

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Stakeholder Theory

Teori Pemangku Kepentingan, yang diperkenalkan oleh R. Edward Freeman dalam bukunya "Strategic Management: A Stakeholder Approach" pada tahun 1984, telah menjadi salah satu landasan penting dalam pemahaman manajemen strategis dan etika bisnis. Konsep ini menegaskan bahwa pemangku kepentingan tidak hanya terdiri dari pemilik modal atau investor, tetapi juga mencakup berbagai kelompok yang memiliki kepentingan dalam operasi dan keberhasilan suatu organisasi. Kelompok-kelompok ini termasuk karyawan, pelanggan, pemasok, masyarakat setempat, pemerintah, dan bahkan lingkungan. Freeman berpendapat bahwa organisasi memiliki tanggung jawab moral dan strategis untuk menciptakan nilai bagi semua pihak yang terlibat. Ini menunjukkan bahwa keputusan yang diambil oleh manajemen harus mempertimbangkan dampaknya terhadap semua pemangku kepentingan, bukan hanya berfokus pada keuntungan finansial.

Dalam hal ini, teori ini menantang pandangan konvensional yang sering kali lebih mengutamakan kepentingan pemegang saham dibandingkan dengan kepentingan lainnya. Salah satu elemen kunci dari Teori Pemangku Kepentingan adalah penekanan pada pentingnya hubungan dan dialog yang berkelanjutan antara organisasi dan para pemangku kepentingannya. Freeman menyoroti bahwa komunikasi yang efektif dan keterlibatan aktif dengan pemangku kepentingan dapat membantu organisasi memahami kebutuhan dan harapan mereka. Dengan pendekatan ini, organisasi dapat menemukan peluang untuk menciptakan nilai yang lebih besar dan mengurangi risiko yang mungkin muncul akibat ketidakpuasan pemangku kepentingan. Dalam konteks ini, keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuannya untuk mengintegrasikan kebutuhan dan aspirasi berbagai pihak ke dalam proses pengambilan keputusan. Organisasi yang mampu melakukan hal ini tidak hanya akan lebih mampu bertahan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, tetapi juga akan membangun reputasi yang baik dan mendapatkan kepercayaan dari pemangku kepentingan mereka.

Teori Pemangku Kepentingan juga sangat relevan dalam konteks bisnis saat ini, di mana tuntutan untuk bertanggung jawab secara sosial, lingkungan, dan etis semakin meningkat. Di era

di mana konsumen dan masyarakat semakin sadar akan isu-isu sosial dan lingkungan, organisasi dituntut untuk tidak hanya fokus pada profit, tetapi juga pada dampak sosial dan lingkungan dari operasi mereka. Penelitian oleh Mitchell, Agle, dan Wood (1997) menunjukkan bahwa organisasi yang mengadopsi pendekatan berbasis pemangku kepentingan cenderung lebih berhasil dalam jangka panjang, karena mereka mampu beradaptasi dengan perubahan kebutuhan dan harapan masyarakat. Secara keseluruhan, Teori Pemangku Kepentingan memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami dinamika antara organisasi dan berbagai pihak yang terlibat. Dengan mengakui dan menghargai peran semua pemangku kepentingan, organisasi tidak hanya dapat mencapai tujuan bisnis mereka, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat dan lingkungan secara keseluruhan.

Dalam lingkungan bisnis yang semakin rumit dan dinamis, Teori Pemangku Kepentingan memberikan wawasan yang mendalam bahwa organisasi tidak hanya berfungsi sebagai entitas yang berorientasi pada pencapaian keuntungan finansial, tetapi juga sebagai sistem sosial yang berinteraksi dengan berbagai kelompok berkepentingan (Harrison & Freeman, 1999). Dalam hal ini, pemangku kepentingan mencakup beragam individu dan kelompok, termasuk karyawan, pelanggan, pemasok, masyarakat setempat, pemerintah, dan lingkungan. Setiap kelompok ini memiliki kepentingan dan harapan yang berbeda, yang perlu dipertimbangkan oleh organisasi dalam setiap keputusan yang diambil. Ketika sebuah perusahaan mampu mendengarkan aspirasi karyawan, memahami kebutuhan pelanggan, menghormati lingkungan, dan memenuhi harapan masyarakat, perusahaan tersebut tidak hanya membangun reputasi yang baik, tetapi juga menciptakan fondasi yang kuat untuk keberlanjutan jangka panjang (Clarkson, 1995). Dalam konteks ini, keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari laba yang diperoleh, tetapi juga dari dampak positif yang ditimbulkan terhadap masyarakat dan lingkungan. Oleh karena itu, perusahaan yang mengadopsi pendekatan berbasis pemangku kepentingan cenderung lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang ada di pasar. Teori ini memberikan perspektif baru bagi para pemimpin organisasi untuk menghargai nilai dari keterlibatan aktif dengan para pemangku kepentingan. Dengan menciptakan sinergi antara tanggung jawab sosial dan keuntungan bisnis, organisasi dapat merumuskan strategi yang tidak hanya menguntungkan secara finansial, tetapi juga memberikan manfaat sosial yang signifikan. Sebagai contoh, perusahaan yang berinvestasi dalam program pelatihan untuk karyawan tidak hanya meningkatkan

keterampilan tenaga kerja mereka, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Dengan menekankan pentingnya dialog dan kolaborasi, Teori Pemangku Kepentingan berfungsi sebagai panduan moral yang membantu organisasi menuju kesuksesan yang berkelanjutan dan inklusif (Jones, Harrison & Felps, 2018). Dalam praktiknya, ini berarti bahwa organisasi harus secara aktif berkomunikasi dengan pemangku kepentingan mereka, mendengarkan masukan, dan merespons dengan cara yang konstruktif. Proses ini tidak hanya membantu organisasi untuk memahami kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan, tetapi juga membangun kepercayaan dan hubungan yang lebih kuat. Lebih jauh lagi, dalam konteks globalisasi dan meningkatnya kesadaran akan isu-isu sosial dan lingkungan, organisasi yang mengabaikan tanggung jawab mereka terhadap pemangku kepentingan berisiko menghadapi reaksi negatif dari masyarakat dan kehilangan dukungan dari pelanggan. Oleh karena itu, mengintegrasikan perspektif pemangku kepentingan ke dalam strategi bisnis menjadi semakin penting. Organisasi yang mampu melakukan hal ini tidak hanya akan lebih mampu bertahan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, tetapi juga akan berkontribusi pada pembangunan masyarakat yang lebih baik dan lingkungan yang lebih sehat. Secara keseluruhan, Teori Pemangku Kepentingan memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami interaksi antara organisasi dan berbagai pihak yang terlibat. Dengan mengakui dan menghargai peran semua pemangku kepentingan, organisasi tidak hanya dapat mencapai tujuan bisnis mereka, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat dan lingkungan secara keseluruhan. Dalam dunia yang semakin saling terhubung, pendekatan ini menjadi semakin relevan dan diperlukan untuk menciptakan masa depan yang lebih berkelanjutan dan inklusif bagi semua.

2.1.2 Keberagaman Gender

Keberagaman gender merujuk pada variasi identitas gender, termasuk perbedaan antara laki-laki dan perempuan, dalam suatu organisasi atau masyarakat. Konsep ini tidak hanya mencakup jumlah laki-laki dan perempuan yang terlibat, tetapi juga bagaimana perbedaan tersebut memengaruhi dinamika, interaksi, dan pengambilan keputusan di dalam organisasi. Keberagaman gender sangat penting karena dapat memberikan perspektif yang berbeda dalam proses pengambilan keputusan, serta meningkatkan kreativitas dan inovasi. Ketika individu dengan latar belakang dan pengalaman yang beragam berkumpul, mereka membawa sudut pandang unik yang dapat memperkaya diskusi dan menghasilkan ide-ide baru. Berbagai penelitian menunjukkan

bahwa perusahaan dengan tingkat keberagaman gender yang lebih tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa beragamnya sudut pandang dapat menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan adaptif dalam menghadapi tantangan pasar yang terus berubah. Sebagai contoh, tim yang terdiri dari anggota dengan berbagai identitas gender dapat lebih efektif dalam memahami kebutuhan dan preferensi pelanggan yang beragam, sehingga dapat menciptakan produk dan layanan yang lebih relevan dan menarik bagi berbagai segmen pasar. Di samping itu, keberagaman gender juga dapat memperbaiki budaya perusahaan dan meningkatkan citra organisasi di mata publik (Catalyst, 2020).

Ketika perusahaan menunjukkan komitmen terhadap keberagaman dan inklusi, mereka tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif bagi karyawan, tetapi juga menarik perhatian calon karyawan yang mencari tempat kerja yang adil dan inklusif. Budaya perusahaan yang menghargai keberagaman gender dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan produktivitas. Promosi kesetaraan gender dalam organisasi juga memiliki dampak positif yang lebih luas. Dengan mendukung inisiatif yang mendorong partisipasi perempuan dalam posisi kepemimpinan dan pengambilan keputusan, perusahaan dapat berkontribusi pada perubahan sosial yang lebih besar.

Kesetaraan gender tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi masyarakat secara keseluruhan, karena dapat membantu mengurangi kesenjangan gender yang ada dan menciptakan peluang yang lebih adil bagi semua orang. Lebih jauh lagi, keberagaman gender dapat meningkatkan daya saing perusahaan di pasar global. Dalam dunia yang semakin terhubung, perusahaan yang mampu memahami dan merespons kebutuhan beragam pelanggan akan memiliki keunggulan kompetitif. Dengan mempromosikan keberagaman gender, perusahaan tidak hanya memperkuat reputasinya sebagai tempat kerja yang inklusif dan adil, tetapi juga meningkatkan kemampuannya untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Secara keseluruhan, keberagaman gender merupakan aset yang sangat berharga bagi organisasi. Dengan mengakui dan menghargai perbedaan identitas gender, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, meningkatkan kinerja, dan berkontribusi pada masyarakat yang lebih adil. Dalam menghadapi tantangan dan peluang di masa depan, keberagaman gender akan menjadi salah satu kunci untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam posisi manajerial dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sebagai contoh, sebuah penelitian yang dilakukan oleh McKinsey & Company pada tahun 2021 mengungkapkan bahwa perusahaan yang memiliki proporsi perempuan yang lebih tinggi di posisi eksekutif dan dewan direksi cenderung memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai profitabilitas yang lebih tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa keberagaman gender tidak hanya berkontribusi pada aspek sosial dan etika, tetapi juga memiliki dampak langsung terhadap hasil finansial perusahaan. Keberagaman gender dalam manajemen dapat memperkaya proses pengambilan keputusan. Ketika tim manajerial terdiri dari individu dengan latar belakang dan perspektif yang beragam, mereka lebih mampu mempertimbangkan berbagai sudut pandang dan mengidentifikasi potensi risiko serta peluang yang mungkin terlewatkan oleh tim yang homogen. Hal ini berkontribusi pada pengambilan keputusan yang lebih seimbang dan tidak bias, yang merupakan elemen penting dalam menjaga integritas dan akuntabilitas organisasi.

Dengan demikian, keberagaman gender dapat membantu perusahaan menghindari kesalahan yang mungkin timbul akibat pandangan yang sempit dan meningkatkan kualitas keputusan yang diambil. Lebih lanjut, keberagaman gender dalam posisi manajerial juga dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas dalam organisasi. Ketika perempuan dan laki-laki dengan berbagai pengalaman dan keahlian bekerja sama, mereka dapat menciptakan solusi yang lebih inovatif dan adaptif terhadap perubahan pasar. Penelitian menunjukkan bahwa tim yang beragam cenderung lebih kreatif dalam menghasilkan ide-ide baru dan menemukan cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah. Dalam dunia bisnis yang terus berubah, kemampuan untuk berinovasi menjadi kunci untuk bertahan dan berkembang. Di samping itu, keberagaman gender juga dapat memperbaiki citra perusahaan di mata publik. Perusahaan yang menunjukkan komitmen terhadap keberagaman dan inklusi sering kali dipandang lebih positif oleh konsumen dan pemangku kepentingan lainnya. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas pelanggan dan menarik perhatian calon karyawan yang mencari tempat kerja yang adil dan inklusif.

Dengan membangun reputasi yang baik, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan daya tariknya di pasar tenaga kerja, tetapi juga memperkuat posisinya di pasar secara keseluruhan. Oleh karena itu, keberagaman gender bukan hanya nilai moral yang harus dijunjung tinggi, tetapi juga merupakan aset strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif. Perusahaan yang mengakui dan menghargai keberagaman gender dalam manajemen tidak hanya akan lebih mampu

beradaptasi dengan tantangan yang ada, tetapi juga akan lebih siap untuk memanfaatkan peluang yang muncul di pasar. Dalam konteks globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, keberagaman gender dapat menjadi salah satu faktor penentu kesuksesan jangka panjang suatu organisasi. Secara keseluruhan, keberagaman gender dalam posisi manajerial memiliki potensi untuk memberikan dampak positif yang luas, mulai dari peningkatan kinerja finansial hingga pengambilan keputusan yang lebih baik dan inovatif. Dengan mempromosikan keberagaman gender, perusahaan tidak hanya berinvestasi dalam masa depan mereka sendiri, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan masyarakat yang lebih adil dan setara. Dalam dunia yang semakin kompleks, keberagaman gender akan terus menjadi salah satu kunci untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam posisi manajerial dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sebagai contoh, sebuah penelitian yang dilakukan oleh McKinsey & Company pada tahun 2021 mengungkapkan bahwa perusahaan dengan proporsi perempuan yang lebih tinggi di posisi eksekutif dan dewan direksi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk mencapai profitabilitas yang lebih tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa keberagaman gender tidak hanya berkontribusi pada aspek sosial dan etika, tetapi juga memiliki dampak langsung terhadap hasil finansial perusahaan. Keberagaman gender dalam manajemen dapat memperkaya proses pengambilan keputusan. Ketika tim manajerial terdiri dari individu dengan latar belakang dan perspektif yang beragam, mereka lebih mampu untuk mempertimbangkan berbagai sudut pandang dan mengidentifikasi potensi risiko serta peluang yang mungkin terlewatkan oleh tim yang homogen. Hal ini berkontribusi pada pengambilan keputusan yang lebih seimbang dan tidak bias, yang merupakan elemen penting dalam menjaga integritas dan akuntabilitas organisasi. Dengan demikian, keberagaman gender dapat membantu perusahaan untuk menghindari kesalahan yang mungkin timbul akibat pandangan yang sempit dan meningkatkan kualitas keputusan yang diambil. Lebih jauh lagi, keberagaman gender dalam posisi manajerial juga dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas dalam organisasi. Ketika perempuan dan laki-laki dengan berbagai pengalaman dan keahlian bekerja sama, mereka dapat menciptakan solusi yang lebih inovatif dan adaptif terhadap perubahan pasar. Penelitian menunjukkan bahwa tim yang beragam cenderung lebih kreatif dalam menghasilkan ide-ide baru dan menemukan cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah. Dalam dunia bisnis yang terus berubah, kemampuan untuk berinovasi menjadi kunci untuk bertahan dan berkembang. Selain itu,

keberagaman gender juga dapat memperbaiki citra perusahaan di mata publik. Perusahaan yang menunjukkan komitmen terhadap keberagaman dan inklusi sering kali dipandang lebih positif oleh konsumen dan pemangku kepentingan lainnya. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas pelanggan dan menarik perhatian calon karyawan yang mencari tempat kerja yang adil dan inklusif. Dengan membangun reputasi yang baik, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan daya tariknya di pasar tenaga kerja, tetapi juga memperkuat posisinya di pasar secara keseluruhan. Oleh karena itu, keberagaman gender bukan hanya nilai moral yang harus dijunjung tinggi, tetapi juga merupakan aset strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif. Perusahaan yang mengakui dan menghargai keberagaman gender dalam manajemen tidak hanya akan lebih mampu beradaptasi dengan tantangan yang ada, tetapi juga akan lebih siap untuk memanfaatkan peluang yang muncul di pasar. Dalam konteks globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, keberagaman gender dapat menjadi salah satu faktor penentu kesuksesan jangka panjang suatu organisasi. Secara keseluruhan, keberagaman gender dalam posisi manajerial memiliki potensi untuk memberikan dampak positif yang luas, mulai dari peningkatan kinerja finansial hingga pengambilan keputusan yang lebih baik dan inovatif. Dengan mempromosikan keberagaman gender, perusahaan tidak hanya berinvestasi dalam masa depan mereka sendiri, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan masyarakat yang lebih adil dan setara. Dalam dunia yang semakin kompleks, keberagaman gender akan terus menjadi salah satu kunci untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan. Keberagaman gender juga dapat berfungsi sebagai pendorong untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Hal ini tidak hanya meningkatkan moral karyawan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, di mana setiap individu merasa memiliki peran penting dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, keberagaman gender tidak hanya berpengaruh pada tingkat manajerial, tetapi juga meresap ke seluruh lapisan organisasi, menciptakan budaya yang mendukung inovasi dan pertumbuhan. Dalam rangka memaksimalkan manfaat dari keberagaman gender, perusahaan perlu mengimplementasikan kebijakan dan praktik yang mendukung inklusi. Ini termasuk program pelatihan untuk meningkatkan kesadaran akan bias gender, serta inisiatif untuk mendukung pengembangan karir perempuan dalam organisasi. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat memastikan bahwa semua karyawan, terlepas dari gender, memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Dengan demikian, keberagaman gender dalam posisi manajerial bukan hanya sekadar

memenuhi tuntutan sosial, tetapi juga merupakan strategi yang cerdas untuk mencapai keunggulan kompetitif di pasar yang semakin kompleks dan berubah dengan cepat.

Dalam perkembangan terkini, isu keberagaman gender tidak hanya terbatas pada jumlah perempuan yang terlibat dalam suatu organisasi, tetapi juga mencakup pengakuan terhadap identitas gender yang lebih luas. Identitas transgender, non-biner, dan kelompok gender lainnya semakin diperhatikan dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Hal ini mencerminkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kompleksitas identitas gender dan pentingnya menciptakan ruang di mana setiap individu merasa dihargai dan diterima, tanpa memandang identitas gender mereka. Keberagaman gender yang inklusif diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan mental dan emosional karyawan. Ketika individu merasa diterima dan dihargai, mereka cenderung mengalami peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung keberagaman gender dapat mengurangi stres dan kecemasan yang sering dialami oleh individu yang mungkin merasa terpinggirkan atau tidak diakui. Dengan demikian, menciptakan ruang yang inklusif tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan, karena karyawan yang bahagia dan sehat secara mental cenderung lebih produktif dan memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap tujuan perusahaan. Lebih lanjut, keberagaman gender yang inklusif dapat mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Ketika karyawan merasa nyaman untuk mengekspresikan diri dan berkontribusi dengan cara yang unik, mereka lebih mungkin untuk berinovasi dan memberikan ide-ide baru yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, kemampuan untuk beradaptasi dan berinovasi menjadi sangat penting, dan keberagaman gender dapat menjadi salah satu pendorong utama dalam menciptakan budaya inovasi yang kuat. Oleh karena itu, memperjuangkan keberagaman gender merupakan bagian integral dari pembangunan organisasi yang berkelanjutan dan beretika. Organisasi yang berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif tidak hanya akan menarik dan mempertahankan talenta terbaik, tetapi juga akan membangun reputasi yang baik di mata publik. Dalam era di mana konsumen semakin peduli terhadap nilai-nilai sosial dan etika perusahaan, keberagaman gender dapat menjadi salah satu faktor penentu dalam membangun kepercayaan dan loyalitas pelanggan. Menurut McKinsey & Company (2021), keberagaman gender dapat diukur dengan dua indikator berikut: 1. Persentase perempuan dalam posisi manajerial atau dewan direksi,

yang mencerminkan seberapa banyak perempuan yang terlibat dalam pengambilan keputusan strategis di dalam organisasi. 2. Indeks keberagaman gender dalam perusahaan, yang memberikan gambaran lebih komprehensif tentang bagaimana perusahaan mengelola dan mendukung keberagaman gender di seluruh lapisan organisasi. Kedua indikator ini tidak hanya membantu perusahaan untuk mengevaluasi kemajuan mereka dalam mencapai keberagaman gender, tetapi juga memberikan dasar untuk merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan inklusi. Dengan memantau dan menganalisis data ini, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengembangkan kebijakan yang lebih baik untuk mendukung keberagaman gender. Secara keseluruhan, keberagaman gender yang inklusif bukan hanya sekadar tren, tetapi merupakan langkah penting menuju organisasi yang lebih adil dan berkelanjutan. Dengan mengakui dan menghargai semua identitas gender, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, inovatif, dan produktif. Dalam menghadapi tantangan dan peluang di masa depan, keberagaman gender akan terus menjadi salah satu pilar utama dalam membangun organisasi yang sukses dan beretika.

2.1.3 Environmental, Social, and Governance (ESG)

Kinerja Environmental, Social, and Governance (ESG) merujuk pada serangkaian indikator yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu perusahaan atau organisasi beroperasi dengan tanggung jawab terhadap aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola. ESG telah menjadi perhatian utama bagi investor dan pemangku kepentingan dalam menilai nilai dan keberlanjutan jangka panjang suatu perusahaan. Dengan meningkatnya kesadaran akan isu-isu lingkungan dan sosial, serta tuntutan untuk transparansi yang lebih besar, kinerja ESG kini dianggap sebagai salah satu faktor kunci dalam menentukan daya tarik investasi dan reputasi perusahaan. Dalam dimensi lingkungan (E), perusahaan dievaluasi berdasarkan cara mereka mengelola dampak terhadap lingkungan. Ini mencakup berbagai aspek, seperti pengurangan emisi karbon, penggunaan energi terbarukan, pengelolaan limbah, dan perlindungan keanekaragaman hayati. Perusahaan yang secara aktif berupaya mengurangi jejak karbon mereka dan berinvestasi dalam teknologi yang ramah lingkungan tidak hanya berkontribusi pada keberlanjutan planet, tetapi juga dapat mengurangi risiko yang terkait dengan regulasi lingkungan yang semakin ketat. Sebagai contoh, perusahaan yang menerapkan praktik ramah lingkungan dapat menghindari denda dan meningkatkan efisiensi operasional, yang pada gilirannya dapat meningkatkan profitabilitas.

Aspek sosial (S) berfokus pada hubungan perusahaan dengan karyawan, konsumen, dan masyarakat. Ini mencakup berbagai isu, seperti keberagaman, hak asasi manusia, dan kesejahteraan sosial. Perusahaan yang memperhatikan keberagaman dalam tenaga kerja mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif cenderung memiliki karyawan yang lebih puas dan loyal. Selain itu, perusahaan yang berkomitmen terhadap hak asasi manusia dan kesejahteraan masyarakat dapat membangun reputasi yang baik di mata konsumen dan pemangku kepentingan. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas pelanggan dan menarik perhatian investor yang semakin peduli terhadap tanggung jawab sosial perusahaan. Sementara itu, tata kelola (G) berkaitan dengan transparansi, akuntabilitas, dan etika perusahaan dalam pengambilan keputusan. Perusahaan yang memiliki struktur tata kelola yang baik cenderung lebih mampu mengelola risiko dan mematuhi regulasi yang berlaku. Ini mencakup praktik-praktik seperti pengungkapan informasi yang jelas dan akurat, pengelolaan konflik kepentingan, serta keterlibatan pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan. Tata kelola yang baik tidak hanya meningkatkan kepercayaan investor, tetapi juga dapat mencegah skandal dan masalah hukum yang dapat merugikan reputasi perusahaan. Menurut Clark, Feiner, & Viehs (2019), kinerja ESG tidak hanya penting untuk memenuhi tuntutan pemangku kepentingan, tetapi juga dapat memberikan keuntungan kompetitif bagi perusahaan. Perusahaan yang berkomitmen terhadap praktik ESG yang baik sering kali dapat mengurangi biaya operasional, meningkatkan efisiensi, dan menarik talenta terbaik. Selain itu, mereka juga lebih mungkin untuk mendapatkan akses ke modal yang lebih murah, karena investor semakin mencari perusahaan yang menunjukkan komitmen terhadap keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Dalam konteks global yang semakin kompleks, di mana isu-isu lingkungan dan sosial menjadi semakin mendesak, kinerja ESG akan terus menjadi faktor penting dalam strategi bisnis. Perusahaan yang mampu mengintegrasikan prinsip-prinsip ESG ke dalam model bisnis mereka tidak hanya akan lebih siap untuk menghadapi tantangan yang ada, tetapi juga akan lebih mampu untuk memanfaatkan peluang yang muncul di pasar. Dengan demikian, kinerja ESG bukan hanya sekadar alat untuk memenuhi kewajiban sosial, tetapi juga merupakan strategi yang cerdas untuk mencapai keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang. Kinerja ESG mencerminkan komitmen perusahaan terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan, serta tata kelola yang baik. Dengan mengadopsi praktik-praktik yang mendukung keberlanjutan, perusahaan tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat dan lingkungan, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan keberhasilan di masa depan.

Perusahaan yang memiliki kinerja Environmental, Social, and Governance (ESG) yang baik tidak hanya dapat meningkatkan citra mereka di mata konsumen, tetapi juga mampu menarik lebih banyak investasi. Di era di mana kesadaran terhadap isu-isu lingkungan dan sosial semakin meningkat, investor semakin cenderung untuk menginvestasikan dana mereka pada perusahaan yang menunjukkan komitmen yang kuat terhadap praktik ESG. Ini mencerminkan perubahan paradigma dalam dunia investasi, di mana faktor-faktor non-finansial, seperti keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, menjadi semakin penting dalam pengambilan keputusan investasi. Dengan meningkatnya perhatian terhadap perubahan iklim dan keberlanjutan sosial, banyak investor, baik institusi maupun individu, mulai mengadopsi pendekatan investasi yang lebih bertanggung jawab. Mereka mencari perusahaan yang tidak hanya fokus pada profitabilitas jangka pendek, tetapi juga berkomitmen untuk menciptakan dampak positif bagi masyarakat dan lingkungan.

Penelitian yang dilakukan oleh Friede, Busch, dan Bassen (2019) menunjukkan bahwa perusahaan dengan skor ESG tinggi cenderung menunjukkan kinerja keuangan yang lebih stabil dan lebih sedikit terpapar risiko. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa perusahaan yang mengelola risiko lingkungan dan sosial dengan baik lebih mampu menghadapi tantangan yang muncul, seperti perubahan regulasi, fluktuasi pasar, dan perubahan preferensi konsumen. Selain itu, perusahaan yang menerapkan praktik ESG yang baik sering kali dapat mengurangi biaya operasional mereka. Misalnya, dengan mengadopsi teknologi yang lebih efisien dalam penggunaan energi dan sumber daya, perusahaan dapat menekan pengeluaran mereka dan meningkatkan margin keuntungan. Selain itu, perusahaan yang berkomitmen terhadap keberagaman dan inklusi dalam tenaga kerja mereka cenderung memiliki karyawan yang lebih puas dan produktif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

Oleh karena itu, integrasi ESG dalam strategi perusahaan bukan hanya merupakan kewajiban moral, tetapi juga memberikan manfaat ekonomi yang signifikan. Perusahaan yang mengabaikan aspek-aspek ESG berisiko kehilangan daya saing di pasar, karena konsumen dan investor semakin memilih untuk berinvestasi dan berbelanja di perusahaan yang menunjukkan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Dengan demikian, perusahaan yang mengadopsi praktik ESG yang baik tidak hanya berkontribusi pada keberlanjutan planet dan kesejahteraan masyarakat, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang. Lebih jauh lagi, perusahaan yang memiliki kinerja ESG yang baik juga dapat meningkatkan daya tarik mereka

di pasar global. Dalam konteks persaingan yang semakin ketat, perusahaan yang mampu menunjukkan komitmen terhadap keberlanjutan dan tanggung jawab sosial akan lebih mudah untuk menjalin kemitraan strategis dan kolaborasi dengan organisasi lain, baik di dalam maupun di luar negeri. Hal ini dapat membuka peluang baru untuk ekspansi pasar dan inovasi produk, yang pada gilirannya dapat meningkatkan pendapatan dan profitabilitas.

Dengan demikian, kinerja ESG yang baik bukan hanya sekadar alat untuk memenuhi tuntutan pemangku kepentingan, tetapi juga merupakan strategi yang cerdas untuk mencapai keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang. Perusahaan yang mampu mengintegrasikan prinsip-prinsip ESG ke dalam model bisnis mereka tidak hanya akan lebih siap untuk menghadapi tantangan yang ada, tetapi juga akan lebih mampu untuk memanfaatkan peluang yang muncul di pasar. Dalam dunia yang semakin kompleks dan saling terhubung, keberhasilan perusahaan akan semakin bergantung pada kemampuan mereka untuk beroperasi secara bertanggung jawab dan berkelanjutan.

Selain itu, kinerja ESG yang baik dapat mengurangi risiko reputasi dan hukum bagi perusahaan. Di era digital saat ini, konsumen dan publik lebih mudah mengakses informasi terkait praktik perusahaan, dan ketidakpatuhan terhadap standar ESG dapat mengakibatkan boikot konsumen atau tindakan hukum. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kinerja ESG mereka dengan cermat untuk memastikan keberlangsungan di pasar yang semakin kompetitif. Perusahaan yang menjadikan ESG sebagai bagian integral dari operasi dan strategi bisnisnya memiliki peluang lebih besar untuk mencapai kesuksesan jangka panjang yang berkelanjutan.

Menurut Clark, Feiner, & Viehs (2019), kinerja ESG dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Dimensi Environmental (E): Pengurangan emisi karbon, pengelolaan limbah berkelanjutan, penggunaan energi terbarukan.
2. Social (S): Pelibatan masyarakat lokal dalam aktivitas perusahaan, keberagaman tenaga kerja (% berdasarkan gender, usia, atau latar belakang), tingkat kepuasan karyawan (skor survei internal).
3. Governance (G): Komposisi gender dalam dewan direksi, transparansi laporan keuangan (indeks kualitas pelaporan), jumlah pelanggaran peraturan atau hukum (frekuensi per tahun).

2.1.4 Risiko Keuangan

Risiko keuangan merujuk pada kemungkinan terjadinya kerugian yang disebabkan oleh ketidakpastian dalam pengelolaan keuangan suatu perusahaan. Risiko ini mencakup berbagai faktor, seperti fluktuasi pasar, perubahan suku bunga, dan ketidakstabilan nilai tukar, yang semuanya dapat berdampak signifikan pada kinerja keuangan perusahaan. Dalam konteks perusahaan, risiko keuangan sangat terkait dengan keputusan mengenai penggunaan leverage (LEV) dan struktur utang, yang diukur melalui rasio utang terhadap ekuitas (DER). Leverage adalah penggunaan utang untuk mendanai operasi atau investasi perusahaan. Meskipun memanfaatkan utang dapat meningkatkan potensi keuntungan, hal ini juga membawa risiko keuangan yang lebih besar. Ketika perusahaan menggunakan utang untuk membiayai proyek atau ekspansi, mereka berharap bahwa pendapatan yang dihasilkan dari investasi tersebut akan melebihi biaya utang. Namun, jika pendapatan tidak mencukupi untuk menutupi beban bunga, perusahaan dapat menghadapi risiko gagal bayar, yang dapat mengakibatkan kerugian finansial yang signifikan dan bahkan kebangkrutan. Semakin tinggi DER suatu perusahaan, semakin besar proporsi utang dibandingkan ekuitas. Hal ini dapat meningkatkan beban bunga yang harus dibayar oleh perusahaan, serta meningkatkan risiko gagal bayar jika pendapatan tidak mencukupi. Oleh karena itu, pengelolaan risiko keuangan yang efektif memerlukan keseimbangan dalam penggunaan leverage. Perusahaan harus memastikan bahwa utang digunakan secara produktif dan tidak mengancam stabilitas keuangan mereka. Keseimbangan ini penting untuk menjaga kesehatan finansial perusahaan dan memastikan bahwa mereka dapat memenuhi kewajiban keuangan mereka, bahkan dalam kondisi pasar yang tidak menguntungkan. Strategi mitigasi risiko menjadi sangat penting dalam pengelolaan risiko keuangan. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah diversifikasi sumber pendanaan. Dengan memiliki berbagai sumber pendanaan, perusahaan dapat mengurangi ketergantungan pada satu jenis utang atau lembaga keuangan, yang dapat membantu mengurangi risiko jika salah satu sumber mengalami masalah. Selain itu, analisis sensitivitas juga merupakan alat yang berguna untuk mengidentifikasi bagaimana perubahan dalam variabel tertentu, seperti suku bunga atau nilai tukar, dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Dengan memahami potensi dampak dari perubahan ini, perusahaan dapat merencanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mengurangi risiko yang mungkin timbul. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk menggunakan instrumen keuangan derivatif, seperti opsi atau kontrak berjangka, untuk melindungi diri dari fluktuasi pasar yang

merugikan. Misalnya, perusahaan yang memiliki utang dalam mata uang asing dapat menggunakan kontrak lindung nilai untuk mengurangi risiko nilai tukar. Dengan cara ini, perusahaan dapat melindungi margin keuntungan mereka dan memastikan bahwa mereka tidak terpengaruh secara signifikan oleh perubahan nilai tukar yang tidak terduga. Pentingnya pengelolaan risiko keuangan yang efektif tidak dapat diabaikan, terutama dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis. Perusahaan yang mampu mengelola risiko keuangan dengan baik tidak hanya akan lebih mampu bertahan dalam situasi sulit, tetapi juga akan lebih siap untuk memanfaatkan peluang pertumbuhan yang muncul. Dengan demikian, pengelolaan risiko keuangan yang proaktif dan strategis menjadi kunci untuk mencapai keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang dalam dunia bisnis yang kompetitif. Sebagai kesimpulan, risiko keuangan adalah aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Dengan memahami dan mengelola risiko ini secara efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka tidak hanya dapat bertahan dalam menghadapi tantangan, tetapi juga dapat berkembang dan mencapai tujuan jangka panjang mereka. Pengelolaan risiko yang baik akan memberikan kepercayaan kepada investor dan pemangku kepentingan lainnya, serta meningkatkan reputasi perusahaan di pasar. Oleh karena itu, perusahaan harus terus berinvestasi dalam strategi pengelolaan risiko yang komprehensif dan adaptif untuk menghadapi ketidakpastian yang ada di masa depan (Sharpe, 2024).

Adanya risiko keuangan ini membuat portofolio investasi yang terdiversifikasi tidak sepenuhnya melindungi investor dari kerugian, karena risiko ini dapat mempengaruhi seluruh pasar. Sebagai contoh, krisis finansial global pada tahun 2008 menunjukkan bagaimana penurunan ekonomi yang signifikan dapat berdampak pada hampir semua sektor dan perusahaan di seluruh dunia. Oleh karena itu, investor sering kali mencari cara untuk mengurangi risiko keuangan dengan mengelola alokasi aset mereka, menggunakan instrumen lindung nilai, atau mengidentifikasi perusahaan yang lebih tahan terhadap perubahan pasar. Namun, risiko keuangan tetap menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari setiap investasi yang melibatkan pasar terbuka.

Risiko keuangan sangat penting untuk merumuskan strategi mitigasi yang tepat. Perusahaan perlu memahami faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi operasional mereka, seperti fluktuasi harga bahan baku, perubahan kebijakan lingkungan, atau ketidakstabilan politik yang dapat mengganggu rantai pasokan global. Oleh karena itu, manajer risiko di perusahaan besar sering menggunakan model statistik dan analisis untuk menilai potensi dampak dari berbagai risiko

keuangan dan mengembangkan strategi yang dapat membantu mereka bertahan dalam situasi ketidakpastian yang tinggi. Dengan perubahan pasar yang cepat, kemampuan untuk mengelola risiko keuangan dengan baik menjadi keterampilan yang sangat berharga bagi manajer perusahaan. Menurut Sharpe (2024), risiko keuangan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Volatilitas harga saham (%).

2.1.5 Pengaruh Kinerja Environmental, Social, and Governance (ESG) terhadap Risiko Keuangan

Perusahaan yang menerapkan kebijakan yang ramah lingkungan, mendukung keberagaman, dan memiliki struktur tata kelola yang baik sering kali mengalami penurunan risiko keuangan jangka panjang. Hal ini disebabkan oleh pengelolaan yang efektif terhadap isu-isu ESG, yang dapat mengurangi paparan terhadap masalah lingkungan, risiko hukum, dan konflik sosial, semuanya yang dapat berujung pada kerugian finansial. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang fokus pada ESG cenderung lebih adaptif terhadap perubahan regulasi dan tren konsumen yang berkembang, yang dapat meningkatkan stabilitas keuangan mereka (Eccles & Klimenko, 2019).

Selain itu, kinerja ESG juga memengaruhi cara pandang investor terhadap risiko perusahaan. Perusahaan dengan kinerja ESG yang buruk sering kali menghadapi biaya modal yang lebih tinggi, karena investor cenderung menghindari perusahaan dengan profil risiko yang tinggi. Sebaliknya, perusahaan yang mengutamakan keberlanjutan dan memiliki transparansi dalam laporan ESG mereka sering kali lebih menarik bagi investor yang mencari stabilitas jangka panjang. Hal ini dapat berdampak langsung pada biaya pinjaman dan nilai saham perusahaan, yang mencerminkan bagaimana manajemen risiko ESG yang baik dapat mengurangi volatilitas pasar dan meningkatkan kepercayaan investor (Cheng, Ioannou, & Serafeim, 2014).

H1: Kinerja ESG berpengaruh positif terhadap risiko keuangan.

2.1.6 Hubungan peran Keberagaman Gender dalam Memoderasi Kinerja Environmental, Social, and Governance (ESG) Terhadap Risiko Keuangan

Keberagaman gender merujuk pada adanya representasi yang seimbang antara laki-laki dan perempuan dalam suatu organisasi atau masyarakat, baik dari segi jumlah maupun kesempatan. Dalam dunia bisnis, keberagaman gender semakin menjadi perhatian, karena dapat memengaruhi

berbagai aspek organisasi, termasuk kinerja keuangan dan manajerial. Keberagaman gender dianggap sebagai faktor penting yang memengaruhi pengambilan keputusan, inovasi, serta kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan sosial dan tren pasar. Sementara itu, Environmental, Social, and Governance (ESG) adalah kriteria yang digunakan untuk menilai dampak suatu perusahaan terhadap lingkungan, masyarakat, dan tata kelola perusahaan. ESG telah menjadi indikator penting dalam menilai keberlanjutan dan risiko yang dihadapi oleh perusahaan, dengan pengaruh yang signifikan terhadap keputusan investasi dan kinerja pasar. Kinerja ESG yang baik dapat mengurangi tingkat risiko perusahaan, meningkatkan kepercayaan investor, dan berkontribusi pada stabilitas jangka panjang.

Risiko keuangan adalah risiko yang memengaruhi seluruh pasar atau sektor ekonomi dan tidak dapat dihindari melalui diversifikasi investasi. Keberagaman gender dapat berfungsi sebagai faktor moderasi dalam hubungan antara kinerja ESG dan risiko keuangan, dengan meningkatkan efektivitas strategi ESG dalam mengurangi volatilitas pasar yang disebabkan oleh faktor eksternal seperti krisis ekonomi atau perubahan iklim. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan tingkat keberagaman gender yang lebih tinggi cenderung lebih efektif dalam mengelola isu sosial dan memiliki tata kelola perusahaan yang lebih baik, serta mampu mengadopsi praktik ramah lingkungan yang berdampak positif terhadap kinerja ESG secara keseluruhan (Harrison et al., 2019; Shakil, 2021; Romano et al., 2020; Zhang et al., 2022). Dengan demikian, keberagaman gender dapat memoderasi pengaruh ESG terhadap risiko keuangan, di mana perusahaan yang lebih beragam gendernya dapat lebih tahan terhadap gejolak pasar berkat pengambilan keputusan yang lebih inklusif dan mempertimbangkan berbagai perspektif.

H2: Keberagaman Gender Memoderasi pengaruh kinerja ESG terhadap risiko keuangan.