG.

Di kawasan ASEAN, di bawah tekanan transisi menuju ekonomi berkelanjutan, pembentukan komite keberlanjutan menjadi semakin penting karena sejumlah alasan. Pertama, komite ini merupakan agen perubahan utama dalam organisasi karena memberikan arahan strategis dan pengawasan khusus untuk semua inisiatif ESG. Kedua, di pasar ASEAN yang sedang berkembang, komite keberlanjutan dapat menjadi ujung tombak transformasi budaya perusahaan melalui peningkatan kesadaran internal dan perubahan praktik bisnis. Ketiga, komite ini

memainkan peran strategis dalam menjembatani standar-standar ESG internasional dan realitas lokal, membantu perusahaan mengadaptasi praktik-praktik ESG global ke dalam konteks lokal di ASEAN.

Keberadaan komite keberlanjutan di perusahaan masih belum begitu proporsional, meskipun tingkat kematangan praktik ESG di ASEAN bisa sangat berbeda di berbagai negara. Tetapi pembentukan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial dalam perusahaan dianggap sebagai komitmen formal perusahaan dan dapat menjadi katalisator untuk transisi menuju praktik bisnis yang lebih berkelanjutan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis untuk penelitian ini adalah:

H3: Keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial berpengaruh positif terhadap kinerja ESG di Kawasan ASEAN

2.7.4. Pengaruh Jumlah Rapat Dewan terhadap Kinerja ESG di Kawasan ASEAN

Dalam tata kelola perusahaan, salah satu ukuran untuk memperkirakan aktivitas pengawasan dewan adalah jumlah rapat dewan yang dihitung tiap tahun dalam laporan tahunan perusahaan. Studi empiris di seluruh literatur yang tersedia melaporkan temuan yang beragam tentang dampaknya terhadap kinerja ESG. Birindelli dkk. (2018) mengungkapkan dalam penelitian studi lintas negara pada bank-bank di Eropa dan Amerika Serikat menemukan hubungan yang positif namun tidak signifikan antara jumlah rapat dewan dan kinerja ESG bank.

Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Suttipun (2021) yang menemukan pengaruh positif namun tidak signifikan antara jumlah rapat dewan dengan pengungkapan ESG dalam studinya pada perusahaan di Thailand. Di sisi lain, hasil yang kontradiktif justru ditemukan oleh Arhinful dkk. (2024) yang meneliti perusahaan otomotif di Jepang menemukan pengaruh negatif namun tidak signifikan. Studi ini juga menjelaskan bahwa penyebab efek negatif tersebut adalah karena ketidakefektifan rapat dewan dapat memengaruhi hasil ESG yang dalam konteks penelitian tersebut justru memburuk.

Dengan mempertimbangkan berbagai literatur terdahulu dan implementasinya dalam kawasan ASEAN, jumlah rapat dewan dapat memiliki implikasi yang signifikan terhadap kinerja ESG. Pertama, rapat yang sering dilakukan memberikan kesempatan tambahan bagi dewan untuk mendiskusikan dan memeriksa strategi dan implementasi ESG secara rinci. Kedua, mengingat lanskap bisnis yang berkembang pesat di ASEAN, peningkatan frekuensi rapat memberikan fleksibilitas bagi dewan untuk tanggap terhadap perkembangan peraturan dan ekspektasi pemangku kepentingan terhadap ESG. Ketiga, rapat yang sering juga membantu untuk lebih sejalan dengan pengawasan pelaksanaan inisiatif ESG dan pemenuhan tujuan keberlanjutan perusahaan yang strategis.

Meskipun penelitian lain dianggap justru berpengaruh negatif, namun dapat dikatakan bahwa memastikan frekuensi rapat yang memadai sangat penting untuk pemantauan kinerja ESG yang efektif. Beberapa pertemuan dapat mendorong isu ESG ke depan dan tetap menjadi bagian dari agenda perusahaan dan diskusi di ruang rapat. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis untuk penelitian ini adalah:

H4: Jumlah rapat dewan berpengaruh positif terhadap kinerja ESG di Kawasan ASEAN

2.7.5. Pengaruh Keberadaan Komite Audit terhadap Kinerja ESG di Kawasan ASEAN

Komite audit merupakan komponen penting dalam kerangka kerja tata kelola perusahaan yang berfungsi dalam pengawasan dan transparansi dalam proses pelaporan. Walaupun belum ditemukannya literatur secara langsung dampak keberadaan komite audit terhadap kinerja ESG, tetapi berbagai studi empiris menunjukkan mengenai bagaimana berbagai aspek yang dimiliki komite audit dapat berpengaruh positif terhadap kinerja ESG. Arif dkk. (2020) dalam penelitiannya terhadap perusahaan energi di Australia mengungkapkan bahwa terdapat efek positif yang signifikan dari aktivitas dan independensi komite audit terhadap kualitas pengungkapan ESG, dengan dampak paling kuat dirasakan dalam pilar lingkungan.

Temuan ini didukung oleh Pozzoli dkk. (2022) yang menemukan adanya dampak signifikan positif dari independensi dan keahlian komite audit terhadap kinerja ESG, sedangkan masa jabatan komite audit berhubungan negatif dengan kinerja ESG pada sebuah studi terhadap perusahaan di salah satu negara Uni Eropa. Lebih lanjut, Tumwebaze dkk. (2022) membangun analisis di antara industri jasa keuangan di Uganda menetapkan bahwa pemeriksaan praktik pelaporan keuangan audit menghasilkan dampak positif dari praktik audit pada indikator praktik keberlanjutan sehubungan dengan indikator ekonomi dan sosial.

Dalam konteks ASEAN, keberadaan komite audit dapat memberikan nilai strategis dalam menentukan peningkatan ESG perusahaan melalui beberapa mekanisme. Peran komite audit berperan dalam memastikan keandalan pelaporan ESG, komite audit dapat memainkan peran kunci dalam dua hal, yaitu pengawasan terhadap integritas proses pengumpulan dan verifikasi data keberlanjutan. Kedua, sebagai pengawas independen, komite audit dapat mengadvokasi transparansi yang lebih besar dalam pengungkapan informasi ESG kepada para pemangku kepentingan. Ketiga, anggota komite audit memiliki keahlian dan pengalaman yang dapat membantu dalam mengidentifikasi dan mengelola risiko terkait ESG.

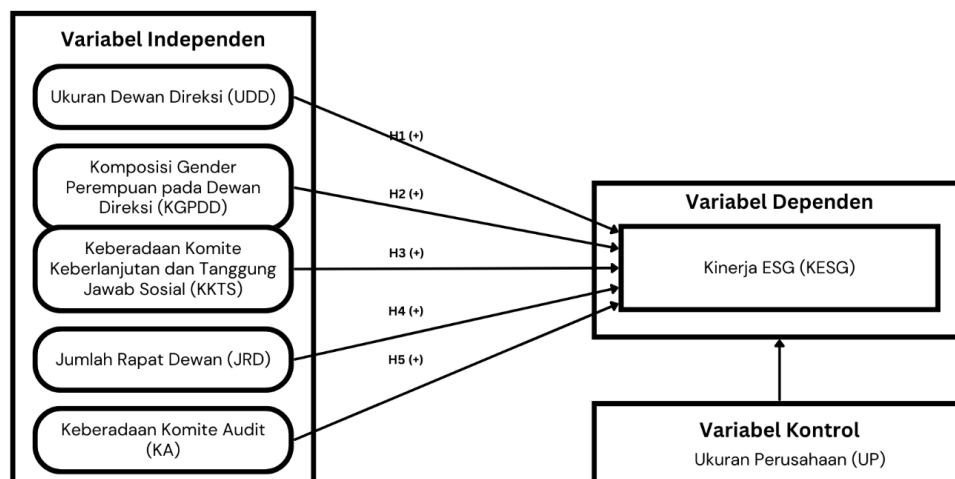
Komite audit yang berfungsi dengan baik dapat membantu perusahaan-perusahaan di ASEAN dalam mengatasi tantangan-tantangan yang unik terkait kualitas pelaporan ESG. Ketika investor dan regulator global meningkatkan standar yang lebih tinggi untuk pelaporan ESG, komite audit dapat membantu berkontribusi pada lanskap pelaporan yang lebih baik, memastikan bahwa praktik-praktik perusahaan memenuhi standar internasional dan relevan dengan konteks lokal. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis untuk penelitian ini adalah:

H5: Keberadaan komite audit berpengaruh positif terhadap kinerja ESG di Kawasan ASEAN

2.8.Kerangka Konseptual

Penelitian ini akan mempelajari pengaruh dari beberapa variabel independen yang terdiri dari ukuran dewan direksi (UDD), komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi (KGPDD), keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab

sosial (KKTS), jumlah rapat dewan (JRD), dan keberadaan komite audit (KA) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja ESG (KESG). Sehingga terdapat variabel independen yang memengaruhi dan variabel dependen yang dipengaruhi. Selain itu, untuk meningkatkan akurasi hasil, penelitian ini menggunakan ukuran perusahaan (UP) sebagai variabel kontrol. Berdasarkan penjabaran dari masing-masing hipotesis diatas, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat divisualisasikan sebagaimana pada Gambar 2.1.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan merupakan kuantitatif untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen yang diteliti dengan variabel dependen. penelitian ini juga menggunakan variabel kontrol untuk memastikan bahwa hasil penelitian murni disebabkan oleh variabel independen, bukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Kaidah keilmuan yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu sistematis, empiris, rasional, objektif, terukur, dan konkret. Melalui penelitian kuantitatif ini peneliti ingin mengetahui hubungan antara variabel independen yang terdiri dari ukuran dewan direksi (UDD), komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi (KGPDD), keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial (KKTS), jumlah rapat dewan (JRD), dan keberadaan komite audit (KA) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja ESG (KESG) dengan variabel ukuran perusahaan (UP) sebagai variabel kontrol.

3.2. Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diambil dari *database London Stock Exchange Group of Companies* (LSEG) yang mencakup laporan tahunan perusahaan dan skor ESG *real performance*. Populasi keseluruhan dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang terdaftar di bursa efek negara-negara ASEAN, yaitu Indonesia, Malaysia, Singapura, Thailand, Filipina, dan Vietnam periode 2020-2023. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* (metode pengambilan sampel non-probabilitas), yaitu metode

pengambilan sampel yang digunakan untuk memilih sampel yang diminati berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini meliputi tiga aspek. Aspek pertama yaitu perusahaan harus secara konsisten terdaftar di bursa efek negara-negara ASEAN pada tahun 2020-2023. Kedua, perusahaan harus memiliki data kinerja ESG atau didefinisikan sebagai *ESG real performance score* dalam *London Stock Exchange Group of Companies* (LSEG) pada periode penelitian (2020 – 2023). Ketiga, perusahaan harus secara konsisten menerbitkan laporan tahunan selama periode penelitian. Keempat, perusahaan diharuskan memiliki data yang lengkap dari variabel penelitian yaitu ukuran dewan direksi, komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi, keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, jumlah rapat dewan, keberadaan komite audit, dan total aset.

Data yang digunakan adalah data panel yang menggabungkan data *cross-section* dari beberapa perusahaan dan data *time series* selama periode penelitian (2020 – 2023). Dengan adanya data panel, penelitian ini dapat menganalisis dampak struktur dan aktivitas dewan terhadap kinerja ESG perusahaan di kawasan ASEAN secara lebih rinci. Jumlah sampel akhir yang sesuai dengan kriteria akan diperoleh berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan sampel penelitian secara keseluruhan merupakan hasil kali antara jumlah perusahaan yang memenuhi syarat dikalikan dengan periode pengamatan selama 4 tahun (2020-2023).

3.3. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini mencakup variabel dependen yaitu kinerja ESG (KESG), variabel independen yang terdiri dari ukuran dewan direksi (UDD), komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi (KGPDD), keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial (KKTS), jumlah rapat dewan (JRD), dan keberadaan komite audit (KA). Selain itu, penelitian ini juga menggunakan ukuran perusahaan (UP) sebagai variabel kontrol.

3.3.1. Variabel Dependen

Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen yaitu kinerja ESG sebagai variabel dependen, yang diukur dengan menggunakan kinerja ESG dari *London Stock Exchange Group of Companies* (LSEG), sebuah pengukuran kinerja keberlanjutan perusahaan yang komprehensif dan telah diterima secara global. Skor kinerja ini, yang telah distandarisasi sehingga merefleksikan kinerja sesungguhnya perusahaan dalam ESG, bukan hanya kinerja pengungkapan dalam pelaporan perusahaan di bidang ESG. Skor ini mengukur sejauh mana perusahaan memenuhi standar keberlanjutan dan praktik bisnis etis yang terintegrasi. Dalam beberapa tahun terakhir, pengukuran kinerja ESG telah muncul sebagai indikator dan kriteria yang signifikan dalam mengevaluasi investasi perusahaan (Ji dkk., 2024). *Database London Stock Exchange Group of Companies* (LSEG) berperan sumber data yang terstandarisasi dan menyeluruh di seluruh dimensi ESG, menjadikan data tersebut sebagai data yang tepat untuk mengevaluasi kinerja ESG perusahaan berdasarkan kinerja aktualnya.

Kinerja ESG merupakan hasil dari penggabungan tiga komponen utama untuk mencerminkan kompleksitas masalah keberlanjutan di masa kini. Komponen *environmental performance* mencakup pengaruh dan jejak perusahaan terhadap ekosistem dan lingkungan, misalnya, di mana deforestasi mencapai 4,382 juta hektar untuk tujuan komoditas (Global Forest Watch, 2023). Komponen lainnya yaitu *social performance* mengevaluasi bagaimana perusahaan berinteraksi dengan para pemangku kepentingan. Sedangkan spek yang terakhir yaitu *governance*, merupakan aspek yang semakin relevan di masa kini dengan mempertimbangkan bahwa dewan direksi dengan spesialisasi ESG yang kompeten dapat memberikan dampak yang besar terhadap praktik ESG perusahaan.

Terdapat beberapa landasan mengapa pemilihan kinerja ESG dipilih sebagai variabel dependen. Menurut Liu dkk. (2022), melalui pengungkapan yang transparan, perusahaan membuktikan kredibilitas dan akuntabilitas terhadap pemangku kepentingan potensial, termasuk investor, karyawan, maupun komunitas lokal. Menjadikan penggunaan metrik yang terstandarisasi seperti kinerja ESG sangat penting untuk analisis yang akurat. Dalam penelitian, data skor ESG dikumpulkan secara sistematis dari basis data *London Stock Exchange Group of Companies* (LSEG) untuk periode antara 2020-2023 dari semua perusahaan sampel yang terdaftar di bursa efek negara-negara ASEAN agar dapat memberikan pandangan menyeluruh tentang praktik ESG selama 4 tahun terakhir untuk perusahaan di kawasan ASEAN.

Formula perhitungan skor ESG adalah sebagai berikut:

$$KESG = (E \text{ Score} \times w_1) + (S \text{ Score} \times w_2) + (G \text{ Score} \times w_3)$$

Di mana:

KESG = Kinerja ESG

E Score = Skor kinerja lingkungan

S Score = Skor kinerja social

G Score = Skor kinerja tata Kelola

w_1, w_2, w_3 = Bobot masing-masing komponen sesuai standar *London Stock Exchange Group of Companies* (LSEG)

3.3.2. Variabel Independen

Terdapat lima variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu ukuran dewan direksi, komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi, keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, jumlah rapat dewan, dan keberadaan komite audit.

3.3.2.1. Ukuran Dewan Direksi

Ukuran dewan direksi didefinisikan sebagai jumlah total anggota yang duduk di dewan direksi suatu perusahaan pada periode terkait (2020 – 2023). Menurut Birindelli dkk. (2018), dewan dengan ukuran yang memadai dapat mendorong keragaman yang diperlukan untuk mengatasi masalah ESG yang semakin kompleks. Hal tersebut menjadi semakin relevan dalam konteks kawasan ASEAN yang memiliki berbagai isu ESG. Ukuran dewan direksi dicari berdasarkan

penghitungan jumlah seluruh anggota dewan direksi yang tercantum dalam laporan tahunan masing-masing perusahaan selama periode penelitian. Perhitungan ukuran dewan direksi meliputi seluruh anggota dewan direksi termasuk direktur independen yang secara resmi terdaftar dan aktif dalam laporan tahunan perusahaan.

Rumus perhitungan ukuran dewan direksi dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$UDD = \sum \text{Anggota Dewan Direksi}$$

di mana:

$$UDD = \text{Ukuran dewan direksi}$$

3.3.2.2. Komposisi *Gender* Perempuan dalam Dewan Direksi

Penggunaan komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi menjadi ukuran dasar untuk menilai keragaman pandangan yang ada dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan, terutama dalam hal kebijakan ESG. Komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi diperhitungkan melalui persentase anggota dewan direksi perempuan relatif terhadap jumlah total anggota dewan direksi di perusahaan. Penghitungan komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi didasarkan pada komposisi akhir tahun menurut laporan tahunan perusahaan.

Rumus perhitungan komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$KGPDD = \frac{\text{Jumlah direktur perempuan dalam Dewan Direksi}}{\text{Total Anggota Dewan Direksi}} \times 100\%$$

di mana:

KGPDD = Komposisi *Gender* Perempuan dalam Dewan Direksi

3.3.2.3. Keberadaan Komite Keberlanjutan dan Tanggung Jawab Sosial

Keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan mencerminkan adanya komite khusus yang bertanggung jawab atas pengawasan dan pelaksanaan praktik-praktik ESG di perusahaan. Komite ini bertanggung jawab untuk mengembangkan strategi, memantau implementasi dan mengukur keberhasilan inisiatif ESG. Untuk mengukur variabel ini, digunakan variabel *dummy* yang mengkuantifikasi keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan.

Rumus keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan diukur menggunakan variabel *dummy* dengan ketentuan:

$$KKTS = 1 \text{ atau } 0$$

Di mana:

KKTS = Komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial

1 = Memiliki komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial

0 = Tidak memiliki komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial

3.3.2.4. Jumlah Rapat Dewan

Jumlah rapat dewan dihitung dari jumlah rapat formal yang diadakan oleh dewan dalam setahun. Variabel ini mencakup tingkat aktivitas pengawasan dan

keterlibatan dewan direksi dalam pengelolaan perusahaan, termasuk dalam proses pengambilan keputusan terkait kebijakan ESG dan implementasinya. Jumlah rapat dewan direksi ditentukan dari total jumlah rapat yang diadakan dan dicatat sesuai dengan pedoman tata kelola perusahaan.

Rumus jumlah rapat dewan diukur dengan formula:

$$JRD = \sum RFt$$

Di mana:

JRD = Jumlah rapat dewan

RFt = jumlah rapat yang diadakan dan dicatat dalam laporan tahunan perusahaan tahun t

3.3.2.5. Keberadaan Komite Audit

Komite audit menunjukkan ada tidaknya organ pengawas khusus yang ditugaskan untuk mengawasi struktur pelaporan keuangan dan non-keuangan perusahaan, termasuk pengungkapan ESG. Komite audit berperan penting dalam menjaga integritas sistem pelaporan dan efektivitas sistem pengendalian internal serta kepatuhan terhadap berbagai peraturan dan standar. Variabel ini dihitung dengan menggunakan pendekatan variabel *dummy* untuk mengkuantifikasi keberadaan komite audit dalam perusahaan.

Fungsi dan tanggung jawab dari komite audit antara lain adalah mengawasi proses pelaporan keuangan, menilai efektivitas pengendalian internal, memonitoring kepatuhan terhadap peraturan, dan mengawasi pengungkapan

informasi non-keuangan dan ESG. Selain itu, komite audit juga mengawasi kinerja auditor eksternal dan internal, serta menjaga berdirinya fungsi audit.

Rumus keberadaan komite audit diukur menggunakan variabel *dummy* dengan ketentuan:

$$KA = 1 \text{ atau } 0$$

Di mana:

KA = Komite Audit

1 = Memiliki komite audit

0 = Tidak memiliki komite audit

3.3.3. Variabel Kontrol

Variabel kontrol dalam penelitian digunakan untuk mencegah bias yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Dalam penelitian ini variabel kontrol yang digunakan adalah ukuran perusahaan.

3.3.3.1. Ukuran Perusahaan

Dalam penelitian ini, ukuran perusahaan berfungsi sebagai variabel kontrol, yang merupakan skala untuk mengukur besar kecilnya suatu perusahaan dengan penggunaan log natural pada total aset. Logaritma natural dipilih untuk memperhalus variabilitas data yang berlebih dan untuk meminimalkan kesalahan standar dari koefisien regresi. Penggunaan total aset sebagai proksi ukuran perusahaan dikarenakan total aset tidak terlalu fluktuatif dibandingkan dengan proksi lain seperti kapitalisasi pasar dan penjualan yang lebih terpengaruh oleh

pergerakan pasar. Data total aset perusahaan diperoleh dari *London Stock Exchange Group of Companies* (LSEG) sebagaimana data yang digunakan peneliti adalah nilai total aset yang sudah diaudit dan dikonversikan ke dalam mata uang USD agar dapat dibandingkan antar perusahaan di berbagai negara di kawasan ASEAN.

Terdapat beberapa alasan substansial dalam memilih ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol. Perusahaan dengan ukuran yang lebih besar memiliki sumber daya dan pengalaman yang lebih baik dalam mengelola praktik ESG, karena dianggap telah memiliki lebih banyak profesional dan kapasitas untuk menangani dimensi ESG dalam praktik pengendalian manajemen perusahaan (Derbali, 2021). Hal tersebut juga diperkuat dengan penelitian Atan dkk. (2018) dan Velte (2017) yang mendefinisikan ukuran perusahaan sebagai peran penting dalam kinerja perusahaan dan menambahkan ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol penelitian. Selain itu, perusahaan besar menjadi sasaran pengawasan publik dan peraturan yang lebih ketat yang mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek ESG. Perusahaan besar juga memiliki akses yang lebih baik terhadap sumber daya manusia dan teknis yang dibutuhkan untuk menerapkan praktik-praktik ESG. Oleh karena itu, penambahan variabel kontrol ini digunakan untuk memastikan bahwa hubungan yang ditemukan antara variabel independen dan dependen dengan penambahan karakteristik dari struktur dewan dan aktivitas yang sedang dianalisis.

Pengukuran ukuran perusahaan dalam penelitian ini menggunakan formula:

$$UP = \ln(\text{Total Aset})$$

Di mana:

UP = Ukuran perusahaan

Ln = Logaritma natural

Total Aset = Nilai total aset perusahaan pada akhir tahun

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan merupakan variabel dependen berupa kinerja ESG berdasarkan *real performance* yang diukur dengan mengacu pada *database London Stock Exchange Group of Companies* (LSEG), di mana skor ini merupakan gabungan dari ESG Score dengan bobot 70% yang mengukur praktik keberlanjutan berdasarkan data-data yang dilaporkan melalui laporan keberlanjutan, laporan tahunan, situs web perusahaan, dan pengungkapan ESG lainnya sedangkan Skor Kontroversi ESG dengan bobot 30% merupakan hasil dari indikasi jumlah pemberitaan negatif terkait ESG perusahaan yang dipublikasikan oleh media yang berkaitan dengan kasus pencemaran lingkungan, pelanggaran hak-hak buruh dan permasalahan tata Kelola perusahaan (*London Stock Exchange Group of Companies*, 2023).

Setiap Skor Gabungan ESG diberi nilai antara 0-100, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan kinerja ESG yang lebih baik. Variabel independen dan kontrol juga diambil melalui *database London Stock Exchange Group of Companies* (LSEG) , di mana variabel independen berupa ukuran dewan direksi diwakili oleh jumlah total anggota dewan direksi. Komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi yang diukur dengan persentase perempuan untuk kedua jenis

kelamin dengan penghitungan persentil. Keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial (menggunakan variabel *dummy*) yang mengindikasikan apakah ada komite yang berfokus pada keberlanjutan dan tanggung jawab sosial dalam dewan atau tidak (1 untuk adanya komite dan 0 untuk tidak ada). Rapat dewan dinyatakan sebagai jumlah frekuensi rapat dalam satu tahun. keberadaan komite audit (menggunakan variabel *dummy*) untuk menentukan ada tidaknya komite audit (1 untuk adanya komite dan 0 untuk tidak ada). Sedangkan variabel kontrol berupa ukuran perusahaan dikumpulkan dari data total aset yang kemudian dikonversi ke dalam bentuk logaritma natural.

3.5. Metode Analisis Data

Analisis regresi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis regresi biasanya diterapkan dalam analisis hubungan antara satu variabel independen dengan satu atau lebih variabel dependen. Tujuannya adalah untuk mengestimasi atau memprediksi nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati, 2008). Data panel adalah struktur data dua dimensi yang biasa digunakan dalam statistik yang memiliki dimensi *cross-sectional* dan *time series*. Data panel mengacu pada beberapa observasi dari unit observasi yang sama dari waktu ke waktu. Di mana unit pengamatan pada data panel dapat berupa individu, rumah tangga, perusahaan, atau negara, sementara waktu yang ditetapkan dapat berupa bulan, tahun, atau periode lainnya. Dengan observasi berulang atas unit observasi yang sama, menjadikan analisis lebih akurat seiring waktu, data juga memiliki kemampuan untuk

mengendalikan efek tetap individu dan efek tetap waktu yang dapat memengaruhi hasil analisis (Wooldridge, 2009). Analisis regresi data panel menggabungkan data yang bersifat *cross-section* dan *time series* dalam strukturnya. Menurut Gujarati (2008), terdapat tiga pendekatan dalam mengestimasi model regresi data panel yaitu Pendekatan *Common Effect Model* (CEM), *Fixed Effect Model* (FEM), dan *Random Effect Model* (REM).

Analisis regresi data panel digunakan untuk menganalisis dampak struktur dan karakteristik dewan terhadap kinerja ESG dalam penelitian ini. Penggunaan data panel dipilih untuk menghasilkan analisis yang lebih komprehensif atas kombinasi data *cross-sectional* dan *time-series* (Baltagi, 2021). Data panel penelitian ini berisi 308 perusahaan yang terdaftar di bursa efek negara-negara ASEAN selama periode mulai dari 2020 hingga 2023. Analisis statistik yang dilakukan mencakup analisis data panel dan statistik deskriptif untuk melihat signifikansi hubungan antara kinerja ESG perusahaan terhadap ukuran dewan direksi, komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi, keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, jumlah rapat dewan, dan keberadaan komite audit. Analisis dilakukan dengan bantuan *software* EViews 13. Pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.5.1. Uji Pemilihan Model

Ada beberapa model yang dapat dipilih dalam mengestimasi hasil uji regresi data panel dengan menggunakan *software* EViews 13. Rohmana (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat tiga model yang digunakan dalam pembahasan teknik estimasi model regresi data panel. Model yang pertama

dianggap paling sederhana yaitu *Common Effect Model* (CEM), di mana semua data digabungkan tanpa memperhatikan perbedaan waktu dan pengenalan individu perusahaan, dengan asumsi bahwa perilaku data akan tetap sama dari waktu ke waktu. Model yang kedua adalah *Fixed Effect Model* (FEM). Model ini menggunakan variabel dummy untuk mengakomodasi perbedaan nilai antara unit observasi yang berbeda (*cross section*) dan waktu yang berbeda (*time series*). Sedangkan untuk metode ketiga adalah *Random Effect Model* (REM), menetapkan bahwa nilai intersep setiap unit observasi bersifat acak atau *stokastik* (tidak tetap), namun model ini juga tetap memperhitungkan kemungkinan adanya hubungan antara kesalahan pengamatan (*error*) antar unit observasi maupun antar waktu. Dari tiga model regresi yang bisa digunakan untuk mengestimasi data panel, model regresi dengan hasil yang terbaiklah yang akan digunakan dalam menganalisis. Maka dalam penelitian ini untuk mengetahui model terbaik yang akan digunakan dalam menganalisis apakah dengan *Common Effect Model* (CEM), *Fixed Effect Model* (FEM), atau *Random Effect Model* (REM), maka dilakukan pengujian terlebih dahulu menggunakan uji Chow, uji Hausman, dan uji Lagrange Multiplier (LM).

3.5.1.1. Uji Chow

Uji Chow adalah uji yang membandingkan mana yang terbaik digunakan dalam penelitian terkait antara *Common Effect Model* (CEM) dengan *Fixed Effect Model* (FEM) (Widarjono, 2009). Uji Chow pada penelitian ini diputuskan berdasarkan pertimbangan nilai probabilitas (p) pada *cross section* f yang dihasilkan.

Ketentuan pengambilan keputusan yang digunakan yaitu:

- 1) Jika nilai probabilitas (p) untuk *cross section* $f > 0.05$, maka model yang dipilih adalah pendekatan *Common Effect Model* (CEM).
- 2) Jika nilai probabilitas (p) untuk *cross section* $f < 0.05$, maka model yang dipilih adalah pendekatan *Fixed Effect Model* (FEM).

3.5.1.2. Uji Hausman

Uji Hausman adalah uji yang digunakan untuk mengetahui model terbaik untuk digunakan antara *Random Effect Model* (REM) dengan *Fixed Effect Model* (FEM). Uji Hausman pada penelitian ini diputuskan berdasarkan pertimbangan nilai probabilitas (p) *cross-section random* yang dihasilkan (Widarjono, 2009).

- 1) Jika nilai probabilitas (p) *cross-section random* $> 0,05$, maka model yang dipilih adalah pendekatan *Random Effect Model* (REM).
- 2) Jika nilai probabilitas (p) *cross-section random* $< 0,05$, maka model yang dipilih adalah pendekatan *Fixed Effect Model* (FEM).

3.5.1.3. Uji Lagrange Multiplier (LM)

Menurut Widarjono (2009), Uji Lagrange Multiplier (LM) dilakukan untuk mencari model yang paling tepat antara pendekatan *Random Effect Model* (REM) dan *Common Effect Model* (CEM) yang digunakan dalam pemodelan data panel. Uji Lagrange Multiplier tidak digunakan apabila uji Chow dan uji Hausman telah menunjukkan model yang paling tepat adalah pendekatan *Fixed Effect Model* (FEM). Uji LM menggunakan perhitungan distribusi *chi-squares* dengan *degree of freedom* sebesar jumlah variabel independen.

- 1) Jika nilai LM statistik $>$ nilai kritis statistik *chi-squares*, maka model yang dipilih adalah pendekatan *Random Effect Model* (REM).
- 2) Jika nilai LM statistik $<$ nilai kritis statistik *chi-squares*, maka model yang dipilih adalah pendekatan *Common Effect Model* (CEM).

Uji LM ini didasarkan pada distribusi *chi-squares* dengan *degree of freedom* sebesar jumlah variabel independen. Jika nilai LM statistik lebih besar dari nilai kritis statistik *chi-squares* maka kita menolak hipotesis nul, yang artinya estimasi yang tepat untuk model regresi data panel adalah metode *Random Effect* dari pada metode *Common Effect*. Sebaliknya jika nilai LM statistik lebih kecil dari nilai statistik *chi-squares* sebagai nilai kritis, maka kita menerima hipotesis nul, yang artinya estimasi yang digunakan dalam regresi data panel adalah metode *Common Effect* bukan metode *Random Effect*.

3.5.2. Uji Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif adalah suatu metode penelitian yang memberikan gambaran data sampel menjadi informasi numerik. Informasi numerik yang sudah disederhanakan ini nantinya akan menjadi alat bantu peneliti dalam menganalisis dan menginterpretasikan masing-masing variabel secara menyeluruh. Uji statistik deskriptif pada penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan tentang gambaran umum setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen yaitu kinerja ESG (KESG) dan lima variabel independen yang terdiri dari Ukuran Dewan Direksi (UDD), Komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi (KGPDD), Keberadaan Komite Keberlanjutan dan Tanggung Jawab Sosial (KKTS), Jumlah Rapat Dewan (JRD), dan Keberadaan

Komite Audit (KA), serta satu variabel kontrol yaitu Ukuran Perusahaan (UP). Masing-masing variabel akan dijabarkan berdasarkan nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, nilai standar deviasi yang menunjukkan gambaran dari persebaran data, *skewness* menunjukkan seberapa miring data tersebut, dan kurtosis menunjukkan seberapa memuncak atau memusat data dibandingkan dengan distribusi normal.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi data panel memiliki perbedaan mendasar dalam penerapan uji asumsi klasik dibandingkan analisis regresi linear sederhana ataupun *time series*. Data panel mengintegrasikan observasi yang bersifat *cross-section* dan *time series* menjadikan data panel memiliki karakteristik yang bersifat unik. Keunikan tersebut menjadikan beberapa uji asumsi klasik menjadi tidak relevan ataupun tidak diperlukan. Penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas sebagai satu-satunya uji asumsi klasik yang relevan untuk data panel.

Sebagaimana yang disampaikan oleh (Gujarati, 2008), data panel memiliki berbagai keunggulan di antaranya mampu mengendalikan heterogenitas individual yang tidak teramati, memaparkan data yang lebih informatif dengan tingkat variabilitas yang lebih besar, dan mengurangi secara signifikan kolinearitas antar variabel. Dua dimensi ruang dan waktu yang diberikan pada data panel dapat mengatasi masalah secara alami yang biasanya memerlukan uji asumsi klasik sebagai analisis regresi konvensional.

Terkait uji normalitas, berdasarkan *Central Limit Theorem* yang dipaparkan oleh Kwak & Kim (2017), ketika ukuran sampel cukup besar ($n > 30$), distribusi sampel akan mendekati normal terlepas dari distribusi populasinya. Konklusi tersebut juga berlaku dalam konteks data panel. Jumlah yang besar dari observasi yang dihasilkan melalui penggabungan dimensi *cross-section* dan *time series* membuat uji normalitas menjadi kurang relevan. *Estimator* panel yang konsisten dan efisien tetap dapat diraih meskipun residual tidak terdistribusi normal, hal ini terjadi karena asimptotik dari *estimator* panel (Baltagi, 2021).

Jeffrey M. Wooldridge (2019) memberikan argumentasi yang menguatkan alasan mengapa uji heteroskedastisitas tidak diperlukan dalam analisis data panel. *Estimator* panel yang umumnya digunakan seperti *fixed effect* dan *random effect* secara inheren memperhitungkan risiko heteroskedastisitas selama proses estimasi. Wooldridge juga menekankan bahwa fokus dalam analisis panel seharusnya lebih pada spesifikasi model yang tepat daripada uji asumsi klasik konvensional.

Menurut Gujarati (2008), autokorelasi pada data panel bukanlah masalah yang besar jika dengan menggunakan model panel yang tepat, yakni *fixed effects* atau *random effects*, sebagaimana dijelaskan dalam bukunya bahwa autokorelasi tidak secara serius memengaruhi konsistensi *estimator* dalam kerangka data panel karena cara model dispesifikasikan. Christopeit (2003), juga menyatakan bahwa prosedur uji autokorelasi tidak diperlukan pada data panel karena sifat model panel mampu mengontrol efek yang berkorelasi dengan waktu.

3.5.3.1. Uji Multikolinearitas

Meskipun beberapa uji asumsi klasik tidak diperlukan, uji multikolinearitas tetap menjadi bagian yang penting dalam analisis data panel. Struktur data tidak akan mencegah munculnya Multikolinearitas dalam data yang mana hal tersebut dapat memengaruhi estimasi koefisien regresi secara signifikan. Hair dkk. (2019) menjelaskan bahwa multikolinearitas dapat memengaruhi estimasi model regresi data panel sehingga harus dianalisis dan diatasi.

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai korelasi dari variabel-variabel independen dalam tabel korelasi. Multikolinearitas terjadi ketika korelasi antar variabel independen sangat kuat dan biasanya lebih besar dari 0,90 (Tabachnick & Fidell, 2013). Hal ini diperkuat dengan argumentasi dari Gujarati (2008) yang menunjukkan bahwa jika koefisien korelasi lebih besar dari 0,90 maka terdapat multikolinearitas yang serius dalam model regresi. Artinya, jika koefisien korelasi variabel independen di bawah 0,90, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang serius dalam model.

3.5.4. Analisis Regresi Data Panel

Dalam penelitian ini, untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan analisis regresi data panel, yang menggunakan data panel. Data panel menggabungkan karakteristik data *cross section* dan *time series*. Model regresi data panel dipilih karena model ini telah mendominasi analisis hubungan antara variabel berbasis *cross section* dan *time series*. Peneliti dapat mengontrol heterogenitas sekaligus meningkatkan efisiensi statistik, dan

memberikan dinamika yang lebih holistik dari variabel penelitian, yang tidak mungkin dilakukan dengan model regresi standar. Regresi data panel, di sisi lain, menyediakan alat analisis yang lebih luas dan lebih dalam yang meneliti hubungan antara variabel independen dan dependen karena mampu menangkap kompleksitas yang mendasari data dari unit observasi yang berbeda dalam periode waktu yang terbatas.

Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), penelitian ini menggunakan model regresi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KESG} = & \alpha + \beta_1 \text{UDD}_{it} + \beta_2 \text{KGPDD}_{it} + \beta_3 \text{KKTS}_{it} + \beta_4 \text{JRD}_{it} + \beta_5 \text{KA}_{it} \\ & + \beta_6 \text{UP}_{it} + \varepsilon_{it} \end{aligned}$$

Di mana:

KESG = Kinerja ESG perusahaan i pada periode t

α = Konstanta

β_1 - β_6 = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

UDD_{it} = Ukuran dewan direksi i pada periode t

KGPDD_{it} = Komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi i pada periode t

KKTS_{it} = Keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial i pada periode t

JRD_{it} = Jumlah rapat dewan i pada periode t

KA_{it} = Keberadaan komite audit i pada periode t

UP_{it} = Ukuran perusahaan (variabel kontrol) i pada periode t

ε_{it} = *Error term* perusahaan i pada periode t

i = *Unit cross-section* (perusahaan)

t = *Unit time series* (tahun 2020-2023)

3.5.5. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan terdiri atas tiga metode pengujian yaitu, Uji Koefisien Determinasi, Uji *Fit model* (Uji F) dan Uji t. Berikut merupakan penjelasan atas masing-masing uji:

3.5.4.1. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Almaududi (2016), koefisien determinasi pada intinya menggambarkan sejauh mana kemampuan model berhasil dalam menginterpretasikan varians variabel dependen. Menurut Syahirah dan Lautania (2016), penggunaan *adjusted R²* lebih diutamakan dalam mengukur keefektifan model regresi karena penambahan satu variabel independen dalam suatu model regresi memiliki potensi pengaruh naik atau turunnya nilai *adjusted R²*. Berbeda dengan *R²* yang pasti akan meningkat setiap kali satu variabel independen ditambahkan tanpa melihat apakah variabel baru tersebut memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga uji koefisien determinasi menggunakan nilai *adjusted R²* yang berkisar antara nol hingga satu. Nilai *adjusted R²* yang kecil mendekati angka 0 menginterpretasikan bahwa kemampuan variabel-variabel independen sangat terbatas dalam menjelaskan variansi variabel dependen. Sebaliknya, nilai *adjusted R²* yang besar mendekati angka 1 menunjukkan variabel-

variabel independen mengandung hampir semua informasi yang relevan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Adjusted R² dipilih pada software Eviews versi 13 untuk menghitung koefisien determinasi dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh struktur dan aktivitas dewan (ukuran dewan direksi, komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi, keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, jumlah rapat dewan, dan keberadaan komite audit) terhadap kinerja ESG pada perusahaan-perusahaan di ASEAN dengan ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol.

3.5.4.2. Uji *Fit model* (Uji F)

Berdasarkan penelitian Hanitha dkk. (2021), secara sederhana uji F adalah uji statistik yang membantu dalam menganalisis pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen dengan cara membandingkan nilai F-statistik dengan nilai pada tabel F pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan. Hal ini juga didukung oleh Jalari dan Marimin, (2020) yang menyatakan bahwa uji F pada dasarnya menunjukkan apakah secara bersama-sama semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini uji *fit model* (uji F) dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu melalui struktur dewan (ukuran dewan direksi, komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi, keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan, jumlah rapat dewan, dan keberadaan komite audit) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja ESG.

Pengujian ini juga mengkonfirmasi apakah model studi regresi data panel yang digunakan sesuai dengan studi yang dilakukan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *software* Eviews 13 dengan membandingkan nilai F-hitung dan nilai F tabel dan juga memperhatikan nilai $\text{prob}(F\text{-statistic})$ (Ghozali & Ratmono, 2017).

Ketentuan pengambilan keputusan untuk pengujian yaitu sebagai berikut:

- 1) H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan apabila nilai $\text{prob}(F\text{-statistic}) < 0,05$. Artinya ukuran dewan direksi, komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi, keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, jumlah rapat dewan, dan keberadaan komite audit secara bersama-sama memengaruhi kinerja ESG.
- 2) H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ dan apabila nilai $\text{prob}(F\text{-statistic}) > 0,05$. Artinya ukuran dewan direksi, komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi, keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, jumlah rapat dewan, dan keberadaan komite audit secara bersama-sama tidak memengaruhi kinerja ESG.

3.5.4.3. Uji t

Uji t dalam analisis regresi data panel menurut Hanitha dkk. (2021) digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dan membandingkan nilai probabilitas dengan *level of significant* yang ditentukan. Seperti yang ditegaskan oleh Jalari dan Marimin (2020) yang mengatakan bahwa tujuan uji t adalah untuk menguji apakah

variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengaruh parsial masing-masing variabel independen, yaitu struktur dewan direksi, komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi, keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan, jumlah rapat dewan, dan keberadaan komite audit dalam memengaruhi variabel dependen kinerja ESG dengan nilai signifikasi $\alpha = 0,01$ diuji dalam penelitian ini dengan menggunakan perangkat lunak Eviews 13.

Ketentuan pengambilan keputusan yang digunakan yaitu:

- 1) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan jika nilai probabilitas $> 0,01$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ESG.
- 2) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan jika nilai probabilitas $< 0,01$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ESG.

BAB IV

DATA DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari struktur dan aktivitas dewan terhadap kinerja ESG pada studi kasus perusahaan di negara asean. Hasil uji yang dilakukan pada penelitian ini yang terdiri atas pengujian statistik deskriptif, pengujian asumsi klasik, analisis regresi data panel dan pengujian hipotesis berupa uji koefisien determinasi, uji *fit model* atau uji F, dan uji t akan digunakan sebagai bahan pembahasan untuk menjawab masalah-masalah yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya.

4.1. Hasil Uji Pemilihan Model

Terdapat beberapa tahapan yang harus dilakukan untuk menguji pemilihan model terbaik di antara *Common Effect Model* (CEM), *Fixed Effect Model* (FEM) dan *Random Effect Model* (REM) untuk digunakan dalam penelitian. Tahapan tersebut mencakup uji Chow, uji Hausman, dan uji Lagrange Multiplier. Ketiga pengujian ini dilakukan secara berurutan untuk menentukan model yang paling sesuai dengan karakteristik data dan tujuan penelitian, di mana masing-masing uji memiliki kriteria dan hipotesis yang berbeda dalam proses pengambilan keputusan.

4.1.1. Hasil Uji Chow

Uji chow dilakukan untuk membandingkan atau memilih mana yang terbaik antara *Common Effect Model* (CEM) atau *Fixed Effect Model* (FEM). pengambilan keputusan dengan melihat nilai probabilitas (p) untuk *cross-section* f. jika nilai $p > 0,05$ maka model yang terpilih adalah *Common Effect Model* (CEM). tetapi jika p

$< 0,05$ maka model yang dipilih adalah *Fixed Effect Model* (FEM) (Widarjono, 2009).

Tabel 4. 1 Hasil Uji Chow

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	21,933476	(320.905)	0,0000
Cross-section Chi-square	2673,04592	320	0,0000

Sumber: Hasil EViews 13, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, hasil uji Chow membuktikan bahwa nilai probabilitas *cross section* f yang lebih kecil dari alpha 0,05 menunjukkan pemilihan *Fixed Effect Model* (FEM).

4.1.2. Hasil Uji Hausman

Uji Hausman dilakukan untuk membandingkan atau memilih mana model yang terbaik antara *Fixed Effect Model* (FEM) dan *Random Effect Model* (REM). pengambilan keputusan dengan melihat nilai probabilitas (p) untuk *cross-section random*. jika nilai $p > 0,05$ maka model yang terpilih adalah *Random Effect Model* (REM). tetapi jika $p < 0,05$ maka model yang dipilih adalah *Fixed Effect Model* (FEM).

Tabel 4. 2 Hasil Uji Hausman

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	42,253540	6	0,0000

Sumber: Hasil EViews 13, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji Hausman 4.2, nilai probabilitas (p) *cross-section random* lebih kecil dari alpha 0,05 menunjukkan pemilihan *Fixed Effect Model* (FEM) sebagai model yang terbaik digunakan dalam data penelitian ini.

4.1.3. Hasil Uji Lagrange Multiplier

Karena model *Fixed Effect Model* (FEM) terpilih dalam uji Chow dan Hausman, maka penelitian ini tidak perlu melakukan uji Lagrange Multiplier (LM). Alasan ini dapat divalidasi melalui alur pengambilan keputusan yang sistematis, di mana uji Chow membuktikan bahwa *Fixed Effect Model* (FEM) lebih unggul dibandingkan *Common Effect Model* (CEM), diikuti dengan uji Hausman yang memperkuat bukti bahwa *Fixed Effect Model* (FEM) lebih tepat digunakan dibandingkan *Random Effect Model* (REM). Karena uji Lagrange Multiplier ditujukan untuk secara khusus membandingkan antara *Random Effect Model* (REM) dan *Common Effect Model* (CEM), maka pelaksanaan uji LM dalam hal ini menjadi tidak relevan karena pada uji Chow dan uji Hausman telah menyatakan bahwa kedua model *Random Effect Model* (REM) dan *Common Effect Model* (CEM) tidak sesuai. Demikian juga keputusan untuk tidak melakukan uji LM merupakan bentuk efisiensi dalam analisis statistik, yaitu bahwa uji yang tidak akan mempengaruhi keputusan yang dibuat dapat diabaikan.

4.2. Hasil Statistik Deskriptif

Disajikan pada Tabel 4.3 hasil uji statistik deskriptif dengan menggunakan *Fixed Effect Model* (FEM) untuk masing-masing variabel secara bersamaan. Di mana variabel independen meliputi Ukuran Dewan Direksi (UDD) Komposisi

Gender Perempuan dalam Dewan Direksi (KGPDD), Komite Keberlanjutan dan Tanggung Jawab Sosial (KKTS), Jumlah Rapat Dewan (JRD), dan Komite Audit (KA). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja ESG (KESG). Terdapat juga variabel kontrol yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Ukuran Perusahaan (UP). Data dalam penelitian ini sebanyak 308 perusahaan dalam rentan waktu empat tahun (2020 – 2023). *mean* adalah nilai rata-rata dari data variabel, *median* menunjukkan nilai tengah setelah data diurutkan, *maximum* menunjukkan nilai tertinggi, sedangkan *minimum* adalah nilai terendah. *standar deviasi (std. dev.)* menunjukkan seberapa tersebar atau berbedanya nilai data dari rata-rata (*mean*). *Skewness* menunjukkan seberapa miring data tersebut dan *kurtosis* menunjukkan seberapa memuncak atau memusat data dibandingkan dengan distribusi normal.

Tabel 4. 3 Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

	<i>Mean</i>	<i>Median</i>	<i>Maximum</i>	<i>Minimum</i>	<i>Std. Dev.</i>	<i>Skewness</i>	<i>Kurtosis</i>
UDD	9,217532	9,000000	21,00000	2,000000	3,191899	0,460086	3,146020
KGPDD	1,966409	0,200000	62,50000	0,000000	7,550161	4,694922	25,80550
KKTS	0,823052	1,000000	1,000000	0,000000	0,381780	-1,693035	3,866366
JRD	8,900974	7,000000	62,00000	1,000000	6,144874	3,584608	23,55368
KA	0,991071	1,000000	1,000000	0,000000	0,094107	-10,44074	110,0090
KESG	54,97448	56,78000	85,51000	11,93000	14,92268	-0,280237	2,481283
UP	22,10834	22,01374	27,05202	17,99752	1,559184	0,299225	3,336334

Sumber: Hasil *output* EViews 13, 2024

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada tabel 4.3, maka dapat memberikan penjelasan sebagai berikut:

4.2.1. Variabel Ukuran Dewan (UDD)

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui bahwa variabel ukuran dewan direksi (UDD) memiliki nilai minimum atau terendah yaitu 2 orang yang terdapat pada beberapa perusahaan yaitu PT Pacific Strategic Financial Tbk (APIC.JK) pada tahun 2021-2023 dan PT Forza Land Indonesia Tbk (FORZ.JK) di tahun 2020-2023. Memiliki jumlah dewan yang kecil merupakan indikator kuat dari struktur dewan yang sangat ramping di kedua perusahaan tersebut, hal tersebut dirancang agar dapat melakukan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan gesit. Sebaliknya, memiliki dewan yang terlalu kecil juga dapat menghambat keragaman pandangan dan keahlian yang tersedia dalam mengendalikan manajemen perusahaan. Nilai tertinggi ukuran dewan direksi adalah 21 orang di Bangkok Bank Public Company Limited (BBL.BK) pada tahun 2022. Ukuran dewan ini mengindikasikan kompleksitas dalam operasi perusahaan, di mana keahlian di berbagai bidang diperlukan untuk pengawasan yang efektif. Namun, ukuran yang terlalu besar juga menyebabkan pengambilan keputusan menjadi lebih lama dan koordinasi menjadi lebih rumit.

Rata-rata ukuran dewan direksi dari seluruh perusahaan yang terdaftar di bursa efek dalam lingkup ASEAN yaitu sebesar 9,22 orang (dibulatkan menjadi 9 orang), dengan nilai tengah dari ukuran dewan direksi tersebut juga sebesar 9 orang, dengan nilai kurtosis (3,15) yang mendekati distribusi normal. Temuan bahwa nilai tengah ukuran dewan direksi (median) memiliki nilai yang hampir sama dengan

rata-rata ukuran dewan direksi (mean) dengan didukung nilai kurtosis yang mendekati distribusi normal menunjukkan bahwa sebaran ukuran dewan direksi cukup merata di sekitar nilai tengahnya, mengindikasikan bahwa mayoritas perusahaan di ASEAN cenderung memilih ukuran dewan direksi yang moderat, tidak terlalu ramping dan tidak terlalu besar. Hal ini tentu diterapkan untuk mencapai tujuan penyeimbangan antara keragaman dewan dan kemampuan perusahaan dalam pengambilan keputusan. Standar deviasi 3,19 lebih kecil dari rata-rata menunjukkan bahwa penyebaran ukuran dewan direksi di antara perusahaan-perusahaan relatif stabil. Dengan demikian, terlepas dari perbedaan ukuran dewan direksi, mayoritas perusahaan di ASEAN mengadopsi praktik tata kelola perusahaan yang serupa berdasarkan ukuran dewan direksi. Walaupun nilai *skewness* positif (0,46) menjelaskan ukuran dewan direksi dari beberapa perusahaan yang memiliki ukuran dewan direksi yang lebih besar dari rata-rata, namun tidak terlalu berpengaruh dan tetap menjadikan rata-rata ukuran dewan direksi perusahaan di ASEAN tetap berada di tingkat moderat.

4.2.2. Variabel Komposisi *Gender* Perempuan dalam Dewan Direksi (KGPDD)

Mengacu pada tabel 4.3, variabel komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi (KGPDD) memiliki nilai minimum atau terendah yaitu 0%, yang berarti dalam dewan direksi tidak ada representasi perempuan sama sekali. Banyak perusahaan yang memiliki kondisi yang sama seperti CK Power Public Company Limited (CKP.BK), PT Bintang Samudera Mandiri Lines Tbk (BSML.JK), PT Baramulti Suksessarana Tbk (BSSR.JK), dan masih banyak lagi. Hal ini

menunjukkan bahwa masih minimnya keterlibatan *gender* perempuan dalam dewan direksi.

Sedangkan perusahaan B.Grimm Power Public Company Limited (BGRIM.BK) memiliki KGPDD tertinggi sebesar 62,5%. pada tahun 2020. Hal ini sendiri merupakan sebuah prestasi dalam hal kesetaraan *gender* di tingkat eksekutif, karena ini berarti bahwa perempuan membentuk lebih dari setengah dari dewan direksi perusahaan. Hal ini menunjukkan dedikasi perusahaan terhadap keragaman *gender* di antara para pemimpin perusahaan.

Rata-rata KGPDD untuk perusahaan-perusahaan yang terdaftar di ASEAN adalah 1,97% dengan nilai median 0,20%. Alasan mengapa nilai rata-rata dan median berbeda jauh, dan juga nilai standar deviasi yang relatif tinggi (7,55%) menunjukkan bahwa ada kesenjangan besar dalam praktik keragaman *gender* di perusahaan-perusahaan ASEAN. Bahkan dapat dikatakan apabila mayoritas perusahaan di dalam lingkup ASEAN tidak melakukan praktik keragaman *gender* dalam komposisi dewan direksi. Hal ini juga didukung dengan temuan analisis *Skewness* yang tinggi (4,69) dan kurtosis yang tinggi (25,81) menunjukkan distribusi data yang sangat condong ke kanan dan memiliki banyak nilai ekstrem. Hal ini mengimplikasikan bahwa meskipun terdapat perusahaan yang telah mencapai proporsi perempuan yang tinggi, mayoritas masih memiliki proporsi yang sangat rendah atau bahkan tidak ada sama sekali.

Berdasarkan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan yang cukup besar antara kesetaraan *gender* di tingkat eksekutif pada perusahaan-

perusahaan di ASEAN. Hal ini dibuktikan dengan dominasi perusahaan dengan KGPDD 0% sehingga menyebabkan median yang terlalu rendah (0,20%). Sementara KGPDD misalnya di perusahaan (BGRIM.BK) cukup tinggi (62,5%) mendorong rata-rata naik (1,97%). Tingginya proporsi perusahaan yang mengambil langkah untuk mempromosikan kesetaraan *gender* mengindikasikan keberhasilan dalam upaya melibatkan sektor swasta dalam kesetaraan *gender*, namun banyak perusahaan yang masih memerlukan dorongan yang lebih kuat dari peraturan yang dapat membuat komposisi *gender* dalam dewan direksi menjadi lebih berimbang.

4.2.3. Variabel Komite Keberlanjutan dan Tanggung Jawab Sosial (KKTS)

Berdasarkan tabel 4.3, variabel komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial (KKTS) yang diwakili oleh variabel *dummy* memiliki nilai rata-rata sebesar 0.823 atau 82.31% dari keseluruhan observasi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan di wilayah ASEAN telah memiliki KKTS dalam kerangka kerja perusahaan. Hal ini juga menegaskan bahwa lebih dari 50% perusahaan di wilayah ASEAN telah menunjukkan keseriusannya dalam menghadapi isu-isu ESG yang ada. Di antara 1.232 pengamatan secara keseluruhan, 1.014 (82,31%) variabel memiliki KKTS, atau nilai 1, sementara 218 (17,69%) variabel tidak memiliki KKTS yang diwakilkan dengan nilai 0. Perusahaan yang tidak memiliki komite keberlanjutan antara lain PT Indo Tambangraya Megah Tbk (INKP.JK), PT Bank Negara Indonesia Tbk (BBNI.JK) pada tahun 2020, dan Telkom Philippines (TEL.PS). Yang menarik, beberapa perusahaan seperti TEL.PS dan BBNI.JK kemudian membentuk KKTS pada tahun-tahun berikutnya, menunjukkan adanya tren positif dalam adopsi praktik tata kelola keberlanjutan.

Nilai standar deviasi yang relatif lebih rendah (0,382) menandakan variasi yang rendah dalam implementasi KKTS, yang menunjukkan bahwa keberadaan KKTS telah menjadi hal yang normal ada dalam perusahaan di lingkup wilayah ASEAN. *Skewness* negatif (-1,693) menunjukkan kemiringan ke kiri, menunjukkan bahwa tetap ada sedikit perusahaan yang tidak memiliki KKTS, tetapi mayoritas perusahaan telah memiliki KKTS, yang menghasilkan data yang condong ke kiri dengan nilai terkait. Pemisahan nilai kurtosis termasuk dalam kategori distribusi *heavy-tailed* karena lebih tinggi dari 3 (3,866), yang mengindikasikan distribusi yang lebih runcing dari distribusi normal, yang berarti ada konsentrasi observasi yang tinggi di sekitar nilai mean. dengan jumlah distribusi data yang lebih besar di sekitar nilai rata-rata (0,823). Dalam konteks KKTS, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan sama dalam hal memiliki komite keberlanjutan, yang ditandai dengan perusahaan yang memutuskan untuk memiliki komite keberlanjutan, namun ada beberapa kasus ekstrem dan *outlier* dalam distribusi data yang didefinisikan tidak memiliki komite keberlanjutan.

Berdasarkan analisis di atas, dapat dikatakan bahwa praktik pembentukan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial telah diterima secara luas di antara perusahaan di wilayah ASEAN, dengan tingkat adopsi yang melebihi 80% perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran yang tinggi terhadap aspek keberlanjutan dan tanggung jawab sosial dalam tata kelola perusahaan di kawasan ini. Namun, masih ada ruang untuk peningkatan yang harus dilakukan oleh perusahaan mengingat masih terdapat sekitar 17,69% perusahaan yang tidak memiliki komite khusus untuk menangani isu-isu keberlanjutan.

4.2.4. Variabel Jumlah Rapat Dewan (JRD)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa variabel jumlah rapat dewan (JRD) memiliki nilai minimum sebesar 1 kali rapat yang ditemukan pada perusahaan Pritech Services Limited (PRIE.SI) pada tahun 2020, mengindikasikan minimnya intensitas rapat dewan pada perusahaan tersebut. Hal ini dapat menandakan lemahnya pengawasan terhadap pengelolaan perusahaan oleh dewan. Bertolak belakang dengan Pritech Services Limited (PRIE.SI), pada PT Bank Negara Indonesia Tbk (BBNI.JK) pada tahun 2022 justru menunjukkan nilai maksimum sebesar 62 kali pertemuan yang mencerminkan tingginya frekuensi rapat dewan. Frekuensi rapat dewan ini dapat diindikasikan sejalan dengan karakteristik industri perusahaan yaitu perbankan yang memerlukan pengawasan dan pengambilan keputusan yang lebih sering karena operasional yang kompleks dan regulasi yang sangat ketat.

Rata-rata (mean) JRD adalah 8,90 dengan nilai tengah (median) 7. Kesenjangan antara rata-rata dan median mengartikan bahwa distribusi data sedikit miring. Beberapa perusahaan dengan jumlah rapat yang tinggi meningkatkan nilai rata-rata. Menurut data hasil analisis, jumlah rapat yang tinggi dilakukan oleh perusahaan yang membutuhkan pengawasan yang lebih intens seperti PT Bank Negara Indonesia Tbk (BBNI.JK) dan bank-bank besar lainnya di kawasan ASEAN dengan intensitas rapat dewan mencapai lebih dari 20 kali dalam setahun.

Standar deviasi yang tinggi (6,14) menunjukkan adanya variasi yang luas dalam praktik frekuensi rapat dewan di antara perusahaan-perusahaan di kawasan ASEAN. Hal ini menunjukkan adanya variasi di berbagai sektor industri sesuai

dengan kebutuhan pengawasan dan pengambilan keputusan. Sektor-sektor yang diatur secara ketat regulasinya seperti perbankan dan keuangan memiliki kecenderungan frekuensi rapat yang tinggi, sedangkan sektor-sektor seperti manufaktur dan properti umumnya memiliki frekuensi rapat yang lebih rendah.

Nilai *skewness* positif yang tinggi (3,58) mengartikan data sangat condong ke kanan, mengimplikasikan sebagian besar perusahaan memiliki jumlah rapat yang rendah, dan beberapa perusahaan lain memiliki jumlah rapat yang tinggi. Hal ini sejalan dengan praktik tata kelola perusahaan di kawasan ASEAN, di mana sebagian besar perusahaan mengadakan rapat dewan secara teratur baik secara bulanan atau dua bulanan dengan sekelompok kecil perusahaan, terutama dari sektor keuangan, yang mengadakan rapat dengan frekuensi yang lebih tinggi.

Nilai kurtosis menunjukkan angka yang sangat tinggi (23,55) mengartikan distribusi *heavy-tailed* yang ekstrem. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat beberapa perusahaan yang memiliki frekuensi rapat jauh lebih tinggi daripada rata-rata walaupun jumlahnya tergolong sedikit. Meski begitu, nilai kurtosis yang tinggi tetap menunjukkan bahwa frekuensi rapat dewan di ASEAN sangat bervariasi dan terpolarisasi, karena di sisi lain, sebagian besar perusahaan menunjukkan nilai JRD yang rendah menyebabkan distribusi yang sangat runcing dengan ekor panjang ke kanan.

Pola JRD menunjukkan kondisi tata kelola perusahaan yang beragam di kawasan ASEAN, di mana frekuensi rapat dewan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan sektor industri yang berbeda. Namun, adanya beberapa perusahaan

dengan frekuensi rapat yang sangat tinggi menunjukkan bahwa beberapa perusahaan menyadari perlunya pengawasan aktif dalam tata kelola perusahaan, terutama pada sektor-sektor yang membutuhkan pengawasan yang lebih ketat.

4.2.5. Variabel Komite Audit (KA)

Berdasarkan tabel 4.3 variabel mengenai Komite Audit (KA) yang diukur dengan variabel *dummy* memiliki nilai rata-rata sebesar 0,991 atau 99,11% dari total observasi. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh perusahaan di kawasan ASEAN memiliki komite audit dalam struktur organisasi perusahaan. Nilai tengah sebesar 1.000 menguatkan kembali bahwa kepemilikan komite audit telah menjadi praktik umum dalam tata kelola perusahaan di kawasan ini.

Dari total observasi, terdapat 1.221 (99,11%) perusahaan yang memiliki komite audit (dengan nilai 1) dan hanya 11 perusahaan (0,89 persen) yang tidak memiliki komite audit (dengan nilai 0). Di antara perusahaan yang tercatat tidak memiliki komite audit adalah PT Tower Bersama Infrastructure Tbk (TOWR.JK) pada periode 2020-2021 dan Samart Telekomunikasi PCL (STEC.BK) pada tahun 2021. Namun kemudian, sebagian besar perusahaan-perusahaan ini kemudian memperketat aturan dengan membentuk komite audit di tahun-tahun berikutnya, sehingga menunjukkan kepatuhan terhadap aturan tata kelola perusahaan.

Nilai standar deviasi yang sangat rendah (0,094) mengindikasikan perbedaan yang sangat minim dalam penerapan komite audit, yang berarti bahwa praktik ini telah menjadi persyaratan umum di perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam kawasan ASEAN. Nilai *skewness* yang sangat negatif (-10,44)

menunjukkan distribusi data sangat condong ke kiri, yang semakin menegaskan prevalensi absolut perusahaan yang memiliki komite audit. Kurtosis sangat tinggi (110,009), mencerminkan keseragaman praktik dalam hal kepemilikan komite audit.

Tingginya tingkat adopsi komite audit perusahaan mengindikasikan efektivitas peraturan tata kelola perusahaan di negara-negara kawasan ASEAN telah sangat baik dengan mewajibkan pembentukan komite audit sebagai bagian dari mekanisme pengawasan internal. Komite audit juga terbentuk atas kesadaran yang tinggi perusahaan mengenai pentingnya pengawasan independen terhadap pelaporan keuangan dan sistem pengendalian internal perusahaan.

4.2.6. Variabel Kinerja ESG (KESG)

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa variabel kinerja ESG (KESG) memiliki nilai minimum sebesar (11,93) dan ditemukan pada perusahaan Stamford Tyres Corporation Limited (STCM.L) pada tahun 2023 yang menunjukkan kinerja dan perhatian perusahaan terhadap faktor ESG sangat buruk. Nilai yang rendah ini juga dapat mengindikasikan bahwa perusahaan bersifat tidak transparan dan diperburuk dengan kurangnya praktik-praktik lingkungan, sosial, dan tata kelola perusahaan yang baik. Sementara itu, nilai maksimum sebesar (85,51) ditemukan pada PT Bank Central Asia Tbk (BBCA.JK) Pada tahun 2022, mencerminkan bahwa perusahaan telah memberikan gambaran atas kinerja ESG yang terbaik di kawasan ASEAN. Pencapaian nilai yang sangat tinggi tersebut menunjukkan apabila BBCA.JK telah memiliki komitmen yang kuat untuk menerapkan praktik

keberlanjutan dan menekankan kembali posisinya sebagai salah satu institusi keuangan terbesar kedua di ASEAN.

Rata-rata KESG adalah (54,97) dengan median (56,78), menyiratkan bahwa perusahaan-perusahaan di kawasan ASEAN pada umumnya memiliki kinerja ESG yang moderat. Nilai rata-rata (mean) dan nilai tengah (median) yang hampir sama menunjukkan bahwa kinerja ESG secara keseluruhan cukup simetris. Meski begitu, celah skor rata-rata yang hanya melebihi sedikit di atas nilai 50 menunjukkan bahwa masih banyak aspek yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan terkait implementasi ESG di kawasan ASEAN. Hal ini menjadi penting seiring dengan meningkatnya tekanan global terhadap bisnis yang berkelanjutan dan investasi yang bertanggung jawab.

Nilai standar deviasi sebesar (14,92) mencerminkan deviasi yang tinggi dalam kinerja ESG di antara perusahaan-perusahaan. Deviasi yang tinggi menunjukkan kesenjangan yang semakin melebar dalam adopsi praktik-praktik ESG di kawasan ASEAN. Perbedaan ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti peraturan spesifik negara, atribut tiap industri, ukuran perusahaan, dan tingkat kesadaran akan dampak positif dari praktik-praktik ESG perusahaan. Sebagai tambahan, sektor-sektor yang memiliki regulasi yang ketat, seperti perbankan dan energi, sering kali memiliki skor yang lebih baik dalam hal ESG dibandingkan sektor-sektor lainnya.

Skewness yang bernilai negatif (-0,28) menunjukkan distribusi data yang sedikit menceng ke kiri, mengindikasikan bahwa lebih banyak perusahaan yang

memiliki skor ESG di atas rata-rata. Hal ini dapat dianggap sebagai tanda konstruktif bahwa sebagian besar perusahaan di kawasan ASEAN telah mulai mempertimbangkan elemen-elemen ESG dalam operasi perusahaan. Meskipun demikian, nilai *skewness* yang relatif kecil menunjukkan bahwa distribusi masih lebih cenderung bersifat simetris.

Nilai kurtosis sebesar (2,48) dalam hal ini menunjukkan nilai yang kurang dari 3, sehingga mendefinisikan sebarannya lebih datar dari distribusi normal, mengartikan bahwa skor ESG berada lebih merata di sekitar nilai mean dan tidak terkonsentrasi pada beberapa nilai ekstrem. Distribusi ini berbentuk platykurtik, yang menandakan bahwa perusahaan-perusahaan di kawasan ASEAN cenderung mewakili tingkat kinerja ESG yang sangat berbeda, mencerminkan tahap yang berbeda dalam perjalanan perusahaan menuju praktik bisnis yang lebih berkelanjutan.

Secara keseluruhan, distribusi KESG ini menyajikan gambaran menyeluruh tentang status implementasi praktik-praktik ESG di kawasan ASEAN. Sebagai contoh, perusahaan dengan skor ESG yang baik adalah BBKA. JK menunjukkan bahwa standar global dalam praktik ESG dapat dicapai oleh perusahaan di kawasan ASEAN. Di sisi lain, STCM.L menunjukkan skor yang rendah, mengindikasikan bahwa masih perlunya upaya lebih dari berbagai pihak untuk meningkatkan standar praktik ESG di kawasan ini.

4.2.6. Variabel Ukuran Perusahaan (UP)

berdasarkan tabel 4.3, variabel kontrol ukuran perusahaan (UP) yang didefinisikan sebagai logaritma natural dari total aset, memiliki nilai minimum (17,99) yang diamati pada Tomypak Holdings Berhad (TOMY. KL) pada tahun 2020, menunjukkan bahwa perusahaan memiliki skala operasional yang relative kecil. Sebaliknya, nilai maksimum (27,05) ditemukan pada perusahaan DBS Group Holdings Ltd (DBSM.SI) pada tahun 2023, mencerminkan posisinya sebagai institusi keuangan terbesar nomor satu di ASEAN.

Dengan data yang telah ditransformasikan ke dalam logaritma natural, nilai standar deviasi sebesar (1,56) mengimplikasikan variasi yang moderat dalam ukuran perusahaan. Dengan *skewness* yang menunjukkan nilai positif (0,30) menunjukkan bahwa data sedikit miring ke kanan, mengartikan ada beberapa perusahaan besar yang mendorong distribusi ke arah nilai yang lebih tinggi. Selain itu, nilai kurtosis sebesar (3,34) yang sedikit lebih tinggi dari distribusi normal menunjukkan adanya konsentrasi yang moderat di sekitar nilai mean, namun tidak terlalu ekstrem.

4.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian yang menggunakan analisis regresi data panel ini, uji asumsi klasik yang relevan dilakukan hanya mencakup uji multikolinearitas. Hal ini dikarenakan karakteristik unik data panel yang mengintegrasikan dimensi *cross-section* dan *time series* telah mampu mengatasi permasalahan normalitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi secara alami.

4.2.1. Hasil Uji Multikolinearitas

Meskipun beberapa uji asumsi klasik tidak diperlukan, uji multikolinearitas tetap menjadi bagian yang penting dalam analisis data panel. Struktur data tidak akan mencegah munculnya Multikolinearitas dalam data yang mana hal tersebut dapat memengaruhi estimasi koefisien regresi secara signifikan. Hair dkk. (2019) menjelaskan bahwa multikolinearitas dapat mempengaruhi estimasi model regresi data panel sehingga harus dianalisis dan diatasi.

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai korelasi dari variabel-variabel independen dalam tabel korelasi. Multikolinearitas terjadi ketika korelasi antar variabel independen sangat kuat dan biasanya lebih besar dari 0,90 (Tabachnick & Fidell, 2013). Hal ini diperkuat dengan argumentasi dari Gujarati (2008) yang menunjukkan bahwa jika koefisien korelasi lebih besar dari 0,90 maka terdapat multikolinearitas yang serius dalam model regresi. Artinya, jika koefisien korelasi variabel independen di bawah 0,90, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang serius dalam model.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinearitas

	UDD	KGPDD	KKTS	JRD	KA	UP
UDD	1,000000	-0,009376	0,081609	0,186772	0,038924	0,254018
KGPDD	-0,009376	1,000000	-0,069558	-0,013089	-0,019798	-0,161576
KKTS	0,081609	-0,069558	1,000000	-0,007129	0,069043	0,196987
JRD	0,186772	-0,013089	-0,007129	1,000000	0,008303	0,349528
KA	0,038924	-0,019798	0,069043	0,008303	1,000000	0,011143

UP	0,254018	-0,161576	0,196987	0,349528	0,011143	1,000000
----	----------	-----------	----------	----------	----------	----------

Sumber: Hasil EViews 13, 2024

Berdasarkan tabel 4.4, korelasi antar variabel independen yang dihasilkan dari pengujian ini memiliki nilai 0,11143 lebih kecil dari 0,90, yang dapat dinyatakan bahwa gejala multikolinearitas tidak terjadi pada variabel independen ukuran dewan direksi (UDD), komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi (KGPDD) keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial (KKTS), jumlah rapat dewan (JRD), komite audit (KA), dan ukuran perusahaan (UP). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas untuk variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi data panel penelitian.

4.3. Analisis Regresi Data Panel

Analisis regresi data panel merupakan suatu teknik regresi yang memanfaatkan struktur data panel, yang menggabungkan informasi dari *cross-section* dan *time series*. Estimasi model regresi data panel dilakukan dengan pendekatan *Fixed Effect Model* (FEM) pada aplikasi EViews 13. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja ESG dan lima variabel independen yaitu ukuran dewan direksi, komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi, keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, jumlah rapat dewan, dan keberadaan komite audit. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan satu variabel kontrol yaitu ukuran perusahaan. berikut merupakan model penelitian yang dihasilkan:

$$\begin{aligned} KESG = & \alpha + \beta_1 UDD_{it} + \beta_2 KGPDD_{it} + \beta_3 KKTS_{it} + \beta_4 JRD_{it} + \beta_5 KA_{it} \\ & + \beta_6 UP_{it} + \varepsilon_{it} \end{aligned}$$

Di mana:

$KESG$ = kinerja ESG perusahaan i pada periode t

α = Konstanta

β_1 - β_6 = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

UDD_{it} = Ukuran dewan direksi i pada periode t

$KGPDD_{it}$ = Komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi i pada periode t

$KKTS_{it}$ = Keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial i pada periode t

JRD_{it} = Jumlah rapat dewan i pada periode t

KA_{it} = Keberadaan komite audit i pada periode t

UP_{it} = Ukuran perusahaan (variabel kontrol) i pada periode t

ε_{it} = *Error term* perusahaan i pada periode t

i = *Unit cross-section* (perusahaan)

t = *Unit time series* (tahun 2020-2023)

Hasil dari uji regresi data panel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Regresi Data Panel

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.*	Hasil Uji-t
α	-22,23768	22,30214	-0,997109	0,3190	-

UDD	-0,838143	0,144265	-5,809736	0,0000	Berpengaruh Negatif
KGPDD	0,008057	0,131062	0,061476	0,9510	Tidak Berpengaruh
KKTS	13,90012	0,617324	22,51674	0,0000	Berpengaruh Positif
JRD	0,183024	0,065846	2,779579	0,0056	Berpengaruh Positif
KA	3,268320	1,691271	1,932463	0,0536	Tidak Berpengaruh
UP	3,103497	1,007796	3,079490	0,0021	-

* diuji dalam uji-t dengan Tingkat signifikansi 0,01

Sumber: Hasil EViews 13, 2024

Pada persamaan regresi data panel di atas, dihasilkan nilai negatif (-0,838) untuk koefisien regresi variabel ukuran dewan direksi (UDD). Nilai koefisien regresi tersebut dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan ukuran dewan direksi akan menyebabkan penurunan kinerja ESG sebesar (0,838) dengan asumsi bahwa variabel independen dan variabel kontrol lainnya yang dimasukkan dalam persamaan adalah konstan. Sebaliknya, jika ukuran dewan direksi menurun sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan skor kinerja ESG sebesar (0,838) dengan asumsi variabel independen dan variabel kontrol lainnya dalam persamaan konstan. Hal ini berarti bahwa ukuran dewan direksi memiliki hubungan negatif dengan kinerja ESG.

Koefisien regresi variabel komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi (KGPDD) bernilai positif sebesar (0,008). Nilai koefisien tersebut menjelaskan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 satuan pada komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi, maka akan menyebabkan kenaikan sebesar

(0,008) pada kinerja ESG, dengan asumsi variabel independen dan variabel kontrol lainnya konstan. Sebaliknya, hal ini berarti bahwa ketika komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi menurun sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan skor kinerja ESG sebesar 0,008 dengan asumsi variabel independen dan variabel kontrol lainnya konstan. Hal ini berarti bahwa komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi (KGPDD) direksi memiliki hubungan positif dengan kinerja ESG.

Koefisien regresi variabel keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial (KKTS) pada persamaan di atas bernilai positif sebesar (13,900). Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, maka akan menyebabkan kenaikan sebesar (13,900) pada kinerja ESG, dengan asumsi bahwa variabel independen lain bernilai tetap dan variabel kontrol lain bernilai konstan. Selain itu, setiap penurunan 1 unit keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial akan menyebabkan penurunan sebesar (13,900) pada kinerja ESG, dengan asumsi variabel independen dan variabel kontrol lainnya konstan. Hal ini berarti bahwa keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial (KKTS) memiliki hubungan positif dengan kinerja ESG.

Koefisien regresi variabel jumlah rapat dewan (JRD) pada persamaan di atas bernilai positif sebesar (0,183). Nilai koefisien tersebut dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada jumlah rapat dewan akan menyebabkan kenaikan (0,183) pada kinerja ESG, dengan asumsi variabel independen dan variabel kontrol lainnya bernilai konstan. Sebaliknya, penurunan jumlah rapat dewan komisaris sebesar 1 satuan akan menurunkan kinerja ESG sebesar (0,183)

dengan asumsi variabel independen dan variabel kontrol lainnya bernilai konstan. Hal ini berarti bahwa jumlah rapat dewan (JRD) memiliki hubungan positif dengan kinerja ESG.

Nilai koefisien regresi variabel keberadaan komite audit (KA) pada persamaan tersebut bernilai positif sebesar (3,268). Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan keberadaan komite audit, maka kinerja ESG akan mengalami kenaikan sebesar (3,268) dengan asumsi variabel independen dan variabel kontrol lainnya bernilai konstan. Jika terjadi penurunan 1 satuan pada keberadaan komite audit, maka akan menurunkan kinerja ESG sebesar (3,268) dengan asumsi variabel independen dan variabel kontrol lainnya bernilai konstan. Hal ini berarti bahwa keberadaan komite audit (KA) memiliki hubungan positif dengan kinerja ESG.

4.4. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis merupakan proses untuk memeriksa apakah asumsi yang dibuat dapat diterima atau ditolak. Penelitian ini menggunakan tiga metode pengujian hipotesis yang berbeda yaitu uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Berikut merupakan hasil dan pembahasan dari masing-masing pengujian.

4.4.1. Hasil Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan uji untuk mengetahui tingkat kemampuan model penelitian dalam menjelaskan varians variabel dependen. Nilai *adjusted R²* digunakan untuk menghitung koefisien determinasi yang berkisar antara nilai 0 dan 1. Di mana jika nilai koefisien determinasi mendekati satu, maka

dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel independen hampir seluruhnya memprediksi variabel dependen penelitian, oleh karena itu hipotesis dapat diterima. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi R^2 mendekati 0 maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen amat terbatas sehingga hipotesis ditolak Syahirah & Lautania (2016). Berikut adalah *output* uji koefisien determinasi.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R-squared	0,934544	Mean dependent var	54,97448
Adjusted R-squared	0,910966	S.D. dependent var	14,92268
S.E. of regression	4,452724	Akaike info criterion	6,047294
Sum squared resid	17943,21	Schwarz criterion	7,405298
Log likelihood	-3398,133	Hannan-Quinn criter.	6,558179
F-statistic*	39,63532	Durbin-Watson stat	1,696947
Prob(F-statistic)	0,000000		

* Diuji dalam uji F dengan Tingkat signifikansi 0,05

Sumber: Hasil EViews 13, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *adjusted* R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0,910966 atau 91,09%. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa faktor variabel independen yaitu ukuran dewan direksi (UDD), komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi (KGPDD), keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial (KKTS), jumlah rapat dewan (JRD), dan keberadaan komite audit (KA), serta faktor variabel kontrol yaitu ukuran

perusahaan (UP) mampu menjelaskan skor kinerja ESG (KESG) sebesar 91,09%, sedangkan sisanya 8,91% dijelaskan oleh variabel di luar penelitian ini.

4.4.2. Hasil Uji *Fit Model* (Uji F)

Uji F dalam penelitian ini menguji kesesuaian antara penggunaan model regresi data panel dengan penelitian yang dilakukan serta menguji signifikansi variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengaruh ini diamati dengan membandingkan nilai F yang dihasilkan dalam pengujian (F hitung) dengan F tabel dan nilai prob(F-*statistic*) (Ghozali, 2018). Berdasarkan pengujian data dari masing-masing variabel yang tersedia pada tabel 4.6, tabel tersebut mencerminkan bahwa nilai F hitung adalah (39,63532) sedangkan nilai prob(F-*statistic*) adalah (0,000000). Nilai F tabel adalah (-2,22136) pada α sebesar 0,05, yang didapat melalui perhitungan $df1 = k-1$ atau $7-1 = 6$ dan $df2 = n-k$ atau $1232-7 = 1225$. Variabel ukuran dewan direksi (UDD), komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi (KGPDD), keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial (KKTS), jumlah rapat dewan (JRD), keberadaan komite audit (KA) dan ukuran perusahaan (UP) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja ESG (KESG) yang dibuktikan dengan nilai F hitung (39,635) lebih besar dibandingkan dengan *Ftabel* yaitu (2,106) ($39,63532 > 2,106$). Hasil ini juga didukung oleh fakta bahwa nilai prob(F-*statistic*) 0.000000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000000 < 0,05$). Hasil pengujian ini juga mengkonfirmasi bahwa model regresi data panel yang digunakan dalam penelitian ini telah sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

4.4.3. Hasil Uji t

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t secara parsial untuk menguji pengaruh secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, di mana variabel independen yang terdiri dari ukuran dewan direksi (UDD), komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi (KGPDD), keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial (KKTS), jumlah rapat dewan (JRD), dan keberadaan komite audit (KA) terhadap variabel dependen skor kinerja riil ESG (KESG). Untuk menganalisis perbandingan pengaruh tersebut, berdasarkan Ghazali dan Ratmono (2017), dapat dibuktikan dengan menguji nilai t hitung dan t tabel dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,01$.

Berdasarkan regresi data panel pada tabel 4.5, nilai t hitung yang dihasilkan untuk variabel ukuran dewan direksi (UDD) adalah (-) 5,809736, dengan nilai t tabel yaitu sebesar 1,961902 dengan ketentuan α sebesar 0,05 dan nilai n-k atau $1232-7 = 1225$. Serta *p-value* uji t yang dihasilkan sebesar 0,0000. Maka dapat disimpulkan variabel ukuran dewan direksi memiliki pengaruh terhadap kinerja ESG atau H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $t \text{ hitung} = (-) 5,809736 > t \text{ tabel} = 1,961902$ dan $p\text{-value uji } t = 0,0000 < 0,01$.

Nilai t hitung yang dihasilkan untuk variabel komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi (KGPDD) adalah 0,061476, dengan nilai t tabel yaitu sebesar 1,961902 dengan ketentuan α sebesar 0,05 dan nilai n-k atau $1232-7 = 1225$. Serta *p-value* uji t yang dihasilkan sebesar 0,9510. Maka dapat disimpulkan variabel komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi tidak memiliki pengaruh

terhadap kinerja ESG atau H0 diterima dan H1 ditolak karena $t \text{ hitung} = 0,061476 < t \text{ tabel} = 1,961902$ dan $p\text{-value} \text{ uji } t = 0,9510 > 0,01$.

Nilai $t \text{ hitung}$ yang dihasilkan untuk variabel keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial (KKTS) adalah 22,51674, $t \text{ tabel}$ yaitu sebesar 1,961902 dengan ketentuan α sebesar 0,05 dan nilai $n-k$ atau $1232-7 = 1225$. Serta $p\text{-value} \text{ uji } t$ yang dihasilkan sebesar 0,0000. Maka dapat disimpulkan variabel keberadaan komite keberlanjutan memiliki pengaruh terhadap kinerja ESG atau H0 ditolak dan H1 diterima karena $t \text{ hitung} = 22,51674 > t \text{ tabel} = 1,961902$ dan $p\text{-value} \text{ uji } t = 0,0000 < 0,01$.

Nilai $t \text{ hitung}$ yang dihasilkan untuk variabel jumlah rapat dewan (JRD) adalah 2,779579, $t \text{ tabel}$ yaitu sebesar 1,961902 dengan ketentuan α sebesar 0,05 dan nilai $n-k$ atau $1232-7 = 1225$. Serta $p\text{-value} \text{ uji } t$ yang dihasilkan sebesar 0,0056. Maka dapat disimpulkan variabel jumlah rapat dewan memiliki pengaruh terhadap kinerja ESG atau H0 ditolak dan H1 diterima karena $t \text{ hitung} = 2,779579 > t \text{ tabel} = 1,961902$ dan $p\text{-value} \text{ uji } t = 0,0056 < 0,01$.

Nilai $t \text{ hitung}$ yang dihasilkan untuk variabel keberadaan komite audit (KA) adalah 1,932463, $t \text{ tabel}$ yaitu sebesar 1,961902 dengan ketentuan α sebesar 0,05 dan nilai $n-k$ atau $1232-7 = 1225$. Serta $p\text{-value} \text{ uji } t$ yang dihasilkan sebesar 0,0536. Maka dapat disimpulkan variabel keberadaan komite audit tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja ESG atau H0 diterima dan H1 ditolak karena $t \text{ hitung} = 1,932463 < t \text{ tabel} = 1,961902$ dan $p\text{-value} \text{ uji } t = 0,0536 > 0,01$.

4.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.3, ditemukan bahwa praktik ESG di kawasan ASEAN masih tergolong moderat, yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata (mean) kinerja ESG (KESG) sebesar 54,97. Menariknya terdapat perbedaan nilai maksimum dan minimum pada skor tersebut, di mana PT Bank Central Asia Tbk (BBCA.JK) menempati nilai KESG tertinggi dengan nilai 85,51 di tahun 2022, mendorong skor KESG naik signifikan. Di sisi lain, Stamford Tyres Corporation Limited (STCM.L) mendapatkan nilai terendah 11,93 di tahun 2023 yang menyebabkan penarikan nilai KESG ke bawah. Secara khusus, nilai tengah (median) sebesar 56,78 mendekati nilai rata-rata. Apabila dihubungkan dengan nilai standar deviasi 14,92 maka hal tersebut dapat memperkuat interpretasi di mana kinerja KESG di kawasan ASEAN terdistribusi secara normal. *Skewness* negatif yang didapatkan dalam *output* menunjukkan bahwa distribusi, dalam hal ini, sedikit ke kiri, yang berarti bahwa jumlah perusahaan dengan skor ESG di atas rata-rata lebih besar daripada perusahaan di bawah rata-rata, tetapi perbedaan ini tidak terlalu tinggi (-0,28) mengindikasikan bahwa walaupun KESG di atas rata-rata, tetapi angka tersebut tidak terlalu berdampak signifikan terhadap hasil akhir secara keseluruhan.

Hasil uji tersebut dapat divalidasi melalui uji koefisien determinasi dan uji *fit model* atau uji F pada tabel 4.6 di mana hasil koefisien determinasi menyatakan bahwa diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,910966 atau 91,09%, artinya variabel struktur dan aktivitas perusahaan yang diteliti mampu menjelaskan 91,09% variasi kinerja KESG dengan sangat baik. Selain itu, uji regresi data panel juga telah

divalidasi melalui uji F yang menunjukkan hasil bahwa bahwa variabel struktur dan organisasi perusahaan secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja ESG. Pembahasan secara rinci bagaimana masing-masing variabel independen mempengaruhi kinerja ESG pada perusahaan yang terdaftar di bursa efek berbagai negara yang ada di kawasan ASEAN akan dijelaskan lebih lanjut pada pembahasan berikut:

4.5.1. Pengaruh Ukuran Dewan Direksi terhadap Kinerja ESG

Berdasarkan hasil pengujian, penelitian menemukan bahwa semakin banyak jumlah anggota dewan direksi, maka semakin rendah nilai kinerja ESG perusahaan di kawasan ASEAN. Hal ini ditunjukkan melalui nilai koefisien regresi yang bernilai negatif sebesar (-0,838), dan nilai probabilitas sebesar 0,0000 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,01. Hasil pengujian tersebut didukung oleh nilai t hitung yang diperoleh sebesar (-) 5,809736 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,961902, menghasilkan keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Secara spesifik mengartikan bahwa peningkatan satu unit UDD menghasilkan penurunan 0,838 dalam KESG perusahaan, dengan asumsi bahwa faktor-faktor lain dianggap tetap.

Berdasarkan hasil analisis statistik yang lebih mendalam, penelitian ini juga menyatakan bahwa perusahaan dengan KESG yang optimal cenderung dicapai oleh perusahaan yang memiliki anggota dewan direksi berkisar antara 4 sampai 7 orang. Alasannya tercermin dalam statistik, di mana uji menunjukkan bahwa standar deviasi yang relatif kecil yaitu 3,19 mengungkapkan bahwa ketika jumlah anggota dewan menyimpang jauh dari rentang ideal ini, kinerja ESG cenderung menurun. Perusahaan di kawasan ASEAN menunjukkan rata-rata (mean) jumlah anggota

dewan direksi perusahaan di kawasan ASEAN adalah 9,22, dengan nilai tengah (median) 9, menyimpang jauh dari nilai standar deviasi sehingga memperkuat hasil analisis yang menyatakan bahwa UDD berbanding terbalik dengan KESG perusahaan. Data juga sedikit miring ke kanan ditunjukkan oleh nilai *skewness* 0,46 dan tersebar secara normal berdasarkan nilai kurtosis 3,15, mengindikasikan bahwa beberapa perusahaan memiliki jumlah anggota dewan direksi yang lebih besar dari yang seharusnya dimiliki perusahaan untuk mencapai KESG yang optimal.

Hubungan negatif antara ukuran dewan direksi dengan KESG sangat mungkin terjadi di kawasan ASEAN karena beberapa alasan. Pertama, peraturan ESG di kawasan ASEAN masih mengalami berbagai penyesuaian mengingat kompleksnya permasalahan di kawasan tersebut, hal ini juga menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan secara cepat dan efisien yang hanya dapat diraih salah satunya melalui struktur dewan direksi yang ramping dan optimal. Berbagai permasalahan di kawasan tersebut yang mencakup mulai dari deforestasi, kesenjangan sosial, hingga tata kelola perusahaan yang kompleks membutuhkan koordinasi yang efektif, suatu hal yang lebih mudah dicapai jika ukuran dewan direksi yang optimal diadopsi dalam perusahaan. Ketiga, semakin sedikitnya ukuran dewan direksi maka semakin mudah untuk menyelaraskan tujuan tiap dewan direksi dengan tujuan optimalisasi ESG perusahaan.

Di kawasan ASEAN, hubungan negatif antara ukuran dewan dan kinerja ESG ini menjadi sangat relevan karena beberapa faktor unik kawasan. Pertama, dinamika perubahan regulasi ESG di ASEAN yang cepat membutuhkan struktur dewan yang mampu membuat keputusan secara efisien. Kedua, kompleksitas

tantangan ESG di ASEAN yang mencakup isu-isu seperti deforestasi, ketimpangan sosial, dan tata kelola memerlukan koordinasi yang efektif - sesuatu yang lebih mudah dicapai dengan ukuran dewan yang optimal. Ketiga, karakteristik kepemilikan perusahaan di ASEAN yang sering terkonsentrasi membuat ukuran dewan yang lebih kecil menjadi lebih efektif dalam menyelaraskan berbagai kepentingan dengan agenda ESG.

Hasil statistik juga memperkuat arahan atas tata kelola bagi perusahaan di ASEAN. Pengujian yang sangat signifikan ($p = 0,0000$) dan memiliki koefisien negatif ($-0,838$) yang menunjukkan bahwa perusahaan perlu serius dalam mempertimbangkan ukuran dewan direksi yang optimal. Melalui hasil data yang terdistribusi secara normal (kurtosis 3,15), menjadikan rekomendasi ini juga berlaku untuk semua jenis dan ukuran perusahaan di ASEAN.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Zhu dkk. (2024) yang menunjukkan korelasi negatif antara ukuran dewan dan investasi ESG atas perusahaan manufaktur di Tiongkok. selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Bigelli dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa ukuran dewan yang lebih besar menyebabkan skor ESG yang lebih rendah setelah penerapan Petunjuk Uni Eropa 95/2014. Meskipun demikian, temuan ini berlawanan dengan temuan Birindelli dkk. (2018) yang menemukan adanya hubungan positif antara ukuran dewan dan kinerja ESG bank yang berbasis di Eropa dan Amerika Serikat. Perbedaan ini dapat dikaitkan dengan sifat-sifat unik dari sektor perbankan yang membutuhkan peraturan yang lebih ketat dan ketahanan dalam konteks regional ASEAN dibandingkan dengan pasar yang lebih maju.

4.5.2. Pengaruh Komposisi *Gender* Perempuan dalam Dewan Direksi terhadap Kinerja ESG

Berdasarkan hasil pengujian, komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap KESG perusahaan-perusahaan di kawasan ASEAN. Hal ini dinyatakan berdasarkan nilai koefisien regresi yang walaupun bernilai positif tetapi masih sangat kecil yaitu sebesar 0,008, dan nilai probabilitas sebesar 0,9510 yang secara signifikan lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,01. Nilai *t* hitung sebesar 0,061476 yang juga lebih kecil dari *t* tabel 1,961902, sehingga menghasilkan keputusan penolakan *H*₁ dan penerimaan *H*₀. Hal ini berarti bahwa perubahan komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap KESG perusahaan.

Setelah dilakukan analisis statistik yang lebih mendalam, penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata (mean) komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi di kawasan ASEAN masih sangat rendah, yaitu hanya 1,97% dan bahkan mediannya hanya 0,20%. Standar deviasi 7,55 juga menunjukkan masih adanya ketimpangan praktik keragaman *gender* dalam perusahaan di kawasan ASEAN. *Skewness* yang sangat tinggi sebesar 4,69 dan kurtosis ekstrim sebesar 25,81 memverifikasi bahwa data sangat tidak seimbang, di mana sebagian besar perusahaan terlihat memiliki representasi perempuan yang rendah atau bahkan tidak ada sama sekali, namun hanya sebagian kecil perusahaan yang memiliki hampir proporsi perempuan yang tinggi.

Dampak KGPDD yang tidak signifikan terhadap KESG di kawasan ASEAN dapat dikaitkan dengan beberapa alasan. Alasan pertama yang cukup kuat adalah

karena rendahnya keterwakilan perempuan dalam dewan direksi (rata-rata 1,97%), yang suara dan pengaruhnya tidak cukup signifikan untuk membuat perbedaan nyata terhadap nilai KESG. Kedua, meskipun memiliki kemampuan yang setara, masih terdapat hambatan struktural dan budaya yang kuat di kawasan ASEAN yang membatasi peran perempuan dalam peran kepemimpinan eksekutif. Ketiga, sebagian besar negara ASEAN tidak memiliki peraturan yang secara jelas menetapkan kuota minimum keterwakilan perempuan dalam dewan direksi, sehingga menyebabkan lambatnya progress dalam mencapai keseimbangan *gender*.

Di kawasan ASEAN sendiri, hubungan yang tidak signifikan antara KGPDD dan KESG merepresentasikan beberapa karakteristik regional. Pertama, dunia bisnis ASEAN masih didominasi oleh budaya patriarki yang membatasi peran perempuan dalam pengambilan keputusan strategis. Kedua, belum adanya mekanisme pendukung yang memadai, termasuk kebijakan keseimbangan kehidupan kerja dan program pengembangan kepemimpinan yang berfokus pada perempuan. Ketiga, jumlah perempuan yang memiliki pengalaman eksekutif senior masih relatif sedikit, karena selama bertahun-tahun perempuan tidak memiliki kesempatan yang sama untuk mengakses tingkat pendidikan yang sama dan menempati jenjang karir yang sama dengan laki-laki.

Hasil dalam penelitian ini berbeda dengan temuan Rosati & Faria (2019) yang menyimpulkan bahwa keragaman *gender* perempuan dalam dewan dengan kualitas ESG berhubungan positif, serta Sundarasen dkk. (2024) yang menyatakan bahwa direktur perempuan meningkatkan kualitas pelaporan ESG. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh konteks regional yang berbeda, di mana pada perusahaan di

kawasan ASEAN memiliki representasi perempuan yang jauh lebih rendah dan regulasi kesetaraan *gender* yang belum optimal dibandingkan dengan perusahaan di negara-negara dalam penelitian sebelumnya.

4.5.3. Pengaruh Keberadaan Komite Keberlanjutan dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Kinerja ESG

Berdasarkan hasil pengujian, keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ESG pada perusahaan di kawasan ASEAN. Hal ini dapat ditunjukkan berdasarkan nilai koefisien regresi yang signifikan positif sebesar 13,900 dan nilai probabilitas sebesar 0,0000 lebih kecil dari batas signifikansi 0,01. Karena didukung oleh nilai t hitung yang diperoleh sebesar 22,51674 lebih tinggi dari t tabel 1,961902, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Secara lebih spesifik, hal ini berarti bahwa keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial dapat menambah 13,900 poin pada KESG perusahaan, dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap konstan. Menunjukkan bahwa pembentukan KKTS merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kinerja ESG.

Hasil analisis statistik lebih lanjut menemukan bahwa sebagian besar perusahaan di ASEAN memiliki komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, yang dibuktikan dengan nilai rata-rata 0,823 atau 82,31% dari total observasi. Standar deviasi yang kecil (0,382) mencerminkan kecilnya varians dalam penerapan KKTS, yang menunjukkan homogenitas praktik ini di ASEAN. *Skewness* (-1,693) negatif dan kurtosis 3,866 mengindikasikan konsentrasi

distribusi data lebih banyak pada perusahaan yang menerapkan KKTS, dan lebih sedikit perusahaan yang tidak menerapkannya.

Ada beberapa alasan yang menjelaskan dampak positif yang kuat dari KKTS terhadap KESG di kawasan ASEAN. Pertama, memiliki komite khusus dalam hal keberlanjutan dan tanggung jawab sosial memberikan tingkat pengawasan yang lebih besar untuk isu-isu ESG dan konsentrasi sumber daya yang lebih tinggi untuk mengimplementasikan kebijakan atau inisiatif ESG. Kedua, KKTS berfungsi sebagai katalisator untuk memobilisasi sumber daya dan perhatian manajemen terhadap tantangan keberlanjutan. Ketiga, memberikan kesempatan untuk memasukkan faktor-faktor ESG ke dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan.

Dalam konteks di kawasan ASEAN, kuatnya hubungan antara KKTS dengan KESG dapat tercermin berdasarkan beberapa karakteristik regional tersebut. Pertama, adanya tekanan yang semakin meningkat dari para pemangku kepentingan global yang juga berdampak pada regional tersebut untuk mengadopsi praktik-praktik bisnis yang berkelanjutan, yang semakin memperkuat efektivitas KKTS. Kedua, kompleksitas tantangan ESG di kawasan ASEAN membutuhkan pengawasan khusus, yang dapat dicapai dengan memiliki komite khusus. Ketiga, KKTS membantu perusahaan untuk menyelaraskan praktik-praktiknya dengan standar-standar ESG internasional dengan mempertimbangkan konteks lokal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Bigelli dkk. (2023) yang mengungkapkan bahwa perusahaan yang memiliki komite CSR memiliki skor

sekitar 11 poin lebih tinggi dalam hal ESG dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki komite CSR. Studi ini juga semakin menguatkan temuan Huang dkk. (2024) yang melaporkan bahwa keberadaan komite CSR berkorelasi positif dengan kinerja CSR perusahaan, terutama melalui adopsi investasi yang lebih tinggi dalam kegiatan lingkungan dan menarik lebih banyak investor. Selain itu, temuan ini konsisten dengan penelitian Tahat dan Hassanein (2024) yang mengonfirmasi peran penting dari komite keberlanjutan untuk menjembatani berbagai kepentingan serta meningkatkan praktik pelaporan ESG.

4.5.4. Pengaruh Jumlah Rapat Dewan Direksi terhadap Kinerja ESG

Berdasarkan hasil pengujian, jumlah rapat dewan berpengaruh positif signifikan terhadap KESG perusahaan-perusahaan di kawasan ASEAN. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,183 dan nilai probabilitas sebesar 0,0056 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,01. Sementara itu, nilai t hitung sebesar 2,779579 lebih besar dari t tabel sebesar 1,961902 sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa untuk sebuah perusahaan, dengan menganggap variabel lain konstan, setiap penambahan satu kali rapat dewan cenderung akan menambah 0,183 poin KESG perusahaan.

Dengan analisis statistik yang lebih mendalam, penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jumlah rapat dewan di kawasan ASEAN adalah 8,90 kali per tahun dan mediannya adalah 7,00 kali per tahun. Standar deviasi yang besar yaitu 6,14 mengindikasikan bahwa perusahaan-perusahaan di kawasan ASEAN memiliki varians frekuensi rapat yang cukup signifikan, hal tersebut juga menyiratkan bahwa

perusahaan perlu menyesuaikan frekuensi rapat sesuai dengan sektor perusahaan mengenai kebutuhan dan kompleksitas tantangan ESG. *Skewness* yang tinggi dan positif sebesar 3,58 dan kurtosis yang sangat tinggi sebesar 23,55 mengindikasikan bahwa mayoritas perusahaan memiliki jumlah pertemuan yang moderat, sementara minoritas perusahaan memiliki frekuensi rapat yang jauh lebih tinggi dari rata-rata.

Beberapa faktor dapat menjelaskan pentingnya JRD terhadap peningkatan nilai KESG di kawasan ASEAN. Pertama, frekuensi pertemuan memungkinkan pemantauan yang lebih intensif terhadap implementasi inisiatif ESG. Kedua, evaluasi berkala dan penyesuaian strategi ESG berdasarkan perkembangan dan tantangan saat ini menjadi lebih mudah dilakukan melalui pertemuan rutin. Ketiga, dengan pertemuan yang lebih sering, dewan dapat mengkoordinasikan berbagai aspek pengelolaan ESG dengan lebih baik.

Di kawasan ASEAN, hubungan antara JRD dan KESG yang signifikan mencerminkan karakteristik unik regional. Pertama, perubahan regulasi ESG yang cepat di kawasan ASEAN membutuhkan pertemuan rutin untuk memastikan adaptasi dan kepatuhan perusahaan terhadap aturan tetap terjaga. Kedua, tantangan ESG yang cenderung beragam dan kompleks menyebabkan perlunya lebih banyak diskusi dan pengambilan keputusan yang lebih sering. Ketiga, menyelaraskan praktik-praktik ESG dengan standar internasional sembari memastikan relevansinya dalam konteks regional akan membutuhkan koordinasi intensif melalui pertemuan dewan yang sering dilakukan secara berkala.

Temuan penelitian ini berbeda dengan temuan Birindelli dkk. (2018) yang menemukan hubungan positif namun tidak signifikan antara jumlah rapat dewan dan kinerja ESG bank-bank di Eropa dan Amerika Serikat, dan kontras dengan temuan Arhinful dkk. (2024) yang menemukan dampak negatif yang tidak signifikan pada perusahaan-perusahaan otomotif di Jepang. Hal ini dapat mencerminkan kondisi spesifik kawasan ASEAN yang menuntut koordinasi dan pengawasan ESG ASEAN yang lebih intensif, terutama karena praktik ESG di kawasan ini masih terus berkembang.

4.5.5. Pengaruh Keberadaan Komite Audit terhadap Kinerja ESG

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan komite audit tidak berpengaruh secara signifikan terhadap skor KESG perusahaan-perusahaan di kawasan ASEAN. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif sebesar 3,268 dengan nilai probabilitas sebesar 0,0536 lebih besar dari batas signifikansi 0,01. Hasil pengujian konsisten dengan nilai t hitung sebesar 1,932463 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,961902 membuat keputusan H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan komite audit tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap KESG perusahaan.

Berbasis statistik analisis yang lebih dalam, penelitian ini menemukan bahwa hampir seluruh perusahaan di ASEAN telah memiliki komite audit. Secara numerik, nilai rata-ratanya (mean) adalah 0,991 atau 99,11% dari total observasi. Standar deviasi yang sangat rendah menunjukkan seberapa kecil variasi yang sebenarnya terjadi pada implementasi komite audit, yang menyiratkan bahwa hal ini telah menjadi standar di kawasan ASEAN. Hal tersebut juga didukung oleh nilai

skewness yang sangat negatif (-10,44) dan kurtosis (110,009) yang sangat tinggi menegaskan kembali bahwa hampir seluruh perusahaan telah memiliki komite audit.

Berbagai faktor dapat menjelaskan alasan atas tidak signifikannya KA terhadap KESG di kawasan ASEAN. Pertama, komite audit memiliki tingkat adopsi yang sangat tinggi (99,11%), yang berarti keberadaannya tidak lagi menjadi faktor pembeda dalam hal kinerja ESG, menjadikan KA sebagai norma dasar tata kelola perusahaan. Kedua, komite audit masih mengorientasikan sebagian besar keterlibatan pada elemen-elemen yang lebih konvensional dalam pelaporan keuangan, bukan pada lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG). Ketiga, meskipun memiliki komite audit independen dapat mengarah pada pengawasan struktural atas aspek-aspek ESG, efektivitasnya belum optimal.

Di kawasan ASEAN sendiri, tidak signifikannya hubungan antara KA dan KESG ini mencerminkan beberapa karakteristik regional. Pertama, kawasan ASEAN telah berhasil menunjukkan Tingkat adopsi yang sangat tinggi dalam kewajiban atas keberadaan komite audit, namun hal tersebut belum tentu diikuti dengan peningkatan efektivitas pengawasan terkait ESG. Kedua, komite audit di ASEAN masih dalam masa transisi untuk memasukkan pengawasan ESG ke dalam fungsi audit yang baru.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan Arif dkk. (2020), yang menemukan bahwa dalam analisisnya terhadap perusahaan energi di Australia menunjukkan dampak positif yang signifikan secara statistik dari aktivitas komite

audit dan independensi terhadap kualitas pengungkapan ESG, serta penelitian Pozzoli dkk. (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara independensi dan keahlian komite audit terhadap kinerja ESG perusahaan-perusahaan di Uni Eropa. Hal ini dapat mencerminkan bahwa fungsi komite audit di kawasan ASEAN masih harus berkembang lebih jauh dibandingkan dengan komite audit di kawasan yang lebih maju, di mana beberapa komite audit telah mengintegrasikan pengawasan ESG dengan lebih baik ke dalam fungsinya dan meningkatkan kompetensi dan keahlian komite audit dalam bidang ESG.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berikut ini kesimpulan yang dapat diberikan berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dijelaskan secara rinci adalah sebagai berikut:

1. Hubungan negatif dan signifikan antara ukuran dewan direksi dan kinerja ESG perusahaan di kawasan ASEAN periode tahun 2020-2023. Penelitian ini menyatakan bahwa semakin banyak jumlah anggota dalam dewan direksi, maka semakin rendah nilai kinerja ESG perusahaan. Dengan peningkatan satu anggota dewan direksi akan berimplikasi pada penurunan kinerja ESG sebesar 0,838. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa kinerja ESG yang optimal dapat diraih pada perusahaan yang memiliki anggota dewan direksi berkisar antara 4-7 orang.
2. Komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja ESG atas perusahaan di kawasan ASEAN pada tahun 2020-2023. Rata-rata keterwakilan perempuan yang sangat rendah (1,97%) dengan *skewness* yang sangat tinggi (4,69) mengindikasikan bahwa keberagaman *gender* belum berada pada level yang dapat mempengaruhi kinerja ESG secara signifikan.
3. Komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja ESG atas perusahaan di kawasan ASEAN pada periode 2020-2023. Peningkatan kinerja ESG sebesar 13,900 poin

dimiliki oleh perusahaan yang telah memiliki komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan. Tingkat adopsi komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial juga telah mencapai angka 82,31% dari total perusahaan yang diobservasi.

4. Untuk perusahaan di kawasan ASEAN selama tahun 2020-2023, jumlah rapat dewan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja ESG, dengan peningkatan kinerja ESG sebesar 0,183 poin untuk setiap penambahan satu kali rapat. Walaupun begitu, rata-rata jumlah rapat perusahaan di kawasan ASEAN mencapai 8,90 kali rapat per tahun menunjukkan aktivitas pengawasan yang tetap bersifat moderat.
5. Memiliki komite audit tidak berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kinerja ESG perusahaan yang beroperasi di kawasan ASEAN selama periode 2020-2023. Tingkat adopsi sudah cukup tinggi (99,11%) menunjukkan bahwa kewajiban penerapan komite audit di perusahaan menjadikan komite audit tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja ESG. Selain itu, fokus komite audit yang lebih banyak mengacu pada aspek keuangan yang lebih konvensional menjadikan kinerja ESG tidak terpengaruh secara signifikan

5.2. Keterbatasan dan Saran Penelitian

Pada penelitian ini terdapat berbagai keterbatasan, diantaranya:

1. Terdapat banyak variabel yang memengaruhi kinerja ESG perusahaan yang dapat dikatakan berpengaruh, tetapi, penelitian ini hanya dapat meneliti

variabel independen yang terdiri dari ukuran dewan direksi, komposisi *gender* perempuan dalam dewan direksi, keberadaan komite keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, jumlah pertemuan dewan, dan keberadaan komite audit.

2. Keterbatasan penelitian hanya pada data tahun 2020-2023 juga membatasi analisis tren jangka panjang mengenai pengaruh struktur dan aktivitas dewan terhadap kinerja ESG perusahaan-perusahaan di kawasan ASEAN.
3. Hasil ini tidak dapat digeneralisasi untuk semua perusahaan di kawasan ASEAN karena penelitian ini hanya mempelajari perusahaan-perusahaan yang terdaftar di bursa efek negara-negara ASEAN yang memiliki kinerja ESG lengkap dari tahun 2020-2023.
4. Penelitian ini tidak dapat merepresentasikan secara individual di salah satu negara saja, karena adanya perbedaan regulasi ESG antar negara di ASEAN tidak diperhitungkan dalam penelitian.

Berdasarkan pelaksanaan penelitian ini, berikut merupakan beberapa saran yang diberikan kepada penelitian selanjutnya:

1. Dikarenakan kinerja ESG di kawasan ASEAN dapat dikendalikan oleh banyak variabel independen, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel independen yang berbeda yang juga berpotensi memiliki dampak pada kinerja ESG. Variabel yang masih dapat diteliti adalah tingkat pendidikan dewan direksi, pengalaman internasional anggota

dewan direksi, usia rata-rata anggota dewan direksi dan keberadaan direktur independen.

2. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak regulator di kawasan ASEAN dalam menilai efektivitas struktur dan aktivitas dewan dalam meningkatkan kinerja ESG perusahaan dan dapat digunakan sebagai acuan dalam menentukan kuota minimum keterwakilan perempuan dan jumlah dewan minimum yang optimal.
3. Penelitian selanjutnya dapat memperluas periode penelitian untuk mengeksplorasi tren jangka panjang dari dampak struktur dan aktivitas dewan terhadap kinerja ESG.
4. Penelitian selanjutnya dapat melakukan analisis komparatif terhadap negara-negara ASEAN untuk memahami perbedaan praktik ESG dan dampak regulasi masing-masing negara terhadap kinerja ESG perusahaan.
5. Penelitian lebih lanjut dapat menyelidiki pengaruh faktor eksternal, seperti pandemi COVID-19, terhadap hubungan antara struktur dan aktivitas dewan, dan lebih lanjut mengenai implementasi ESG di kawasan ASEAN.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnese, P., Arduino, F. R., Bruno, E., & Vento, G. A. (2024). On the road to sustainability: The role of board characteristics in driving ESG performance in Africa. *Socio-Economic Planning Sciences*, 95(June), 101994. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2024.101994>
- Almaududi, S. (2016). EVA (economic value added) dan MVA (market value added) serta pengaruhnya terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 16(3), 102–114.
- Arhinful, R., Mensah, L., & Owusu-Sarfo, J. S. (2024). Board governance and ESG performance in Tokyo stock exchange-listed automobile companies: An empirical analysis. *Asia Pacific Management Review*, 29(4), 397–414. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2024.11.001>
- Arif, M., Sajjad, A., Farooq, S., Abrar, M., & Joyo, A. S. (2020). The impact of audit committee attributes on the quality and quantity of environmental, social and governance (ESG) disclosures. *Corporate Governance (Bingley)*, 21(3), 497–514. <https://doi.org/10.1108/CG-06-2020-0243>
- ASEAN Secretariat. (2024). *ASEAN Economic Integration Brief No. 15*. <https://asean.org/serial/asean-economic-integration-brief-july-2024-number-15/>
- Atan, R., Alam, M. M., Said, J., & Zamri, M. (2018). The impacts of environmental, social, and governance factors on firm performance: Panel study of Malaysian companies. *Management of Environmental Quality: An International Journal*,

29(2), 182–194. <https://doi.org/10.1108/MEQ-03-2017-0033>

Baltagi, B. H. (2021). *Econometric Analysis of Panel Data*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-53953-5>

Bigelli, M., Mengoli, S., & Sandri, S. (2023). ESG score, board structure and the impact of the non-financial reporting directive on European firms. *Journal of Economics and Business*, 127(June), 106133. <https://doi.org/10.1016/j.jeconbus.2023.106133>

Birindelli, G., Dell’Atti, S., Iannuzzi, A. P., & Savioli, M. (2018). Composition and activity of the board of directors: Impact on ESG performance in the banking system. *Sustainability (Switzerland)*, 10(12), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su10124699>

Birindelli, G., Iannuzzi, A. P., & Savioli, M. (2019). The impact of women leaders on environmental performance: Evidence on gender diversity in banks. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1485–1499. <https://doi.org/10.1002/csr.1762>

Buallay, A. (2019). Is sustainability reporting (ESG) associated with performance? Evidence from the European banking sector. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 30(1), 98–115. <https://doi.org/10.1108/MEQ-12-2017-0149>

Bursa Malaysia. (2024). *Bursa Malaysia Launches New FTSE4Good Bursa Malaysia Shariah Index to Meet Financial Community’s Sustainable Investment Needs*.

https://www.bursamalaysia.com/cn/about_bursa/media_centre/bursa-malaysia-launches-new-ftse4good-bursa-malaysia-shariah-index-to-meet-financial-communitys-sustainable-investment-needs

Christopeit, N. (2003). Wooldridge, J. M.: *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. XXIII, 752 pp. MIT Press, Cambridge, Mass., 2002. Hardcover £ 37.50. *Journal of Economics*, 80(2), 206–209. <https://doi.org/10.1007/s00712-003-0589-6>

Deloitte Global. (2024). *Women in the Boardroom: A Global Perspective*. <https://www2.deloitte.com/id/en/pages/cxo-programs/articles/women-in-the-boardroom-report.html>

Derbali, A. (2021). Determinants of the performance of Moroccan banks. *Journal of Business and Socio-Economic Development*, 1(1), 102–117. <https://doi.org/10.1108/jbsed-01-2021-0003>

Fatima, T., & Elbanna, S. (2023). Corporate Social Responsibility (CSR) Implementation: A Review and a Research Agenda Towards an Integrative Framework. *Journal of Business Ethics*, 183(1), 105–121. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05047-8>

Freeman, R. E., Harrison, J. S., Wicks, A. C., Parmar, B. L., & de Colle, S. (2010). *Stakeholder Theory*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511815768>

Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). *Analisis multivariat dan ekonometrika: teori, konsep dan aplikasi dengan evIEWS 10* (2nd ed.). Badan Penerbit Undip.

Global Forest Watch. (2023). *Global Forest Watch Annual Report 2023*.

<https://www.globalforestwatch.org/dashboards/global/>

GoodStats. (2023). *Tingkat Kemiskinan di Asia Tenggara 2023*.

Gujarati, D. (2008). *Basic Econometrics by Damodar N Gujarati.pdf*. 130.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (7th Editio). Pearson.

https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=oZN2R18AAAAJ&citation_for_view=oZN2R18AAAAJ:2osOgNQ5qMEC

Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. *The Academy of Management Review*, 9(2), 193. <https://doi.org/10.2307/258434>

Hanitha, V., Purnama, M., & Purnama, O. (2021). The Effect Of Additive Covid19 Positive Cases And World Gold Prices On The Joint Share Price Index In Indonesia Stock Exchange Period July 2020 - December 2020. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(3), 101–115. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i3.639>

Huang, H., Huang, J., Jiang, J., Lee, E., & Zhao, Y. (2024). Effective or symbolic? The influence of board ESG committee on corporate ESG performance. *Journal of Sustainable Finance and Accounting*, 2, 100008. <https://doi.org/10.1016/j.josfa.2024.100008>

Jalari, M., & Marimin, A. (2020). Antecedent Interest Investment Students

- Surakarta In The Sharia Capital Market. *International Journal of Seecology*, 02(01), 131–144. <https://doi.org/10.29040/seecology.v2i1.14>
- Jeffrey M. Wooldridge. (2018). *Introductory Econometrics: A Modern Approach* (7th ed.).
- Ji, X., Chen, X., & Ao, Z. (2024). ESG rating, board faultlines, and corporate performance. *Research in International Business and Finance*, 72(PB), 102530. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2024.102530>
- Kwak, S. G., & Kim, J. H. (2017). Central limit theorem: the cornerstone of modern statistics. *Korean Journal of Anesthesiology*, 70(2), 144. <https://doi.org/10.4097/kjae.2017.70.2.144>
- Liu, Zheng, R., Qiu, Z., & Jiang, X. (2022). Stakeholders and ESG disclosure strategies adoption: The role of goals compatibility and resources dependence. *Elementa: Science of the Anthropocene*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.1525/elementa.2022.00044>
- London Stock Exchange Group of Companies. (2023). *Environmental, Social and Governance (ESG) Scores from Refinitiv*. [//www.refinitiv.com/content/dam/marketing/en_us/documents/methodology/refinitiv-esg-scores-methodology.pdf](https://www.refinitiv.com/content/dam/marketing/en_us/documents/methodology/refinitiv-esg-scores-methodology.pdf)
- Mohy-ud-Din, K. (2024). ESG reporting, corporate green innovation and interaction role of board diversity: A new insight from US. *Innovation and Green Development*, 3(4), 100161. <https://doi.org/10.1016/j.igd.2024.100161>

- Müller, K. (2022). Busy bankruptcy courts and the cost of credit. *Journal of Financial Economics*, 143(2), 824–845. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2021.08.010>
- Pozzoli, M., Pagani, A., & Paolone, F. (2022). The impact of audit committee characteristics on ESG performance in the European Union member states: Empirical evidence before and during the COVID-19 pandemic. *Journal of Cleaner Production*, 371(August), 133411. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.133411>
- Rohmana, Y. (2010). *Ekonometrika Teori dan Aplikasi dengan Eviews*. Laboratorium Pendidikan Ekonomi dan Koprasi UPI.
- Rosati, F., & Faria, L. G. D. (2019). Business contribution to the Sustainable Development Agenda: Organizational factors related to early adoption of SDG reporting. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(3), 588–597. <https://doi.org/10.1002/csr.1705>
- Saygili, E., Arslan, S., & Birkan, A. O. (2022). ESG practices and corporate financial performance: Evidence from Borsa Istanbul. *Borsa Istanbul Review*, 22(3), 525–533. <https://doi.org/10.1016/j.bir.2021.07.001>
- Shaikh, I. (2021). Environmental, Social, and Governance (Esg) Practice and Firm Performance: an International Evidence. *Journal of Business Economics and Management*, 23(1), 218–237. <https://doi.org/10.3846/jbem.2022.16202>
- Singapore Exchange (SGX). (2024). *SGX Rulebook - Chapter 7 Corporate Actions and Events*. <https://rulebook.sgx.com/node/6532/revisions/26630/view>

- Sundarasan, S., Kumar, R., Tanaraj, K., Ali Alsmady, A., & Rajagopalan, U. (2024). From board diversity to disclosure: A comprehensive review on board dynamics and ESG reporting. *Research in Globalization*, 9, 100259. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2024.100259>
- Suttipun, M. (2021). The influence of board composition on environmental, social and governance (ESG) disclosure of Thai listed companies. *International Journal of Disclosure and Governance*, 18(4), 391–402. <https://doi.org/10.1057/s41310-021-00120-6>
- Syahirah, C. S., & Lautania, M. F. (2016). Pengaruh Market Value Added, Economic Value Added, Kebijakan Dividen dan Kepemilikan Manajerial terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2014. *Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi Unsyiah*, 1(1), 1–12.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (Pearson (ed.); 6th ed.).
- Tahat, Y. A., & Hassanein, A. (2024). Exploring the synergy of corporate gender diversity, sustainability committee, and reporting ESG practices: An international evidence. *Journal of Environmental Management*, 371(June), 123093. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2024.123093>
- Tan, Y., & Zhu, Z. (2022). The effect of ESG rating events on corporate green innovation in China: The mediating role of financial constraints and managers' environmental awareness. *Technology in Society*, 68, 101906.

<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.101906>

Triani, M., Tambunan, H. B., Dewi, K., & Ediansjah, A. S. (2023). Review on Greenhouse Gases Emission in the Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) Countries. *Energies*, 16(9). <https://doi.org/10.3390/en16093920>

Tumwebaze, Z., Bananuka, J., Kaawaase, T. K., Bonareri, C. T., & Mutesasira, F. (2022). Audit committee effectiveness, internal audit function and sustainability reporting practices. *Asian Journal of Accounting Research*, 7(2), 163–181. <https://doi.org/10.1108/AJAR-03-2021-0036>

Velte, P. (2017). Does ESG performance have an impact on financial performance? Evidence from Germany. *Journal of Global Responsibility*, 8(2), 169–178. <https://doi.org/10.1108/JGR-11-2016-0029>

Widarjono, A. (2009). *Ekonometrika: pengantar dan aplikasinya* (Edisi ketiga). Ekonisia.

Wooldridge, J. M. (2009). Econometrics: Panel Data Methods. In *Complex Systems in Finance and Econometrics*. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7701-4_12

Zhu, N., Aryee, E. N. T., Agyemang, A. O., Wiredu, I., Zakari, A., & Agbadzidah, S. Y. (2024). Addressing environment, social and governance (ESG) investment in China: Does board composition and financing decision matter? *Heliyon*, 10(10). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e30783>