

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan mengenai ringkasan dan teori yang ditemukan dari berbagai sumber dan literatur baik berupa buku maupun referensi lain yang berkaitan antara teori dan tema yang diangkat pada penelitian.

2.1.1 Teori Pemangku Kepentingan (*Stakeholder Theory*)

Teori Pemangku Kepentingan (*Stakeholder Theory*) menurut (Ngestie & Ghozali (2021) teori stakeholder menyatakan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang hanya bekerja untuk kepentingan sendiri, tetapi harus memberikan manfaat bagi semua stakeholder-nya (pemegang saham, kreditur, konsumen, supplier, pemerintah, masyarakat, analis, dan pihak lain). Kelompok stakeholder inilah yang diperhitungkan bagi manajemen perusahaan saat memberikan atau tidak memberikan informasi dalam laporan perusahaan. Tujuan utama dari teori stakeholder adalah untuk membantu manajemen perusahaan dalam meningkatkan penciptaan nilai operasi dan meminimalkan potensi kerugian bagi stakeholder.

Sedangkan menurut Karim (2021) berargumentasi bahwa stake holder adalah sekelompok grup ataupun perorangan yang memiliki grup ataupun perorangan yang memiliki kapasitas dan otoritas sehingga mampu mempengaruhi ataupun terpengaruh dari pencapaian tujuan perusahaan. Stakeholder theory dapat digunakan untuk lebih mempertimbangkan pemangku kepentingan seperti

pendekatan yang dapat digunakan untuk menjelaskan hak-hak pemangku kepentingan.

Pendekatan ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu pendekatan normatif dan pendekatan positif menurut Deegan dalam Farooq et al., (2021):

1. Pendekatan normatif (etis) menekankan bahwa semua pemangku kepentingan memiliki hak yang sama. Manajer harus mampu memimpin organisasi dengan cara yang menguntungkan semua pemangku kepentingan menurut Hasnas dalam Farooq et al., (2021). Berdasarkan pendekatan normatif, dapat diketahui bahwa stakeholder theory mengarah pada upaya organisasi untuk memahami dan mengelola hubungan dengan pemangku kepentingan secara efektif. Dalam hal ini, perusahaan harus meningkatkan nilai outcome dan meminimalkan kerugian bagi seluruh pemangku kepentingannya.
2. Pendekatan positif, *stakeholder theory* untuk lebih menekankan pada prioritas pemangku kepentingan yang utama menurut Farooq et al., (2021).

Berdasarkan penjelasan tersebut, melalui pendekatan normatif melalui stakeholder theory mengenai hak pemangku kepentingan, maka pendekatan normatif lebih sesuai untuk digunakan dalam konteks keuangan. Teori stakeholder ini mendorong perusahaan untuk menerbitkan laporan keberlanjutan yang berisi informasi terkait aktivitas bisnisnya, karena perusahaan tidak hanya bertindak untuk dirinya sendiri, tetapi juga melibatkan pemangku kepentingan dalam bisnisnya dengan harapan adanya transparansi kinerja.

2.1.2 Teori Legitimasi (*Legitimacy Theory*)

Teori legitimasi menurut Rahayu (2022) menjelaskan keadaan apakah suatu perusahaan telah bertindak sesuai dengan standar etika yang berlaku di masyarakat tanpa melampaui batasan-batas yang ada. Teori legitimasi adalah sistem manajemen perusahaan yang berorientasi pada keberpihakan terhadap masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu bertindak sesuai dengan harapan masyarakat menurut Widjaja (2022). Perusahaan harus menjaga legitimasi stakeholder dan mengikutsertakan dalam kebijakan dan kerangka pengambilan keputusan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan, yaitu memastikan stabilitas dan kelangsungan usaha.

Keterkaitan antara teori dan penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan betapa pentingnya mempertimbangkan tanggung jawab sosial agar perusahaan dapat terus menjaga eksistensinya di tengah masyarakat dan beroperasi secara menguntungkan. Dowling dan Pfeffer dalam De Villiers et al., (2022) menjelaskan bahwa teori legitimasi sangat bermanfaat dalam menganalisis perilaku organisasi dengan sebab karena legitimasi adalah hal yang penting bagi organisasi, batasan-batasan yang ditekankan oleh norma-norma dan nilai-nilai sosial, dan reaksi terhadap batasan tersebut mendorong pentingnya analisis perilaku organisasi dengan memperhatikan lingkungan.

Teori legitimasi berbasis gagasan (*notion*) bahwa bisnis beroperasi dalam masyarakat melalui kontrak sosial yang mewajibkan perusahaan melakukan berbagai tindakan yang secara sosial diperlukan dalam rangka mencapai tujuan,

penghargaan (rewards) dan kelangsungan hidup mutakhir (ultimate survival) menurut Guthrie dan Parker, (1989) dalam de Villiers et al., (2022).

Teori legitimasi juga sering digunakan dalam riset tentang laporan keberlanjutan karena perusahaan menghadapi tekanan sosial dan politik dan oleh karena itu mereka lebih peduli untuk mencapai tingkat kinerja keberlanjutan yang tinggi. Laporan keberlanjutan dapat digunakan sebagai media komunikasi yang memungkinkan perusahaan mempublikasikan informasi material non-keuangan untuk menciptakan legitimasi organisasi. Untuk menjaga legitimasi organisasi, materialitas dapat berfungsi sebagai alat legitimasi dalam mendefinisikan isi laporan dan mengungkapkan hal-hal yang dianggap material dari sudut pandang perusahaan dan pemangku kepentingannya menurut Ngu & Amran dalam Rahayu (2022).

Pada penelitian ini, teori legitimasi juga dapat digunakan dalam menggambarkan kondisi pada laporan keberlanjutan, karakteristik perusahaan, dan kinerja perusahaan. Menurut teori legitimasi, perusahaan yang besar lebih terlihat dan tunduk pada pengawasan publik dan tekanan sosial yang lebih besar, sehingga perusahaan yang lebih besar memiliki dampak lingkungan dan sosial yang besar terhadap operasi bisnis mereka. Dalam teori legitimasi Organisasional, Romadhon, (2020) menyebutkan bahwa perusahaan berada dalam satu di antara empat fase terkait legitimasinya Empat fase tersebut adalah:

1. Membangun legitimasi. Fase ini merupakan fase awal pengembangan legitimasi oleh perusahaan dan cenderung rawan terkena isu, terutama dalam aspek finansial, tetapi perusahaan harus wapada terhadap

“standar yang terbentuk secara sosial dan kualitas kinerja menurut standar profesional”

2. Menjaga legitimasi. Ini adalah tahap dimana sebagian besar perusahaan mempertahankan legitimasi tidak semudah kelihatannya, legitimasi adalah konstruksi yang dinamis, “pengharapan masyarakat tidak statis, sering kali berubah seiring waktu dan menyebabkan perusahaan harus responsive terhadap lingkungan tempat beroperasi”
3. Memperluas legitimasi. Pada fase ini, perusahaan memasuki pasar baru atau mengubah pasar yang sudah ada.

Menurut Manisa & Defung, dalam Christine & Meiden (2022) *Legitimacy theory* dan *stakeholder theory* adalah teori yang menjelaskan motivasi manajer atau organisasi untuk menerbitkan laporan berkelanjutan. Jika teori stakeholders dimotivasi oleh akuntabilitas kepada para pemangku kepentingan, maka *legitimacy theory* menggunakan motivasi untuk memperoleh persetujuan atau penerimaan dari masyarakat. *Legitimacy theory* menekankan bahwa perusahaan terus berusaha untuk memastikan bahwa mereka beroperasi dalam batas-batas dan norma-norma yang ada berlaku dalam masyarakat atau lingkungan di mana perusahaan beroperasi, di mana mereka berusaha untuk memastikan bahwa pihak luar memahami bahwa tindakan mereka (bisnis) diterima sebagai sesuatu yang sah.

2.1.3 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), agensi didefinisikan sebagai kantor agen; perusahaan yang berkenan dengan kegiatan bisnis; divisi administratif pemerintahan. Agensi juga dapat dirumuskan sebagai kapasitas dan

kemampuan yang dimiliki agen sebagai sumber dan asal tindakannya. Khususnya, tentang hubungan individu dan struktur sosial. Pada umumnya, konsep agensi diterapkan untuk menjelaskan kemampuan kesadaran individu dalam penyelenggaraan kesadaran sendiri. Serta, menjelaskan kapasitas individu untuk bertindak secara mandiri dan bebas dari determinasi struktur

Teori keagenan (*agency theory*) telah menjadi basis penelitian yang kuat dalam disiplin keuangan dan akuntansi Sari et al., (2022). Teori ini bermula dari lingkungan bisnis yang semakin banyak pengelolaan / manajemen perusahaan dipisahkan dengan kepemilikan perusahaan. Hal ini bertujuan agar pemilik dapat memaksimalkan keuntungan yang akan diterima. Sehingga muncullah teori keagenan yang menjelaskan hubungan dua pihak (*principal* dan *agent*) yang memiliki kepentingan yang berbeda.

Jensen dan Meckling dalam Sari et al., (2022) menyatakan bahwa dalam teori keagenan (*agency theory*), hubungan agensi muncul ketika satu orang atau lebih (*principal*) mempekerjakan orang lain (*agent*) untuk memberikan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada *agent* tersebut. Hni mengakibatkan *agents* mempunyai keleluasan dalam bertindak untuk menjalankan manajemen perusahaan. Dengan adanya keleluasan ini, para profesional (*agents*) yang mempunyai kepentingan pribadi akan mengoptimalkan laba manajemen sendiri padahal pemilik perusahaan yang menanggung biaya /beban perusahaan. Kondisi inilah disebabkan oleh asimetri informasi (*information asymmetry*) antara manajemen dengan para pemangku kepentingan (*stakeholders*),

termasuk pemilik perusahaan, yang tidak memiliki akses maupun informasi untuk mengawasi segala tindakan manajemen.

2.1.4 Manajemen

Manajemen merupakan bagian penting bagi suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuan. Dengan manajemen, organisasi dapat mengelola kinerjsumber daya yang dimiliki agar lebih efektif dan efisien sehingga peluang untuk mencapai tujuan semakin besar. Terdapat banyak hal yang perlu diperhatikan untuk memiliki manajemen yang baik. Untuk mempermudah hal tersebut, diperlukan definisi dan fungsi yang bisa menjelaskan manajemen dengan tepat

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni, ataupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen terdapat beberapa tahap untuk mencapai tujuan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu alat yang digunakan oleh seorang manajer untuk mencapai tujuan yang dimana penggunaan dan penerapannya tergantung pada kondisi masing-masing manajer yang sebagian besar dipengaruhi oleh pembawaan manajer dan suasana manajemen perusahaan. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya

Berbeda dengan yang dikemukakan oleh Elbandiansyah (2019) manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerjasama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Sedangkan menurut Kinicki & William (2020) dalam bukunya edisi sembilan yang berjudul "*Management*" menyatakan bahwa :

“Management is a process that demonstrates an organization's desire to achieve organizational goals effectively and efficiently.”

Artinya manajemen adalah suatu proses yang menunjukkan organisasi ingin mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen menurut Riana Isti Muslikhah *et al.*, (2024) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia, material, dan keuangan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien dan efektif.

Berdasarkan definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses mencapai tujuan dengan beragam pelaksanaan yang dilakukan secara bersama-sama secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan rangkaian proses yang meliputi banyak elemen kegiatan. Dalam penjabarannya, fungsi manajemen yang dikemukakan para ahli memiliki kesamaan. Fungsi manajemen menurut Schermerhorn & Bachrach (2023) dalam bukunya yang berjudul *“Management”* edisi ke lima belas sebagai berikut:

1. *Planning*

Perencanaan adalah proses menetapkan tujuan dan objektif serta membuat rencana untuk mencapainya. Perencanaan adalah proses menetapkan tujuan kinerja dan menentukan tindakan apa yang harus diambil untuk mencapainya. Melalui perencanaan, seorang manajer mengidentifikasi tujuan dan objektif yang diinginkan, serta cara untuk mencapainya melalui rencana tindakan.

2. *Organizing*

Pengorganisasian adalah proses mendefinisikan dan menugaskan tugas, mengalokasikan sumber daya, dan menyediakan dukungan sumber daya. Begitu rencana sudah ditetapkan, mereka harus dilaksanakan. Ini dimulai dengan proses organisasi. Proses menugaskan tugas, mengalokasikan sumber daya, dan mengkoordinasikan aktivitas individu dan kelompok untuk mencapai rencana. Pengorganisasian adalah bagaimana para manajer menerapkan rencana menjadi tindakan dengan mendefinisikan pekerjaan dan tugas, menugaskannya kepada orang-orang, dan menyediakan dukungan seperti teknologi, waktu, dan sumber daya lainnya.

3. *Leading*

Kepemimpinan adalah proses membangkitkan antusiasme dan mengilhami upaya untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah proses meningkatkan antusiasme dan menginspirasi orang untuk bekerja keras untuk memenuhi rencana dan mencapai tujuan. Para manajer memimpin dengan membangun komitmen terhadap visi bersama, mendorong aktivitas yang mendukung tujuan, dan memengaruhi orang lain untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

4. *Controlling*

Pengendalian adalah proses pengukuran kinerja dan mengambil tindakan untuk memastikan hasil yang diinginkan. Fungsi manajemen dari pengendalian adalah proses pengukuran kinerja kerja, membandingkan hasil dengan tujuan, dan mengambil tindakan korektif sesuai kebutuhan.

Para manajer melakukan pengendalian dengan tetap berhubungan dengan orang-orang saat mereka bekerja, mengumpulkan dan menginterpretasikan data kinerja, serta menggunakan informasi ini untuk melakukan perubahan. Pengendalian sangat penting dalam proses manajemen. Tidak selalu segala sesuatunya berjalan seperti yang diantisipasi, dan rencana seringkali harus dimodifikasi dan didefinisikan ulang untuk disesuaikan dengan situasi baru.

Fungsi-fungsi tersebut harus dikuasai oleh seorang manajer atau pemimpin perusahaan, karena dengan berjalannya fungsi-fungsi tersebut secara efektif dan efisien dapat meningkatkan *corporate performance*.

2.1.5 Manajemen Keuangan

Manajemen keuangan merupakan suatu disiplin ilmu manajemen yang bertujuan untuk mengelola keuangan atas setiap transaksi-transaksi yang dilakukan. Hal ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pemantauan sumber daya keuangan untuk memastikan stabilitas dan pertumbuhan jangka panjang. Manajemen keuangan merupakan salah satu fungsi perusahaan yang penting dalam keberhasilan dan pencapaian tujuan suatu perusahaan, maka dari itu kondisi keuangan perusahaan diberikan perhatian khusus demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.2.1 Definisi Manajemen Keuangan

Berdasarkan yang tercantum dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Keuangan dan Bisnis”, Irfani (2020) mendefinisikan manajemen keuangan sebagai aktivitas pengelolaan keuangan perusahaan yang berhubungan dengan upaya

mencari dan menggunakan dana secara efisien dan efektif untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Manajemen keuangan menurut Hariyani (2021) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Keuangan 1” merupakan segala kegiatan aktivitas yang dilakukan oleh manajer keuangan yang meliputi perencanaan, pengalokasian, dan pengendalian untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen keuangan menurut Jaya *et al.*, (2023) merupakan kegiatan keseluruhan yang kaitannya dengan upaya untuk mendapatkan, menggunakan dan mengelola dana untuk memaksimalkan nilai efisiensi operasi yang dijalankan oleh perusahaan.

Berdasarkan definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen keuangan merupakan aktivitas pengelola keuangan dengan menggunakan dana perusahaan dalam upaya perencanaan, pencarian, pengelolaan, penggunaan, pengalokasian dan pengendalian dana secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Keuangan

Manajemen keuangan melibatkan semua aktivitas yang terkait dengan perolehan, pendanaan, dan pengelolaan aset perusahaan. Fungsi Manajemen Keuangan menurut Jaya *et al.*, (2023) terdapat lima fungsi manajemen keuangan yaitu:

1. Perencanaan, merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting. Dengan manajemen perencanaan yang baik, perusahaan dapat merencanakan seperti apa prospek perusahaan dimasa yang akan datang.

2. Pengontrol, merupakan fungsi manajemen keuangan selanjutnya. Secara umum, setelah fungsi ini dijalankan akan diikuti dengan kegiatan evaluasi.
3. Audit, dilakukan untuk memvalidasi atau memastikan bahwa manajemen atau pengelolaan keuangan yang ada di dalam perusahaan berjalan sebagaimana mestinya tanpa ada penyimpangan dari aturan yang telah ditetapkan.
4. Anggaran, merupakan fungsi manajemen keuangan yang berkaitan dengan pengalokasian dana untuk kebutuhan perusahaan.
5. Laporan, dilakukan untuk memudahkan perusahaan dalam mengambil keputusan bisnis kedepannya, karena dari sini perusahaan dapat melakukan analisa terhadap bisnis yang dijelankannya.

Fungsi-fungsi tersebut harus dikuasai oleh seorang dalam profesi keuangan, karena dengan berjalannya perencanaan, pengontrolan, audit, anggaran, serta laporan yang dilakukan secara efektif dan efisien dapat meningkatkan *corporate performance* secara maksimal. Hal tersebut dapat membantu perusahaan dalam menunjang tujuan perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Keuangan

Tujuan manajemen keuangan adalah untuk memaksimalkan kemakmuran para pemegang saham dengan memaksimumkan nilai perusahaan. Nilai perusahaan dapat ditunjukkan dari nilai harga saham Hariyani (2021).

Menurut Jaya *et al.*, (2023), manajemen keuangan memiliki lima tujuan, diantaranya :

1. Memaksimalkan keuntungan, Perusahaan dapat memaksimalkan keuntungan dengan mengurangi biaya anggaran perusahaan, pengelolaan uang yang baik maupun investasi.
2. Pengawasan, Dengan pengawasan yang dilakukan maka akan ada penilaian yang akan menjadi bahan untuk perbaikan perusahaan ke depan.
3. Menjaga arus kas perusahaan, perusahaan dapat terhindar dari ketidakseimbangan antara pemasukan dan pengeluaran, karena perusahaan dapat melihat dan mengontrol arus kas perusahaan secara transparan.
4. Mengurangi risiko, Dengan manajemen keuangan yang terorganisir dengan baik, dapat membantu perusahaan memutuskan strategi mana yang akan digunakan.
5. Pengembalian dana pemegang saham, Dengan pengelolaan keuangan yang baik, perusahaan yang terstruktur dapat membagi keuntungan secara adil antara perusahaan dan pemegang saham berdasarkan kondisi yang telah ditentukan sebelumnya.

Tujuan-tujuan tersebut jika dapat dicapai oleh perusahaan, maka dapat meningkatkan *corporate performance*.

2.1.6 Corporate Performance

Kinerja perusahaan merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang dimiliki.

2.1.3.1 Definisi Corporate Performance

Performance dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja yang sesungguhnya.

Nasution et al., (2020) mengemukakan *corporate performance* adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Sedangkan menurut Anggi Mayasari Lubis et al., (2022) *corporate performance* merupakan suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Corporate performance menurut Risma Adelia Yuningsih & Suwandi Suwandi (2024) merupakan suatu aktivitas dan penilaian formal yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi efektivitas kinerja dan tanggung jawab perusahaan pada periode tertentu.

Berdasarkan definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa *corporate performance* merupakan suatu aktivitas penilaian suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi *Corporate Performance*

Menurut Viriany (2020) faktor yang mempengaruhi *corporate performance* diantaranya ialah *financial leverage*. Menurut Eryanto & Suryanto (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi *corporate performance* diantaranya ialah Total Debt,

Kepemilikan manajerial, Size dan Asset Turnover. Faktor-faktor tersebut jika dihasilkan dengan maksimal maka dapat meningkatkan nilai *corporate performance*.

2.1.3.3 Indikator *Corporate Performance*

Indikator *corporate performance* menurut Pratama et al., (2023) terdapat tiga indikator yaitu sebagai berikut:

1. Produktivitas, merupakan perbandingan antara hasil dengan keluaran. Dimana biaya-biaya yang dikeluarkan dengan hasil yang didapatkan dari kegiatan dalam suatu perusahaan tersebut.
2. Pertumbuhan pelanggan, kenaikan atau penurunan jumlah pelanggan yang didapatkan dari kinerja perusahaan seperti persentase keminatan pelanggan terhadap produk yang telah dibuat dan dipasarkan.
3. Pangsa pasar, persentase besar pasar yang dikuasai oleh perusahaan. Dimana hasil penjualan dari sebuah perusahaan tersebut menjadi perbandingan dengan jumlah penjualan pesaing atau kompetitor.

Menurut Rowena & Hendra (2018) terdapat tiga indikator dari *corporate performance*, yaitu Return On Asset (ROA), Return On Equity (ROE), dan Rasio Tobins'Q

Corporate performance dalam penelitian ini diproksikan dengan *Return on Assets* (ROA). *Return on Assets* (ROA) menunjukkan perbandingan antara laba bersih dan total aset perusahaan (Rowena & Hendra, 2018).

Berikut adalah rumus rasio *Return on Assets* yang tercantum dalam buku berjudul “Profitabilitas, Ukuran Perusahaan dan Pertumbuhan Asset Serta Pengaruhnya Terhadap Leverage pada Perusahaan (Teori Hingga Empirik)” yang ditulis oleh Setiawan (2022) :

2.1.7 *Sustainability report*

$$ROA = \frac{\text{Laba bersih}}{\text{Total aset}} \times 100\%$$

Penyusunan laporan keberlanjutan menjadi suatu hal yang penting, kinerja perusahaan dapat dinilai langsung oleh regulator, masyarakat, organisasi lingkungan, media masa hingga investor, yang tentunya dapat meningkatkan reputasi dan kredibilitas suatu perusahaan.

Laporan keberlanjutan atau *sustainability report* adalah praktik yang digunakan untuk mengukur, melaporkan operasi perusahaan, dan bertanggung jawab atas kinerja perusahaan, yang merupakan jenis bentuk tanggung jawab kepada pemangku kepentingan dalam mengimplementasikan tujuan *Global Reporting Initiative (GRI)* yang berkelanjutan. Laporan keberlanjutan harus mencerminkan masalah material yang dapat memengaruhi persepsi pemangku kepentingan.

Teori legitimasi juga bisa digunakan dalam penelitian pelaporan keberlanjutan, karena perusahaan menghadapi tekanan sosial dan politik dan karena itu lebih mementingkan pencapaian tingkat efisiensi keberlanjutan yang tinggi. Laporan keberlanjutan dapat digunakan sarana komunikasi bagi perusahaan untuk mengungkapkan informasi material non-keuangan untuk memberikan legitimasi kepada organisasi.

2.1.4.1 Definisi *Sustainability report*

Sustainability report merupakan laporan yang bersifat wajib atau mandatory bagi perusahaan dalam pengungkapan tanggung jawab sosial dan lingkungan hal ini berdasarkan peraturan yang dikeluarkan OJK pada POJK No. 51/SEOJK.04/2017 dan peraturan baru pada SEOJK No. 16 Tahun 2021. Praktek pelaporan aktivitas sosial dan lingkungan yang diungkapkan dalam *sustainability report* membutuhkan pedoman. Pedoman yang digunakan saat ini adalah Global reporting Initiative (GRI).

Pedoman yang digunakan dalam pengungkapan *sustainability report* ini dibuat oleh Global Reporting Initiative (GRI) yaitu sebuah lembaga pemberi pedoman pengungkapan *sustainability report* (laporan berkelanjutan). GRI membuat pedoman laporan berkelanjutan pertama kali pada tahun 2000. Kemudian GRI melakukan revisi terhadap panduan laporan keberlanjutan dalam kurun waktu tertentu dan pada umumnya menggunakan penamaan atau pengkodean yang spesifik. GRI G2 atau versi 2 diterbitkan pada tahun 2002. Kemudian GRI G3, GRI G3.1, GRI G4 diluncurkan berurutan pada tahun 2006, 2011, dan 2013.

Pada tahun 2015, GRI membentuk Global Sustainability Standard Board (GRI GSSB) yang bertanggung jawab untuk menangani pengembangan standar laporan keberlanjutan. Di penghujung tahun 2016, GRI GSSB mulai memperkenalkan GRI Standar yang kemudian diluncurkan di Indonesia pada tahun 2017. GRI Standar akan mulai efektif berlaku pada tanggal 1 Juli 2018. GRI Standar menyajikan panduan mengenai cara membuat pengungkapan *Sustainability report* dalam format laporan keuangan perusahaan, laporan tahunan, laporan terpadu.

Setiap perusahaan di Indonesia diwajibkan untuk membuat pelaporan keberlanjutan (*sustainability report*). Hal tersebut diatur dalam Surat Keputusan Ketua Badan Pengawas Pasar Modal (BAPEPAM) dan Lembaga Keuangan No. Kep 431/BL/2012 tanggal 1 Agustus 2012. Peraturan X.K.6 mengenai Penyampaian Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik pada bagian Bentuk dan Isi Laporan Tahunan, pada huruf H mengenai Corporate Social Responsibility.

Sustainability report adalah praktek pengukuran, pengungkapan dan upaya akuntabilitas dari aktivitas keberlanjutan yang bertujuan untuk tercapainya pembangunan berkelanjutan. Pembangunan berkelanjutan ini mencakup tiga aspek yaitu aspek lingkungan, sosial dan ekonomi. Untuk mendukung adanya pembangunan berkelanjutan, *sustainability report* digunakan sebagai salah satu media informasi perusahaan kepada para stakeholder (Irfan, 2023).

Definisi *sustainability report* juga dikemukakan oleh Hanan & Setiawan (2023) *Sustainability report* adalah laporan publik tentang dampak sosial, lingkungan, ekonomi, dan sosial organisasi dari kegiatan yang dilakukan perusahaan, sehingga adanya kontribusi positif dan negatif terhadap tujuan ekonomi global yang berkelanjutan. *Sustainability report* adalah hasil dari proses pelaporan keberlanjutan. Proses pelaporan adalah praktik pengukuran, pengungkapan, dan pertanggungjawaban kepada pemangku kepentingan internal dan eksternal untuk ekonomi, dampak lingkungan dan sosial yang ditimbulkan oleh organisasi melalui aktivitasnya sehari-hari.

Sustainability report merupakan laporan hasil kinerja yang telah dilakukan oleh perusahaan pada aspek ekonomi, lingkungan dan sosial dalam mengukur dan mengungkapkan tanggung jawab perusahaan dari kinerja sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan untuk pembangunan keberlanjutan (Indriyani & Yuliandhari, 2020).

Berdasarkan definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa *sustainability report* merupakan laporan perusahaan yang mencakup tiga aspek yaitu aspek ekonomi, sosial, dan tata kelola. Laporan itu dibuat untuk mengevaluasi kinerja perusahaan yang menarik kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan.

2.1.4.2 Manfaat *Sustainability report*

Manfaat dari *sustainability report* menurut Lestari & Khomsiyah (2023) adalah untuk membangun ketertarikan pemegang saham dengan visi jangka panjang perusahaan, mencerminkan tingkat akuntabilitas, responsibilitas, dan transparansi perusahaan kepada pemegang saham terutama pada investornya.

World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) juga menyampaikan manfaat *sustainability report* diantaranya ialah :

1. *Sustainability report* memberikan informasi kepada stakeholder (pemegang saham, anggota komunitas lokal, pemerintah) dan meningkatkan prospek perusahaan, serta membantu mewujudkan transparansi.
2. *Sustainability report* dapat membantu membangun reputasi sebagai alat yang memberikan kontribusi untuk meningkatkan brand value, market share, dan loyalitas konsumen jangka panjang.

3. *Sustainability report* dapat menjadi cerminan bagaimana perusahaan mengelola risikonya.
4. *Sustainability report* dapat digunakan sebagai *stimulasi leadership thinking* dan *performance* yang didukung dengan semangat kompetisi.
5. *Sustainability report* dapat mengembangkan dan memfasilitasi pengimplementasian dari sistem manajemen yang lebih baik dalam mengelola dampak lingkungan, ekonomi, dan sosial.
6. *Sustainability report* cenderung mencerminkan secara langsung kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk memenuhi keinginan pemegang saham untuk jangka panjang.
7. *Sustainability report* membantu membangun ketertarikan para pemegang saham dengan visi jangka panjang dan membantu mendemonstrasikan bagaimana meningkatkan nilai perusahaan yang terkait dengan isu sosial dan lingkungan.”

2.1.4.3 Indikator *Sustainability report*

Sustainability report atau laporan keberlanjutan adalah alat penting bagi perusahaan untuk mengkomunikasikan komitmen mereka terhadap keberlanjutan dan tanggung jawab sosial kepada pemangku kepentingan. Standar GRI berfokus pada kinerja ekonomi, sosial, dan lingkungan perusahaan. Pengungkapan di GRI G4 ada 91 indikator diantaranya, sembilan indikator kinerja, 34 indikator kinerja lingkungan hidup, 16 indikator kinerja praktek ketenagakerjaan dan lingkungan kerja, 12 indikator kinerja hak asasi manusia, sebelas indikator kinerja masyarakat dan sembilan indikator kinerja tanggung jawab produk.

Tabel 2. 1
Indikator Sustainability Report

NO	KODE	INDIKATOR
KATEGORI : EKONOMI		
Aspek : Kinerja Ekonomi		
1	EC 1	Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan
2	EC 2	Implikasi finansial dan risiko serta peluang kepada kegiatan organisasi karena perubahan iklim
3	EC 3	Cakupan kewajiban organisasi atas program imbalan pasti
4	EC 4	Bantuan finansial yang diterima dari pemerintah
Aspek : Keberadaan Pasar		
5	EC 5	Rasio upah standar pegawai pemula (entry level) menurut gender dibandingkan dengan upah minimum regional di lokasi-lokasi operasional yang signifikan
6	EC 6	Perbandingan manajemen senior yang dipekerjakan dari masyarakat lokasi operasi yang signifikan
Aspek : Dampak Ekonomi Tidak Langsung		
7	EC 7	Pembangunan dan dampak dari investasi infrastruktur dan jasa yang diberikan
8	EC 8	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan, termasuk besarnya dampak
Aspek : Praktik Pengadaan		
9	EC 9	Perbandingan pembelian dari pemasok lokal di lokasi operasional yang signifikan
KATEGORI : Lingkungan		
Aspek : Bahan		
10	EN 1	Bahan yang digunakan berdasarkan bobot atau volume
11	EN 2	Persentase bahan yang digunakan yang merupakan bahan input daur ulang
12	EN 3	Konsumsi energi dalam organisasi
13	EN 4	Konsumsi energi di luar organisasi
14	EN 5	Intensitas energi
15	EN 6	Pengurangan konsumsi energi
16	EN 7	Pengurangan kebutuhan energi pada produk dan jasa
Aspek : Air		
17	EN 8	Total pengambilan air berdasarkan sumber
18	EN 9	Sumber air yang secara signifikan dipengaruhi oleh pengambilan air
19	EN 10	Persentase dan total volume air yang didaur ulang dan digunakan kembali
Aspek : Keanekaragaman Hayati		
20	EN 11	Lokasi-lokasi operasional yang dimiliki, disewa dan dikelola di dalam, atau yang berdekatan dengan kawasan lindung dan kawasan dengan nilai keanekaragaman hayati tinggi di luar kawasan lindung
21	EN 12	Uraian dampak signifikan kegiatan, produk, dan jasa terhadap keanekaragaman hayati di kawasan lindung dan kawasan dengan nilai keanekaragaman hayati tinggi di luar kawasan lindung
22	EN 13	Habitat yang dilindungi atau dipulihkan
23	EN 14	Jumlah total spesies dalam IUCN Red List dan spesies dalam daftar spesies yang dilindungi nasional dengan habitat di tempat yang dipengaruhi operasional, berdasarkan tingkat risiko kepunahan
Aspek : Emisi		
24	EN 15	Emisi gas rumah kaca (GRK) langsung (cakupan 1)
25	EN 16	Emisi gas rumah kaca (GRK) tidak langsung (cakupan 2)
NO	KODE	INDIKATOR

NO	KODE	INDIKATOR
KATEGORI : Lingkungan		
Aspek : Emisi		
26	EN 17	Emisi gas rumah kaca (GRK) tidak langsung lainnya (cakupan 3)
27	EN 18	Intensitas emisi gas rumah kaca (GRK)
28	EN 19	Pengurangan Emisi gas rumah kaca (GRK)
29	EN 20	Emisi bahan perusak ozon (BPO)
30	EN 21	Nox, Sox, dan emisi udara signifikan lainnya
Aspek : Efluen dan Limbah		
31	EN 22	Total air yang dibuang berdasarkan kualitas dan tujuan
32	EN 23	Bobot total limbah berdasarkan jenis dan metode pembuangan
33	EN 24	Jumlah dan volume total tumpahan signifikan
34	EN 25	Bobot limbah yang dianggap berbahaya menurut ketentuan konvensi Basel Lahiran I, II, III, dan VIII yang diangkut, diimpor, diekspor, atau diolah, dan persentase limbah yang diangkut untuk pengiriman internasional
35	EN 26	Identitas, ukuran, status lindung dan nilai keanekaragaman hayati dari bahan air dan habitat terkait yang secara signifikan terkena dampak dari pembuangan air limpasan dari organisasi
Aspek : Produk dan Jasa		
36	EN 27	Tingkat mitigasi dampak terhadap lingkungan produk dan jasa
37	EN 28	Persentase produk yang terjual dan kemasannya yang direklamasi menurut kategori
Aspek : Kepatuhan		
38	EN 29	Nilai moneter denda signifikan dan jumlah total sanksi non-moneter atas ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan peraturan lingkungan
Aspek : Transportasi		
39	EN 30	Dampak lingkungan signifikan dari pengangkutan produk dan barang lain serta bahan untuk operasional organisasi dan pengangkutan tenaga kerja
Aspek : Lain-lain		
40	EN 31	Total pengeluaran dan investasi perlindungan lingkungan berdasarkan jenis
Aspek : Asesmen Pemasok atas Lingkungan		
41	EN 32	Persentase penapisan pemasok baru menggunakan kriteria lingkungan
42	EN 33	Dampak lingkungan negatif signifikan aktual dan potensial dalam rantai pasokan dan tindakan yang diambil
Aspek : Mekanisme Pengaduan Masalah Lingkungan		
43	EN 34	Jumlah pengaduan tentang dampak lingkungan yang diajukan, ditangani, dan diselesaikan melalui mekanisme pengaduan resmi
KATEGORI : SOSIAL		
Sub-Kategori : Praktik Ketenagakerjaan dan Kenyamanan Bekerja		
Aspek : Kepegawaian		
44	LA 1	Jumlah total dan tingkat perekrutan karyawan baru dan turnover karyawan menurut kelompok, umur, gender, dan wilayah
45	LA 2	Tunjangan yang diberikan bagi karyawan purnawaktu yang tidak diberikan bagi karyawan sementara atau paruh waktu, berdasarkan lokasi operasi yang signifikan
46	LA 3	Tingkat kembali bekerja dan tingkat retensi setelah cuti melahirkan, menurut gender
Aspek : Hubungan Industrial		
47	LA 4	Jangka waktu minimum pemberitahuan mengenai perubahan operasional, termasuk apakah hal tersebut tercantum dalam perjanjian bersama

NO	KODE	INDIKATOR
KATEGORI : SOSIAL		
Aspek : Kesehatan dan Keselamatan Kerja		
48	LA 5	Persentase total tenaga kerja yang dimiliki dalam komite bersama formal manajemen-pekerja yang membantu mengawasi dan memberikan saran program kesehatan dan keselamatann kerja
49	LA 6	Jenis dan tingkat cedera, penyakit akibat kerja, hari hilang, dan kemangkiran, serta jumlah total kematian akibat kerja menurut daerah dan gender
50	LA 7	Pekerja yang sering terkena atau beresiko tinggi terkena penyakit yang terkait dengsn pekerjaan meraka
51	LA 8	Topik kesehatan dan keselamatan yang tercakup dalam perjanjian formal dengan serikat pekerja
Aspek : Pelatihan dan Pendidikan		
52	LA 9	Jam pelatihan rata-rata petahun per karyawan menurut gender, dan menurut kategori karyawan
53	LA 10	Program untuk manajemen keterampilan dan pembelajaran seumur hidup yang mendukung keberlanjutan kerja karyawan dan membantu mereka mengelola purna bakti
54	LA 11	Persentase karyawan yang menerima review kinerja dan pengembangan karier secara reguler, menurut gender, dan kategori karyawan
Aspek : Keberagaman dan Ksetaraan Peluang		
55	LA 12	Komposisi badan tata kelola dan pembagian karyawan perkategori karyawan menurut gender, kelompok usia keanggotaan kelompok minoritas, dan indikator keberagaman lainnya
Aspek : Ksetaraan Remunerasi Perempuan dan Laki-laki		
56	LA 13	Rasio gaji pokok dan remunerasi bagi perempuan terhadap laki-laki menurut kategori karyawan, berdasarkan lokasi operasional yang signifikan
Aspek : Asesmen Pemasok atas Praktik Ketenagakerjaan		
57	LA 14	Persentase penapisan pemasok baru menggunakan kriteria praktik ketenagakerjaan
58	LA 15	Dampak negatif aktual dan potensial yang signifikan terhadap praktik ketenagakerjaan dalam rantai pasokan dan tindakan yang diambil
Aspek : Mekanisme Pengaduan Masalah Ketenagakerjaan		
59	LA 16	Jumlah pengaduan tentang praktik ketenagakerjaan yang diajukan, ditangani, dan diselesaikan melalui mekanisme pengaduan resmi
Sub-Kategori : Hak Asasi Manusia		
Aspek : Investasi		
60	HR 1	Jumlah total dan persentase perjanjian dan kontrak investasi yang signifikan yang menyertakan klausul terkait hak asasi manusia atau penapis berdasarkan hak asasi manusia
61	HR 2	Jumlah waktu pelatihan karyawan tentang kebijakan atau prosedur hak asasi manusia terkait dengan aspek hak asasi manusia yang relevan dengan operasi termasuk persentase karyawan yang dilatih
Aspek : Non-Diskriminasi		
62	HR 3	Jumlah total insiden diskriminasi dan tindakan korektif yang diambil
Aspek : Kebebasan Berserikat dan Perjanjian Kerja Sama		
63	HR 4	Operasi dan pemasok yang diidentifikasi untuk melatih kebebasan dari asosiasi dan collective bargaining dalam risiko yang signifikan dan aksi yang diambil untuk mendukung hal tersebut
KATEGORI : SOSIAL		
Aspek : Pekerja Anak		

NO	KODE	INDIKATOR
64	HR 5	Operasi dan pemasok yang diidentifikasi berisiko tinggi melakukan eksploitasi pekerja anak dan tindakan yang diambil untuk berkontribusi dalam penghapusan pekerjaan anak yang efektif
Aspek : Pekerja Paksa atau Wajib Kerja		
65	HR 6	Operasi dan pemasok yang diidentifikasi berisiko tinggi melakukan pekerja paksa atau wajib kerja dan tindakan untuk berkontribusi dalam penghapusan segala bentuk pekerja paksa atau wajib kerja
Aspek : Praktik Pengaman		
66	HR 7	Persentase petugas pengaman yang dilatih dalam kebijakan atau prosedur hak asasi manusia di organisasi yang relevan dengan operasi
Aspek : Hak Adat		
67	HR 8	Jumlah total insiden pelanggaran yang melibatkan hak-hak masyarakat adat dan tindakan yang diambil
Aspek : Asesmen		
68	HR 9	Jumlah total dan persentase operasi yang telah melakukan review atau asesmen dampak hak asasi manusia
Aspek : Asesmen Pemasok atas Hak Asasi Manusia		
69	HR 10	Persentase penapisan pemasok baru menggunakan kriteria hak asasi manusia
70	HR 11	Dampak negatif aktual dan potensial yang signifikan terhadap hak asasi manusia dalam rantai pasokan dan tindakan yang diambil
Aspek : Mekanisme Pengaduan Masalah Hak Asasi Manusia		
71	HR 12	Jumlah pengaduan tentang dampak terhadap hak asasi manusia yang diajukan, ditangani, dan diselesaikan melalui mekanisme pengaduan formal
Sub-Kategori : Masyarakat		
Aspek : Masyarakat Lokal		
72	SO 1	Persentase operasi dengan pelibatan masyarakat lokal, asesmen dampak, dan program pengembangan yang diterapkan
73	SO 2	Operasi dengan dampak negatif aktual dan potensial yang signifikan terhadap masyarakat
Aspek : Anti-Korupsi		
74	SO 3	Jumlah total dan persentase operasi yang dinilai terhadap risiko terkait dengan korupsi dan risiko signifikan yang teridentifikasi
75	SO 4	Komunikasi dan pelatihan mengenai kebijakan dan prosedur anti-korupsi
76	SO 5	Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil
Aspek : Kebijakan Publik		
77	SO 6	Nilai total kontribusi politik berdasarkan negara dan penerima/penerima manfaat
Aspek : Anti-Persaingan		
78	SO 7	Jumlah total tindakan hukum kait anti-persaingan, anti-trust, serta praktik monopoli dan hasilnya
Aspek : Kepatuhan		
79	SO 8	Nilai moneter denda yang signifikan dan jumlah total sanksi non-moneter atas ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan peraturan
Aspek : Asesmen Pemasok atas Dampak pada Masyarakat		
80	SO 9	Persentase penapisan pemasok baru menggunakan kriteria untuk dampak terhadap masyarakat
KATEGORI : SOSIAL		
Aspek : Asesmen Pemasok atas Dampak pada Masyarakat		
81	SO 10	Dampak negatif aktual dan potensial yang signifikan terhadap masyarakat dalam rantai pasokan dan tindakan

NO	KODE	INDIKATOR
Aspek : Mekanisme Pengaduan Dampak terhadap Masyarakat		
82	SO 11	Jumlah pengaduan tentang dampak terhadap masyarakat yang diajukan, ditangani, dan diselesaikan melalui mekanisme pengaduan resmi
Sub-Kategori : Tanggung Jawab atas Produk		
Aspek : Kesehatan dan Keselamatan Pelanggan		
83	PR 1	Persentase kategori produk dan jasa yang signifikan dampaknya terhadap kesehatan dan keselamatan yang dinilai untuk peningkatan
84	PR 2	Total jumlah insiden ketidakpatuhan terhadap peraturan dan koda sukarela terkait dampak kesehatan dan keselamatan dari produk dan jasa sepanjang daur hidup, menurut hasil jenis
Aspek : Pelabelan Produk dan Jasa		
85	PR 3	Jenis informasi produk dan jasa diharuskan oleh prosedur organisasi terkait dengan informasi dan pelabelan produk dan jasa, serta presentase kategori produk dan jasa yang signifikan harus mengikuti persyaratan informasi sejenis
86	PR 4	Jumlah total insiden ketidakpatuhan terhadap peraturan dan koda sukarela terkait dengan informasi dan pelabelan produk dan jasa menurut hasil
87	PR 5	Hasil survey untuk mengukur kepuasan pelanggan
Aspek : Komunikasi Pemasaran		
88	PR 6	Penjualan produk yang dilarang atau disengketakan
89	PR 7	Jumlah total insiden ketidakpatuhan terhadap peraturan dan koda sukarela tentang komunikasi pemasaran, termasuk iklan, promosi, dan sponsor, menurut jenis ahli
Aspek : Privasi pelanggan		
90	PR 8	Jumlah total keluhan yang terbukti terkait dengan pelanggaran privasi pelanggan dan hilangnya data
Aspek : Kepatuhan		
91	PR 9	Nilai moneter denda yang signifikan atas ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan peraturan terkait penyediaan dan penggunaan produk jasa

Sumber: www.globalreporting.org/

Sustainability report dalam penelitian ini diprosikan menggunakan standar GRI G4 dengan sub variabel utama dalam ESG diantaranya ialah *Energy, Water, Carbon, Waste, Turn, Safety, dan Labor*. Menggunakan rumus perhitungan *Sustainability Report Disclosure Index* (SRDI) sesuai acuan GRI yang tertera dalam buku berjudul “Pengungkapan Laporan Berkelanjutan *Sustainability Reporting, Kajian Teoretis Dan Empiris*” yang ditulis oleh F. Lestari et al., (2023) :

$$\text{SRDI} = \frac{n}{k}$$

Keterangan :

n : jumlah item pengungkapan *sustainability report* yang telah dipenuhi oleh perusahaan

k : jumlah semua item pengungkapan yang seharusnya dipenuhi berdasarkan indikator GRI-G4

2.1.8 *Corporate Characteristics*

Corporate characteristics merupakan ciri khas atau sifat yang melekat dalam suatu entitas usaha yang dapat dilihat dari beberapa segi, diantaranya jenis usaha atau industri, struktur kepemilikan, tingkat likuiditas, tingkat profitabilitas, ukuran perusahaan. Dalam konteks kinerja perusahaan, konsep high risk-high return dianggap paling optimal dalam situasi tertentu. Prinsip dasar dari hubungan risiko dan imbal hasil (risk-return tradeoff) menunjukkan bahwa semakin tinggi risiko yang diambil, semakin besar potensi imbal hasil yang diharapkan. Namun, hal ini juga berarti potensi kerugian yang lebih besar jika risiko tersebut tidak dikelola dengan baik.

Menurut berbagai penelitian, high risk-high return umumnya berlaku dalam skenario di mana perusahaan menghadapi lingkungan pasar yang dinamis dan bersedia mengambil langkah-langkah strategis yang lebih agresif untuk mencapai imbal hasil yang tinggi. Misalnya, dalam industri teknologi atau startup, di mana inovasi membawa peluang besar, tetapi juga penuh ketidakpastian (Faedfar et al., 2022).

Pendekatan low risk-low return bisa lebih cocok untuk perusahaan yang lebih konservatif, seperti perusahaan keluarga atau industri yang stabil, yang lebih fokus pada kesinambungan dan menghindari fluktuasi besar dalam kinerja mereka.

Perusahaan-perusahaan ini cenderung fokus pada risiko yang lebih kecil demi menjaga stabilitas jangka panjang (Rojo Ramírez et al., 2022).

Sebaliknya, konsep low risk-high return dianggap tidak realistis dalam praktik karena dalam situasi dunia nyata, keuntungan besar biasanya datang dengan risiko yang lebih besar. Meskipun ada beberapa contoh pengecualian, pendekatan ini jarang bertahan lama di berbagai industri (Bannier et al., 2023).

Secara keseluruhan, high risk-high return lebih sesuai bagi perusahaan yang beroperasi di lingkungan kompetitif dan memiliki kemampuan manajemen risiko yang kuat. Sementara itu, low risk-low return lebih cocok untuk perusahaan yang mencari stabilitas jangka panjang.

2.1.5.1 Definisi *Corporate Characteristics*

Marwata dalam (Wicaksono, 2018) juga mengemukakan pendapat bahwa *corporate characteristics* merupakan ciri-ciri khusus yang melekat pada perusahaan, menandai sebuah perusahaan dan membedakannya dengan perusahaan lain. Karakteristik perusahaan dapat berupa ukuran perusahaan (size), status pendaftaran perusahaan di pasar modal, leverage, rasio likuiditas, jenis industri, profile, dan karakteristik lainnya.

Corporate characteristics menurut Sidharta dan Christanti dalam (Yasin, 2023) merupakan ciri khas atau sifat yang melekat dalam suatu entitas usaha yang dapat dilihat dari beberapa segi, diantaranya jenis usaha atau industri, struktur kepemilikan, tingkat likuiditas, tingkat profitabilitas, ukuran perusahaan.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya, menurut Khatami & Raharjo (2023) *corporate characteristics* merupakan suatu kondisi perusahaan yang dapat

dijadikan tolok ukur dalam pengambilan keputusan. Karakteristik tersebut dapat dilihat dari berbagai bagian, seperti ukuran perusahaan dan intensitas modal.

Berdasarkan definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa *corporate characteristics* merupakan suatu ciri khas sebuah perusahaan berupa jenis usaha, ukuran perusahaan, leverage, dan intensitas modal yang dapat dijadikan tolak ukur pengambilan keputusan.

2.1.5.2 Kerangka kerja *Corporate Characteristics*

Manfaat dari karakteristik perusahaan yang baik menurut (Tamburaka & Lestari, 2023) adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan dengan karakteristik yang baik, seperti tata kelola perusahaan yang efektif dan praktik keberlanjutan yang kuat, cenderung lebih unggul secara kompetitif. Ini dapat membantu mereka menarik investor, menjaga kepercayaan pelanggan, dan mengatasi tantangan pasar dengan lebih baik.
2. Penelitian telah menunjukkan bahwa perusahaan dengan tata kelola perusahaan yang baik dan praktik keberlanjutan yang kuat cenderung mencapai kinerja keuangan yang lebih baik. Ini bisa berarti pertumbuhan pendapatan yang lebih cepat, profitabilitas yang lebih tinggi, dan kemampuan untuk mengelola risiko dengan lebih efektif.
3. Dengan fokus pada aspek-aspek seperti inovasi, keberlanjutan, dan tanggung jawab sosial, perusahaan dapat membangun fondasi yang lebih kuat untuk pertumbuhan jangka panjang. Hal ini memungkinkan mereka untuk berkembang secara berkelanjutan dan menghadapi tantangan masa depan dengan lebih baik.

4. Perusahaan yang dikenal karena praktik yang baik, seperti tata kelola yang transparan dan keberlanjutan yang kuat, cenderung memiliki reputasi yang lebih baik di mata pelanggan, investor, dan masyarakat umum. Ini dapat membantu mereka menarik bakat terbaik, memperoleh akses ke modal, dan mempertahankan pangsa pasar mereka.
5. Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah, karakteristik perusahaan yang baik dapat memberikan fondasi yang kokoh untuk menghadapi tantangan dan ketidakpastian. Dengan tata kelola yang kuat dan praktik keberlanjutan yang solid, perusahaan dapat lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan pasar, regulasi, dan teknologi.

2.1.5.3 Indikator *Corporate Characteristics*

Fahmuddin *et al.*, (2023) mengemukakan bahwa terdapat tiga kelompok indikator karakteristik perusahaan, yaitu Struktur perusahaan (ukuran perusahaan & umur perusahaan), Leverage (rasio hutang & modal), dan Opini Audit.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya Kurniawati & Khamimah (2023) juga mengemukakan pendapat bahwa terdapat empat indikator karakteristik perusahaan diantaranya ialah Leverage, Ukuran Perusahaan, Corporate Governance, Risiko Perusahaan.

Pendapat lain dikemukakan juga oleh Nugrahanto (2019), menurutnya terdapat tiga kelompok indikator karakteristik perusahaan, yaitu Struktur Perusahaan (ukuran Perusahaan & leverage), Kinerja Perusahaan (profitabilitas & likuiditas), dan Pasar Perusahaan (KAP & umur listing)

Pada penelitian ini *corporate characteristics* diprosikan menggunakan Risiko Perusahaan selaras dengan yang tercantum dalam buku berjudul “Manajemen Keuangan” yang ditulis oleh Rita (2023) :

$$Risk = \frac{\sqrt{n \sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2}}{n(n-1)}$$

Risiko perusahaan = Standar deviasi EBITDA / Total Aktiva

Keterangan:

Risiko perusahaan dihitung menggunakan deviasi standar EBITDA (*Earning Before Interest, Tax, Depreciaton, and Amortization*) dibagi dengan total aset perusahaan. Dengan n adalah jumlah data dan x_1 adalah EBITDA.

2.1.9 *Gender Diversity*

Gender diversity adalah istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan identitas gender yang menunjukkan keragaman ekspresi di luar kerangka biner. Jadi *gender diversity* bisa diartikan juga sebagai keberagaman jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan. Perempuan dan laki-laki dibedakan berdasarkan aspek fisiologi atau aspek fisik. Bagi perempuan dan laki-laki ada beberapa perbedaan ciri fisik serta hormon dalam tubuh yang mengatur fungsi biologis

2.1.6.1 Definisi *Gender Diversity*

Diversitas gender mengacu pada inklusi individu dari berbagai jenis kelamin, khususnya dalam konteks organisasi atau masyarakat, untuk mencapai

representasi dan kesempatan yang adil tanpa memandang identitas gender. Hal ini menekankan pentingnya mengakui dan menghargai kontribusi orang dari semua jenis kelamin, mempromosikan kesetaraan, dan melawan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Gender Diversity mengacu pada pertimbangan keahlian yang berbeda dan potensi wanita dan pria sebagai sumber yang sama. *Gender Diversity* di tempat kerja mengacu pada perpecahan antara laki-laki dan wanita yang berdampak pada cara rekan kerja berinteraksi satu sama lain, seberapa efektif kinerja organisasi, dan faktor lainnya (Eliya & Suprpto, 2022).

Definisi *Gender Diversity* yang dikemukakan oleh Anizar et al., (2023) adalah karakteristik pembeda perilaku, tanggung jawab, sifat antara wanita dan pria berdasarkan kebiasaan sehari-harinya. Meskipun perbedaan tersebut mulai berkurang, perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara umum diyakini masih ada.

Arwangga & Raharja (2023) juga mengemukakan pendapat terkait *gender Diversity* yaitu *gender diversity* terdiri dari pria dan wanita yang berasal dari kelompok ras, etnis, dan kelompok minoritas lainnya yang berbeda. *Gender diversity* dapat digunakan untuk meningkatkan sumber daya perusahaan dan menambah sudut pandang yang beragam terhadap proses pemecahan masalah dan perencanaan strategis, Kepuasan komitmen organisasi yang lebih kuat dikaitkan dengan perempuan.

Berdasarkan definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa *Gender Diversity* merupakan karakteristik pembeda perilaku dan tanggung jawab antara

pria dan wanita, serta penambah sudut pandang dalam pemecahan suatu masalah yang berdampak pada efektivitas kinerja suatu organisasi.

2.1.6.2 Manfaat *Gender Diveristy*

Gender Diversity mampu membawa manfaat yang luas seperti peningkatan produktivitas dan kreativitas, keterlibatan dan loyalitas karyawan yang lebih baik, wawasan dan pengetahuan yang lebih besar, rangkaian keterampilan yang luas, hingga peningkatan reputasi dan keunggulan kompetitif perusahaan (Jannah & Risfandy, 2023).

2.1.6.3 Indikator *Gender Diversity*

Indikator dari *gender Diversity* menurut Fauziyah & Biduri (2024) dapat mencakup beberapa hal, tergantung pada konteksnya. Beberapa indikator yang umum digunakan untuk mengukur keberagaman gender pada suatu organisasi atau dalam suatu konteks sosial adalah:

1. Rasio gender: Perbandingan jumlah pria dan wanita dalam suatu populasi, kelompok, atau organisasi.
2. Rasio partisipasi: Perbandingan jumlah pria dan wanita yang terlibat dalam aktivitas tertentu, seperti pekerjaan, pendidikan, atau kegiatan sosial.
3. Rasio pembayaran: Perbandingan rata-rata pembayaran antara pria dan wanita dalam suatu organisasi atau profesi.
4. Rasio promosi: Perbandingan antara jumlah pria dan wanita yang dipromosikan ke posisi manajemen atau tingkat yang lebih tinggi dalam organisasi.

5. Keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi: Indikator apakah kebijakan dan praktik di tempat kerja mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi pria dan wanita.
6. Keterwakilan dalam pengambilan keputusan: Tingkat keterlibatan dan representasi pria dan wanita dalam proses pengambilan keputusan di berbagai tingkatan dalam organisasi atau lembaga.
7. Akses terhadap pelatihan dan pengembangan: Kesempatan yang sama bagi pria dan wanita untuk mengakses pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pendidikan yang diperlukan untuk kemajuan karir.

Dalam penelitian ini *gender diversity* diproksikan menggunakan *Woman on Board (WOB)* selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziyah & Biduri (2024) dengan rumus sebagai berikut :

$$WOB = \frac{\text{Jumlah direksi dan komisaris wanita}}{\text{Jumlah seluruh dewan}} \times 100\%$$

2.2 Penelitian Terdahulu

Secara umum *corporate performance* dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, hal ini dapat dilihat dalam tinjauan penelitian terdahulu. Penelitian tentang *corporate performance* atau kinerja perusahaan telah dilakukan dengan variabel dan objek yang berbeda.

Penelitian terdahulu memiliki peran penting dalam membentuk dasar pemahaman dan pengetahuan di bidang yang kita teliti saat ini. Dengan mengkaji penelitian-penelitian sebelumnya, kita dapat mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, serta celah pengetahuan yang masih ada, sehingga kita dapat

mengarahkan penelitian kita ke arah yang lebih tepat dan signifikan. Setiap penelitian tersebut memberikan kontribusi yang berharga dalam bidang

Tabel berikut ini memaparkan peneliti, judul penelitian, tujuan dari penelitian yang dilaksanakan, metode yang digunakan dalam penelitian, dan hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan oleh jurnal terdahulu, sehingga terlihat jelas bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. 2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nieves Remo-Diez, Cristina Mendana-Cuervo, Mar Arenas-Parra (2023) <i>Exploring the asymmetric impact of sustainability report on financial performance in the utilities sector : A longitudinal comparative analysis.</i> Sumber : ELSEVIER	Makalah ini mengeksplorasi dampak longitudinal skor <i>Economic, Social, and Government</i> (ESG) terhadap kinerja perusahaan, dengan mempertimbangkan nilai perusahaan dan kinerja akuntansi keuangan.	Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, diantaranya ialah <i>sustainability report</i> sebagai variabel independen, <i>financial performance</i> sebagai variabel dependen dan sektor utilitas sebagai objek penelitian. Sampel akhir terdiri dari 740 observasi dari 32 negara. Data tersebut diproses dan dianalisis menggunakan perangkat lunak fsQCA 4.0 yang dikembangkan oleh Ragin dan Davey (2022).	Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh skor lingkungan, sosial, dan tata kelola terhadap kinerja keuangan di industri utilitas menggunakan pendekatan fsQCA. Temuan utama menunjukkan bahwa kinerja baik pada pilar sosial dan ketiadaan pada pilar lingkungan berkontribusi pada kinerja keuangan yang tinggi dari waktu ke waktu.
2.	Duy Thanh Nguyen, Thinh Gia Hoang, Nguyet Thi Minh Phi, Thanh Hai Huyen Truong (2023)	Penelitian ini menyelidiki apakah kinerja <i>Economic, Social, and Government</i> (ESG) perusahaan memediasi hubungan	Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, diantaranya ialah <i>ESG ratings</i> sebagai variabel independen, <i>board gender diversity</i> dan <i>firm financial</i> sebagai variabel dependen, serta <i>U.S. Market</i> sebagai objek penelitian. Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan akan meningkatkan peringkat ESG dan kinerja keuangannya jika terdapat lebih banyak direktur perempuan di dalam dewan direksi.

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<p><i>Do ESG ratings mediate the relationship between board gender diversity and firm financial performance? Evidence from the U.S. Market.</i></p> <p>Sumber : The Economics and Finance Letters</p>	<p>antara <i>gender diversity</i> dan kinerja keuangan perusahaan.</p>	<p>menggunakan sampel 1514 perusahaan non-keuangan yang terdaftar di <i>National Associate of Securities Dealers Automated Quotations (NASDAQ)</i> dan <i>New York Stock Exnges (NYSE)</i> dari tahun 2016 hingga 2020.</p> <p>Penelitian ini mengukur kinerja ESG menggunakan <i>ESG combined Score</i>. <i>Gender Diversity</i> diukur menggunakan <i>woman on board</i>. Kinerja perusahaan diukur menggunakan <i>Return on Assets (ROA)</i> dan <i>Return On Equity (ROE)</i>.</p>	
3.	<p>Lita Natalia, Meta Arief, Aristanti Widyaningsih (2023)</p> <p>Pengaruh Diversitas Gender Dewan terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Global pada berbagai Negara di Dunia)</p> <p>Sumber : Jurnal Pendidikan Akuntansi</p>	<p>Meninjau tentang keragaman <i>gender</i> dewan di bidang yang berkaitan dengan tata kelola perusahaan dan keuangan perusahaan yaitu Kinerja Perusahaan secara global di berbagai negara yang ada di dunia.</p>	<p>Terdapat dua variabel pada penelitian ini yaitu diversitas gender sebagai variabel independen, kinerja perusahaan sebagai variabel dependen. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian yaitu <i>Systematic Literature Review (SLR)</i>, maka terpilihlah 24 artikel penelitian yang paling sesuai dan dijadikan sampel penelitian, adapun subjek dari topik yang dipetakan dalam literatur ini yaitu 12 negara di dunia</p>	<p>Setelah dilakukan analisis mayoritas negara yang ada di dunia yaitu Turki, Ghana, United Kingdom, Yunani, Pakistan, Rusia, Brazil, India, Indonesia, dan Pakistan menyatakan bahwa dengan <i>Board Gender Diversity (BGD)</i> dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan pada beberapa negara lainnya seperti Malaysia, Nigeria, dan Amerika Latin dengan adanya BGD dapat menurunkan kinerja perusahaan.</p>
4.	<p>Dewa Ayu Oki Asta Rini (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Intellectual Capital, Corporate Governance</i> dan Karakteristik Perusahaan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menemukan bukti empiris mengenai pengaruh <i>intellectual capital, corporate</i></p>	<p>Pengujian dilakukan pada 38 perusahaan manufaktur (28,78% dari 132 perusahaan manufaktur) dengan menggunakan data sekunder berupa laporan keuangan dan laporan tahunan dengan dari tahun 2016 sampai</p>	<p>Hasil penelitan ini menunjukkan bahwa <i>intellectual capital</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja keuangan, yang mengindikasikan perusahaan memiliki keseriusan untuk menghasilkan nilai tambah</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<p>Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur di Indonesia</p> <p>Sumber : Jurnal Riset Ekonomi Akuntansi dan Perpajakan</p>	<p><i>governance</i> dan karakteristik perusahaan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan manufaktur dengan</p>	<p>dengan tahun 2018. Menggunakan alat analisis Partial Least Square.</p>	<p>dengan metode VAICTM Karakteristik perusahaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja keuangan, yang mengindikasikan semakin besarnya ukuran dan umur perusahaan akan menunjukkan produktifitas perusahaan yang bagus <i>Corporate governance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan, yang mengindikasikan rendahnya tingkat keselarasan pelaksanaan praktik corporate governance terhadap keseluruhan prinsip OECD (2004).</p>
5.	<p>Sartika Eliya, Yandi Suprpto (2023)</p> <p>Pengaruh Keberagaman Gender terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Manufaktur Barang Konsumsi Publik di Indonesia</p> <p>Sumber : <i>Journal of Management & Business</i></p>	<p>Tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh keberagaman gender terhadap kinerja keuangan pada perusahaan manufaktur barang konsumsi publik di Indonesia</p>	<p>Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan permasalahan asosiatif atau hubungan kausal yaitu mencari bukti sebab-akibat variabel mana yang dipengaruhi. Metode yang dilakukan yaitu data <i>time series</i> dan <i>cross section</i>, dimana data ini menggunakan analisis regresi panel. Proses pengumpulan data yang menggunakan data sekunder dan menggunakan sampel berjumlah 41 Perusahaan. Program perangkat lunak yang digunakan dalam mendukung pengujian ini yaitu program stata</p>	<p>Dari hasil penelitian ini, keberagaman dewan direksi wanita memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja keuangan yang dimana menunjukkan wanita di suatu perusahaan dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi perusahaan.</p>
6.	<p>Mikha Tri Apriliani (2018)</p> <p>Pengaruh Tata Kelola Perusahaan, Ukuran Perusahaan Dan Umur Perusahaan</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris tentang tata kelola perusahaan, ukuran perusahaan, umur perusahaan,</p>	<p>Terdapat empat variabel pada penelitian ini yaitu tata kelola perusahaan, ukuran perusahaan, umur perusahaan sebagai variabel independen, kinerja perusahaan sebagai variabel dependen. Data yang digunakan dalam</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan pengaruh ukuran dewan direksi dan usia perusahaan terhadap kinerja perusahaan, di mana independensi dewan direksi, keragaman perempuan di dewan, dan ukuran perusahaan tidak</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<p>Terhadap Kinerja Perusahaan</p> <p>Sumber : Diponegoro Journal Of Accounting</p>	<p>dan usia perusahaan sebagai mekanisme pengaruh terhadap kinerja perusahaan.</p>	<p>penelitian ini bersifat sekunder, yaitu laporan tahunan dan pelaporan keuangan dari sektor industri kimia dan dasar, berbagai sektor industri, dan sektor barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek pada tahun 2013-2015. Populasi penelitian ini adalah 420 perusahaan dari sektor industri kimia dan dasar, berbagai sektor industri, dan sektor barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek pada tahun 2013-2015. Sampel penelitian ini adalah 278 perusahaan.</p>	<p>berpengaruh terhadap kinerja perusahaan</p>
7.	<p>Rezky Ramadhan (2018)</p> <p>Pengaruh <i>Corporate Governance</i> Terhadap Kinerja Perusahaan (studi pada perusahaan <i>go public</i> yang terdaftar di BEI periode 2013-2016)</p> <p>Sumber : Universitas Islam Indonesia</p>	<p>Penelitian ini menjelaskan hubungan antara <i>corporate governance</i> terhadap kinerja perusahaan.</p>	<p>Pengambilan sampel <i>corporate governance perception index</i> (CGPI) untuk 2010-2013 dari <i>the Indonesian institute for corporate governance</i> (IICG) di gunakan untuk mengukur pengaruh <i>corporate governance</i> dengan Tobin's Q pada kinerja perusahaan dan <i>return on equity</i> (ROE) digunakan untuk mengukur kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 10 perusahaan yang mengikuti survey IICG tahun 2013 sampai 2016. Metode pengambilan sampel yaitu dengan dokumentasi.</p>	<p>Jumlah artikel yang membahas laporan keberlanjutan di Indonesia mengalami tren naik, terutama dalam jurnal internasional terkemuka. Melalui proses tinjauan literatur menggunakan kerangka perisai, semua artikel diklasifikasikan berdasarkan topik, pengaturan penelitian, teori penelitian, metode penelitian, dan teknik analisis. Proses yang dihasilkan memilih artikel yang terutama difokuskan pada tiga topik utama: pengungkapan laporan keberlanjutan, nilai perusahaan, dan keragaman.</p>
8.	<p>Rojana Khunkaew, Jittima Wichianrak dan Muttanachai Suttipun (2023)</p> <p><i>Sustainability Report, Gender Diversity, Firm</i></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelaporan keberlanjutan dan keragaman gender terhadap</p>	<p>Terdapat empat variabel pada penelitian ini yaitu <i>sustainability report, gender diversity, firm value</i>, sebagai variabel independen, <i>corporate performance</i> sebagai variabel dependen. Tujuh indeks kinerja utama dari <i>Global Reporting</i></p>	<p>Penelitian ini menemukan dampak positif dari energi yang digunakan, pengelolaan air, keselamatan kerja, dan keragaman gender terhadap kinerja perusahaan, sedangkan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh emisi karbon dan</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<p><i>Value, and Corporate Performance in ASEAN Region</i></p> <p>Sumber : Cogent Business & Management</p>	<p>corporate outcomes perusahaan-perusahaan yang terdaftar di kawasan ASEAN yang terdiri dari Thailand, Malaysia, Indonesia, dan Filipina selama tahun 2010 sampai tahun 2019.</p>	<p><i>Initiative</i>(GRI) standards yaitu <i>energy, safety</i> digunakan untuk mengukur tingkat <i>Sustainability report</i>, sementara proporsi komite dewan perempuan digunakan untuk mengukur <i>Gender Diversity</i>, dan <i>Firm Value</i> yang diukur dengan Tobin's Q serta <i>Company Performance</i> yang diukur dengan <i>Return On Assets</i> (ROA) digunakan sebagai proksi hasil perusahaan. Penelitian ini menggunakan 390 perusahaan dari empat negara ASEAN yaitu Thailand, Malaysia, Indonesia, dan Filipina.</p>	<p>pengelolaan limbah secara negatif. Selain itu, keragaman gender memoderasi hubungan negatif antara energi yang digunakan, pengelolaan air, keselamatan kerja, dan kinerja perusahaan. Di sisi lain, pengelolaan air dan keselamatan kerja mempengaruhi nilai perusahaan secara positif, sedangkan pengelolaan limbah berdampak negatif terhadap nilai perusahaan. Namun, keragaman gender tidak memoderasi hubungan antara pelaporan eberlanjutan dan nilai perusahaan.</p>
9.	<p>Widi Hidayat (2020)</p> <p>Keberagaman Gender Dewan Komisaris dan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan</p> <p>Sumber : E-Jurnal Akuntansi</p>	<p>Penelitian bertujuan untuk melihat pengaruh dari keberagaman gender dewan komisaris dan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan.</p>	<p>Terdapat dua variabel pada penelitian ini yaitu keberagaman gender dewan komisaris dan direksi sebagai variabel independen, kinerja perusahaan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu perusahaan property dan kesehatan yang terlisting dalam Bursa Efek Indonesia periode 2015-2018 dengan total 30 perusahaan. Metode yang dipakai adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi data panel.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa keragaman gender dewan komisaris tidak memiliki efek positif pada kinerja perusahaan sedangkan keragaman gender dewan direksi memiliki efek negatif pada kinerja perusahaan. Variabel ukuran perusahaan dan direktur independen sebagai variabel kontrol juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.</p>
10.	<p>Azlan Amran, Munir A. Abbasi, Behzad Foroughi, Vani Tanggamani (2024)</p> <p><i>Sustainability reporting, Corporate</i></p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh pelaporan keberlanjutan terhadap reputasi perusahaan</p>	<p>Terdapat tiga variabel pada penelitian ini yaitu <i>sustainability reporting</i> dan <i>corporate reputation</i> sebagai variabel independen, <i>firm performance</i> sebagai variabel dependen. Ukuran sampel sebanyak 200 perusahaan di</p>	<p>Hasil penelitian ini bahwa pelaporan keberlanjutan memiliki efek positif pada kinerja keuangan. Namun, hubungan ini lebih kuat di industri non-sensitif. Pelaporan keberlanjutan memiliki dampak signifikan terhadap reputasi perusahaan.</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<p><i>Reputation, and Firm Performance : Moderating Role of Third-Party Assurance</i></p> <p>Sumber : Jurnal Mirae Management</p>	<p>dan konsekuensinya dalam hal kinerja keuangan di industri sensitif dan non-sensitif, yang didasarkan pada teori pemangku kepentingan.</p>	<p>Malaysia dipilih menggunakan proporsional stratifikasi random sampling. data dianalisis menggunakan teknik partial least squares.</p>	<p>Kinerja keuangan juga dapat diprediksi oleh reputasi perusahaan di kedua industri sensitif dan non-sensitif. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penjaminan pihak ketiga secara positif memoderasi hubungan antara pelaporan keberlanjutan dan reputasi perusahaan di industry.. Penelitian ini merupakan salah satu upaya untuk membandingkan peran pelaporan keberlanjutan, reputasi perusahaan, penjaminan pihak ketiga, dan kinerja keuangan di industry.</p>
11.	<p>Mohammed Almashhadani, Hasan Ahmed Almashhadani (2023)</p> <p><i>The Impact of Sustainability Reporting on Promoting Firm Performance</i></p> <p>Sumber : International Journal of Business and Management Invention</p>	<p>Tujuan penelitian saat ini adalah untuk mengungkap apakah ada hubungan antara laporan keberlanjutan dan kinerja di perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Bahrain</p>	<p>Terdapat dua variabel pada penelitian ini yaitu <i>sustainability reporting</i> sebagai variabel independen, <i>Promoting Firm Performance</i> sebagai variabel dependen. Populasi penelitian saat ini adalah perusahaan sektor keuangan di Bursa Efek Bahrain (BSX) untuk tahun yang berakhir pada tahun 2021 di Bahrain. Ukuran sampel dari studi ini adalah 20 dari sektor keuangan. Studi ini menguji hipotesisnya dan menggunakan variabel-variabelnya melalui perangkat lunak PLS untuk analisis data.</p>	<p>Temuan penelitian saat ini menunjukkan bahwa pelaporan keberlanjutan memiliki dampak signifikan pada kinerja (ROA). Di sisi lain, pelaporan keberlanjutan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja (ROE).</p>
12.	<p>Sri Anik, Anis Chariri, Jaka Isgiyarta (2021)</p> <p><i>The Impact of Intellectual Capital and Good Corporate Governance on Financial</i></p>	<p>Studi ini bertujuan untuk menganalisis dampak kinerja keuangan perusahaan dalam memediasi</p>	<p>Terdapat empat variabel pada penelitian ini yaitu <i>Intellectual Capital</i> dan <i>Good Corporate Governance</i> sebagai variabel independen, <i>Financial Performance and Corporate Value</i> sebagai variabel dependen. Data yang</p>	<p>Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja keuangan perusahaan perbankan terbukti memediasi hubungan antara modal intelektual dan GCG. Peran GCG yang dapat meningkatkan kinerja keuangan dan nilai perusahaan adalah hanya</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<p><i>Performance and Corporate Value : A Case Study in Indonesia</i></p> <p>Sumber : Journal of Asian Finance, Economics, and Business</p>	<p>hubungan antara Modal Intelektual dan GCG terhadap Nilai Perusahaan di perusahaan-perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (IDX).</p>	<p>digunakan adalah perusahaan perbankan yang terdaftar di IDX pada tahun 2014–2016 dengan teknik sampling purposif dan Teknik Analisis Data yang digunakan adalah analisis jalur.</p>	<p>GCG seperti yang diukur oleh rasio komisaris independen dan kualitas audit. Sementara itu, kinerja keuangan dan nilai perusahaan yang diaudit oleh Big 4 akan lebih besar daripada kinerja keuangan dan nilai perusahaan dari perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang tidak diaudit oleh Big 4.</p>
13.	<p>Muhammad Khatami, Shiddiq Nur Rahardjo (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Corporate Governance</i>, dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2019)</p> <p>Sumber : Dipenogoro Journal Of Accounting</p>	<p>Studi ini bertujuan untuk menentukan hubungan antara tata kelola perusahaan, dan kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial, kepemilikan asing, dan karakteristik perusahaan, yaitu ukuran perusahaan dan intensitas modal, terhadap kinerja perusahaan keuangan sebagaimana diukur dengan Tobin's Q di Indonesia.</p>	<p>Terdapat tiga variabel pada penelitian ini yaitu <i>Corporate Governance</i>, dan Karakteristik Perusahaan sebagai variabel independen, Kinerja Keuangan Perusahaan sebagai variabel dependen. Populasi yang digunakan dalam studi ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia untuk periode 2017 - 2019. Teknik sampling yang digunakan dalam studi ini adalah teknik purposive sampling dengan beberapa kriteria. Jumlah sampel yang memenuhi kriteria sampling dalam studi ini adalah 428 data sampel.</p>	<p>Hasil dari studi ini menunjukkan bahwa tata kelola perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Kepemilikan institusional memiliki efek positif dan signifikan, kepemilikan manajerial memiliki efek positif namun tidak signifikan, dan kepemilikan asing memiliki efek positif dan signifikan. Karakteristik perusahaan, seperti ukuran perusahaan, menghasilkan hasil positif dan signifikan, sementara intensitas modal menghasilkan hasil negatif pada kinerja perusahaan.</p>
14.	<p>Kin Wai Lee, Tiong Yang Thong (2023)</p> <p><i>Board gender diversity, firm performance and corporate financial distress risk:</i></p>	<p>Artikel ini menguji faktor kontekstual yang memengaruhi hubungan antara keragaman gender di dewan direksi</p>	<p>Variabel pada penelitian ini yaitu <i>Board gender diversity, firm performance and corporate financial distress risk: international evidence from tourism industry</i>. Studi ini menggunakan sampel global dari</p>	<p>Hasilnya menunjukkan bahwa faktor kontekstual (meliputi struktur tata kelola perusahaan tingkat negara, pemberdayaan ekonomi perempuan, dan krisis ekonomi) dapat memengaruhi hubungan antara keragaman gender di</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<p><i>international evidence from tourism industry</i></p> <p>Sumber : Emerald Publishing Limited</p>	<p>dan kinerja perusahaan.</p>	<p>perusahaan-perusahaan terdaftar di industri pariwisata di 30 negara dari tahun 2015 hingga 2020.</p>	<p>dewan direksi dan kinerja perusahaan.</p>
15.	<p>Audymia Liviana, Jacobus Widiatmoko, Maria Goreti Kentris Indarti (2024)</p> <p>Pengaruh <i>Corporate Governance</i> Dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Empiris Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2019-2022)</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi</p>	<p>Penelitian ini guna menilai efek dari variabel-variabel kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial, proporsi dewan komisaris independen, jumlah rapat komite audit, net interest margin (NIM), non-performing loan (NPL), beban operasional. pada pendapatan operasional (BOPO), ukuran bisnis, dan usia perusahaan terhadap kinerja keuangan organisasi. Populasi</p>	<p>Terdapat tiga variabel pada penelitian ini yaitu <i>Corporate Governance</i>, dan Karakteristik Perusahaan sebagai variabel independen, Kinerja Keuangan Perusahaan sebagai variabel dependen. Populasi penelitian ini adalah pelaku industri perbankan yang tercatat resmi di Bursa Efek Indonesia dalam kurun waktu dari 2019 hingga 2022. Proses sampling metode purposive sampling, sehingga didapat sampel sebanyak 135 perbankan berdasarkan kriteria tertentu. Metodologi analisis menggunakan regresi linier berganda. Temuan</p>	<p>Temuan penelitian menunjukkan keberadaan kepemilikan institusional dan margin bunga bersih (NIM) mempunyai dampak menguntungkan terhadap kinerja keuangan, yang diukur dengan return on assets (ROA). Sebaliknya, beban operasional bank pada pendapatan operasional (BOPO) berdampak buruk atas kinerja keuangan. Kepemilikan manajerial, proporsi komisaris independen, frekuensi rapat komite audit, dan non-performing loan (NPL) mempunyai pengaruh minimal terhadap kinerja keuangan. Hanya satu variabel kontrol, yaitu ukuran bisnis, yang diperiksa dan terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja keuangan.</p>
16.	<p>Ivone, Amanda Putri Nur Anisa, Kennardi Tanujaya (2024)</p> <p>Dinamika Kinerja Perusahaan : Peran Kritis Diversitas</p>	<p>Penelitian ini dilakukan guna menguji pengaruh ukuran dewan, usia dewan, keragaman kebangsaan dan rangkap jabatan</p>	<p>Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling menghasilkan 301 perusahaan non keuangan yang terdaftar di BEI dengan periode data 5 tahun sehingga berjumlah 1,503 data. Pengujian</p>	<p>Hasil penelitian memperlihatkan kalau ukuran dewan, usia dewan, keragaman kebangsaan dan rangkap jabatan mempengaruhi kinerja perusahaan. Diversitas gender mampu memperkuat hubungan usia dewan terhadap kinerja</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Gender Sebagai Variabel Moderasi Sumber : Jurnal Media Wahana Ekonomika	terhadap kinerja perusahaan serta analisa dampak dimoderasi oleh diversitas gender.	data dilakukan dengan analisis linear berganda.	perusahaan serta memperkuat hubungan keragaman kebangsaan terhadap kinerja perusahaan
17.	Mohammed Almarshhadani, Hasan Ahmed Almarshhadani (2023) <i>The Impact of Sustainability Reporting on Promoting Firm Performance</i> Sumber : International Journal of Business and Management Invention	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap apakah ada hubungan antara pelaporan keberlanjutan dan kinerja di perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Bahrain	Ini adalah penelitian kuantitatif di mana data kuantitatif dikumpulkan melalui sumber sekunder. Populasi penelitian ini adalah perusahaan sektor keuangan di Bursa Efek Bahrain (BSX) untuk tahun berakhir 2021 di Bahrain. Ukuran sampel dari studi ini adalah 20 dari sektor keuangan. Studi ini menguji hipotesisnya dan menggunakan variabel-variabelnya melalui perangkat lunak PLS untuk analisis data.	Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaporan keberlanjutan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja (ROA). Di sisi lain, pelaporan keberlanjutan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (ROE).
18.	Yuliani Tamara (2023) Pengaruh Pengungkapan Sustainability Report, Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Sumber : Multi Data Palembang Student Conference	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengungkapan Sustainability Report, ukuran perusahaan terhadap kinerja perusahaan.	Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel independent dan satu variabel dependen Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan LQ45 yang terdaftar di BEI tahun 2018-2021. Dengan sampel ditentukan melalui metode <i>purposive sampling</i> yang didapat sebanyak 26 perusahaan yang terdaftar di BEI tahun 2018-2021 dan memenuhi kriteria.	Hasil dari penelitian dan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa Sustainability Report tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, ukuran perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
19.	Faris Musthafa Karim (2021) Pengaruh sustainability report dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengungkapan Sustainability Report, ukuran	Objek dari penelitian ini adalah perusahaan yang terdaftar dalam indeks LQ45 secara berturut-turut selama periode 2017-2019. Sampel penelitian ini adalah dengan mengumpulkan laporan keberlanjutan dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengungkapan kinerja ekonomi tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas dan solvabilitas, pengungkapan kinerja lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas dan

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Keuangan Perusahaan LQ45 Periode Tahun 2017-2019 Sumber : Kwik Kian Gie	perusahaan terhadap kinerja keuangan perusahaan.	keuangan dari <i>website</i> perusahaan.	berpengaruh negatif signifikan terhadap solvabilitas, pengungkapan kinerja sosial berpengaruh negatif signifikan terhadap profitabilitas dan berpengaruh positif terhadap solvabilitas dan ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap profitabilitas dan berpengaruh negatif signifikan terhadap solvabilitas
20.	Eka Miftahul Jannah (2023) Keragaman Gender Pengurus, Pengawas, dan Kinerja Perusahaan di Indonesia Sumber : Jurnal Media Wahana Ekonomika	Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi bagaimana keragaman gender di dewan pengurus dan pengawas memiliki peran pada kinerja perusahaan di Indonesia.	Penelitian ini menggunakan data laporan keuangan tahun 2019 dari 5.841 koperasi yang bersumber dari survei BPS tahun 2020 dan telah diseleksi berdasarkan beberapa kriteria dari peneliti.	Hasil analisis di dalam artikel ini menunjukkan bahwa keragaman pengurus berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan yang diproksi dengan rentabilitas aset dan rentabilitas modal sendiri. Akan tetapi, penelitian ini menemukan bukti empiris yang menunjukkan bahwa keragaman pengawas tidak memberikan pengaruh apapun pada kinerja.

Sumber : data diolah penulis

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertera pada tabel 2.2, terdapat beberapa variabel yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu variabel yang diteliti mencakup *sustainability report* yang diproksikan dengan *Sustainability Report Disclosure Index (SRDI)* dan *corporate characteristics* yang diproksikan dengan risiko perusahaan, *sustainability report* dan *corporate characteristics* sebagai variabel independen. *Corporate performance* yang diproksikan *Return on Assets (ROA)* sebagai variabel dependen, dan *Gender diversity* yang diproksikan *Woman on Board (WOB)* sebagai variabel moderasi.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran didefinisikan oleh Utomo (2019) yaitu kerangka pemikiran adalah perpaduan antara asumsi-asumsi teoretis dan asumsi-asumsi logika dalam menjelaskan atau memunculkan variabel-variabel yang diteliti serta bagaimana kaitan di antara variabel-variabel tersebut, ketika dihadapkan pada kepentingan untuk mengungkapkan fenomena atau masalah yang diteliti.

2.3.1 *Sustainability Report* terhadap *Corporate Performance*

Seiring dengan diadopsinya *Sustainable Development Goals* (SGDs) pada tahun 2015, Indonesia secara tidak langsung berkomitmen untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pembangunan dan tata kelola sosial, ekonomi, dan lingkungan.

Keberlanjutan akhirnya menjadi isu penting bagi perusahaan untuk mulai dipresentasikan secara terbuka kepada publik. Menurut data GRI, hanya seratus organisasi-organisasi di Indonesia menerbitkan laporan keberlanjutan mereka pada tahun 2016. Jumlah ini hanyalah sebagian kecil dari sekitar 1.500 organisasi yang melaporkan keberlanjutan di negara ini. Standar tersebut telah digunakan sebagai panduan untuk membantu perusahaan dalam membuat laporan. Merujuk pada standar yang dikeluarkan GRI, Otoritas Jasa Keuangan (OJK telah menerbitkan peraturan yang mengatur penerapan keberlanjutan bagi perusahaan. Peraturan OJK No.51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan Bagi Lembaga Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik menyatakan bahwa penyampaian laporan keberlanjutan oleh perusahaan hanya bersifat sukarela.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayati (2023) menunjukkan bahwa jumlah artikel yang membahas *sustainability report* di Indonesia mengalami tren peningkatan, terutama di jurnal internasional bereputasi. Melalui proses tinjauan pustaka dengan menggunakan kerangka perisai, seluruh artikel diklasifikasikan berdasarkan topik, setting penelitian, teori penelitian, metode penelitian, dan teknik analisis. Proses yang dihasilkan memilih artikel yang terutama berfokus pada tiga topik teratas: pengungkapan laporan keberlanjutan, *Corporate Performance*, dan keberagaman. Penelitian lain dikemukakan oleh Remo-Diez *et al.*,(2023) mengatakan bahwa *sustainability report* berdampak terhadap kinerja keuangan perusahaan. Almashhadani & Almashhadani (2023) juga mengatakan bahwa *sustainability report* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, sampai pada pemahaman penulis bahwa *sustainability report* dapat berpengaruh terhadap *corporate performance*, dimana apabila perusahaan memiliki hasil *sustainability report* yang baik maka akan memiliki pengaruh terhadap *corporate performance*.

2.3.2 *Corporate Characteristics terhadap Corporate Performance*

Perusahaan merupakan entitas komersial yang melakukan kegiatan ekonomi yaitu menghasilkan barang atau jasa dan memiliki pengelolaan kinerja keuangan sendiri sehubungan dengan struktur produksi dan biaya, serta tanggung jawab perusahaan. Hal tersebut dapat dibantu dan dipengaruhi oleh *corporate characteristic*. *Corporate characteristics* memiliki banyak indikator, namun

banyak penelitian yang menggunakan indikator risiko perusahaan sebagai salah satu indikator untuk menghitung pengaruh corporate characteristics.

Corporate characteristics mengacu pada atribut dan kualitas mendasar suatu substansi perusahaan, hal itu dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, seperti varian industri atau bisnis. *Corporate performance* yang baik merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi perusahaan sebagai pengukur seberapa aset perusahaan digunakan untuk menghasilkan pendapatan (Anik et al., 2021).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khatami & Raharjo (2023) menunjukkan bahwa corporate characteristics memiliki pengaruh terhadap corporate performance. Liviana et al., (2024) juga mengatakan bahwa *corporate characteristics* memiliki pengaruh terhadap *corporate performance*.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, sampai pada pemahaman penulis bahwa corporate characteristics dapat mempengaruhi corporate performance terutama kinerja keuangan, dimana apabila perusahaan memiliki hasil corporate characteristics yang baik maka akan memiliki pengaruh terhadap corporate performance terutama pada kinerja keuangan perusahaan.

2.3.3 Gender Diversity memoderasi pengaruh Sustainability Report terhadap Corporate Performance

Gender diversity atau proporsi direktur perempuan dalam perusahaan memainkan peran penting dalam keputusan yang terkait dengan corporate performance. Penelitian yang dilakukan oleh Khunkaew et al., (2023) menunjukkan bahwa *gender diversity* memoderasi pengaruh *sustainability report* terhadap *corporate performance*. Selaras dengan Khunkaew et al., (2023), dalam

penelitian yang dilakukan oleh Nguyen et al., (2023) menunjukkan bahwa *gender diversity* memoderasi pengaruh *sustainability report* terhadap *corporate performance*

Bedasarkan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, pemahaman penulis sampai disini bahwa *gender diversity* dapat memoderasi pengaruh *sustainability report* terhadap *corporate performance*. Dengan keterlibatan *gender diversity* itu sendiri dapat meningkatkan pendapatan serta membuat perusahaan lebih baik dalam pengambilan keputusan.

2.3.4 *Gender Diversity* memoderasi pengaruh *Corporate Characteristics* terhadap *Corporate Performance*

Gender diversity adalah istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan identitas gender yang menunjukkan keragaman ekspresi di luar kerangka biner. Topik *gender diversity* banyak mendapatkan perhatian di berbagai kalangan mulai dari regulator, investor, perusahaan, akademisi dan publik karena peranan perempuan pada dewan direksi/komisaris perusahaan yang terus meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Ivone et al., (2024) dan Lee & Thong (2023) menunjukkan bahwa *gender diversity* memoderasi pengaruh *corporate characteristics* terhadap *corporate performance*.

Bedasarkan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, pemahaman penulis sampai disini bahwa *gender diversity* dapat memoderasi pengaruh *corporate characteristics* terhadap *corporate performance*. Dengan keterlibatan *gender diversity* dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

2.3.5 *Gender Diversity* memoderasi pengaruh *Sustainability Report* dan *Corporate Characteristics* terhadap *Corporate Performance*

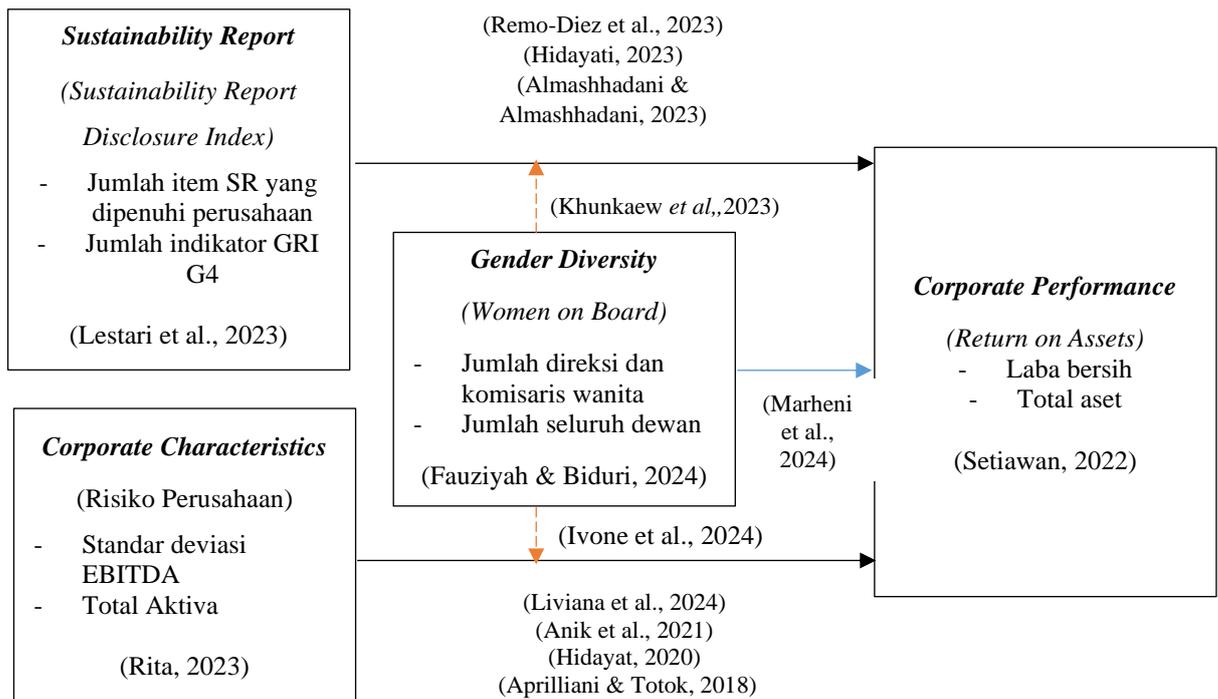
Umumnya, penerapan manajemen perusahaan yang efektif berhubungan dengan pengembangan praktik yang menjamin tanggung jawab manajemen perusahaan dan meningkatkan performa bisnis. Penelitian mengenai bagaimana *gender diversity* memoderasi pengaruh *sustainability report* dan *corporate characteristics* terhadap *corporate performance* telah menjadi topik yang semakin relevan dalam beberapa tahun terakhir. Namun, peran moderasi keberagaman gender dalam hubungan ini masih relatif kurang dieksplorasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dandan et al., (2023) bahwa *gender diversity* mampu memoderasi pengaruh *sustainability report* dan *corporate characteristics* terhadap *corporate performance* secara simultan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gallego-Álvarez et al., (2024) dan Marheni et al. (2024) yang selaras dalam penelitiannya bahwa *gender diversity* mampu memoderasi pengaruh *sustainability report* dan *corporate characteristics* terhadap *corporate performance* secara simultan.

Oleh karena itu, berdasarkan penelitian sebelumnya sampai pada pemahaman penulis bahwa bahwa *gender diversity* mampu memoderasi pengaruh *sustainability report* dan *corporate characteristics* terhadap *corporate performance* secara simultan, dimana apabila suatu laporan perusahaan yang baik dengan aspek lingkungan yang baik diiringi dengan karakteristik perusahaan yang baik akan menunjang kinerja perusahaan yang baik juga.

2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian memainkan peran penting dalam menentukan pendekatan dan metodologi yang digunakan dalam penelitian.



Gambar 2. 1

Paradigma Penelitian

Keterangan :

—————> : Parsial

-----> : Simultan

-----> : Moderasi

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan sesuatu agar dilakukan pengecekan. Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan kajian teori tersebut maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh *Sustainability Report* terhadap *Corporate Performance*.
2. Terdapat Pengaruh *Corporate Characteristics* terhadap *Corporate Performance*.
3. *Gender diversity* memoderasi Pengaruh *Sustainability Report* terhadap *Corporate Performance*
4. *Gender diversity* memoderasi Pengaruh *Corporate Characteristics* terhadap *Corporate Performance*
5. *Gender diversity* memoderasi Pengaruh *Sustainability Report* dan *Corporate Characteristics* terhadap *Corporate Performance* secara simultan.