

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 *Stakeholder Theory*

Teori *Stakeholder* merupakan teori yang menjelaskan bahwa perusahaan tidak hanya memiliki tanggung jawab kepada pemegang saham (*shareholder*), tetapi juga kepada seluruh pihak yang berkepentingan atau terdampak oleh operasional perusahaan, seperti karyawan, pelanggan, pemerintah, masyarakat, dan lingkungan Mahajan *et al.*, (2023). Dalam konteks ini, perusahaan dianggap sebagai entitas sosial yang memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kepentingan berbagai kelompok, bukan hanya untuk memaksimalkan keuntungan semata. Teori ini juga dapat diasumsikan bahwa setiap tindakan strategis perusahaan, termasuk penerapan prinsip *Environmental, Social, and Governance* (ESG), merupakan bentuk respon terhadap tuntutan dan ekspektasi para *stakeholder*. Perusahaan yang mampu memenuhi harapan para *stakeholder* cenderung memperoleh legitimasi sosial, kepercayaan publik, dan kelangsungan usaha jangka panjang.

Keberagaman gender dalam dewan komisaris menjadi salah satu bentuk representasi nilai inklusivitas dan keadilan sosial yang dinilai positif oleh *stakeholder*. Dewan yang beragam secara gender dianggap lebih sensitif terhadap isu sosial dan lingkungan, sehingga cenderung mendorong perusahaan untuk lebih peduli terhadap aspek ESG. Hal ini menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam dewan dapat menjadi cerminan komitmen

perusahaan terhadap nilai-nilai keberlanjutan yang diharapkan oleh *stakeholder*. Selanjutnya, keberadaan komisaris independen mencerminkan mekanisme pengawasan yang objektif dan akuntabel, yang dapat meningkatkan kepercayaan *stakeholder* terhadap tata kelola perusahaan. Komisaris independen bertindak sebagai penjaga kepentingan publik, sehingga mendorong perusahaan untuk lebih transparan dan bertanggung jawab dalam melaporkan praktik ESG. Ukuran dewan juga memengaruhi sejauh mana kepentingan *stakeholder* dapat diakomodasi dalam proses pengambilan keputusan. Dewan dengan jumlah anggota yang ideal dapat menampung beragam perspektif dan kepakaran, sehingga pengambilan keputusan strategis terkait ESG menjadi lebih holistik dan representatif terhadap kepentingan para *stakeholder*.

Dengan demikian, teori *stakeholder* memperkuat relevansi pentingnya karakteristik dewan (keberagaman gender, komisaris independen, dan ukuran dewan) dalam mendorong praktik ESG yang efektif dan berkelanjutan. Keberhasilan perusahaan dalam memenuhi harapan *stakeholder* melalui ESG akan berdampak positif terhadap reputasi, kinerja jangka panjang, serta legitimasi sosial perusahaan di mata publik.

2.2 ESG Disclosure

ESG *disclosure* merupakan praktik pelaporan informasi terkait aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola perusahaan yang memungkinkan pemangku kepentingan mengevaluasi komitmen organisasi terhadap keberlanjutan, serta memengaruhi keputusan mereka dalam memberikan penghargaan kepada

perusahaan dengan inisiatif ESG yang lebih tinggi Hu *et al.* (2024). Menurut Studies *et al.* (2025) *ESG disclosure* adalah pengungkapan informasi terkait aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola perusahaan yang digunakan sebagai instrumen non-keuangan untuk mendukung penciptaan nilai dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Sedangkan menurut Li *et al.* (2024) *ESG disclosure* adalah proses pengungkapan informasi terkait aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola perusahaan yang digunakan untuk meningkatkan nilai perusahaan dan kinerja keuangan, serta sebagai alat untuk mengelola persepsi publik dan meningkatkan legitimasi perusahaan.

Pengukuran pengungkapan ESG dapat ditelusuri dengan menggunakan *Global Reporting Initiative (GRI) Standards*. *GRI Standards* atau standar GRI merupakan sebuah upaya praktik terbaik yang dikembangkan oleh GRI yang menyusun kerangka kerja dalam hal pelaporan dampak ekonomi, lingkungan, dan sosial kepada publik melalui standarisasi yang diakui global Argento *et al.*, (2019). Pada pendekatan pengungkapan ESG, perusahaan dapat menggunakan *GRI Standards 2021* yang terbagi menjadi 2 yaitu *GRI Universal Standards* dan *GRI Topic Standards*. Berikut adalah kerangka kerja pelaporan dari *GRI Universal Standards*

Tabel 2.1 Tabel GRI Universal Standard:

GRI Universal Standards	Penjelasan
GRI 1 : Foundation 2021	Prinsip pelaporan GRI
GRI 2 : General Disclosures 2021	Identitas, struktur organisasi, tata kelola, dan lainnya
GRI 3 : Material Topics 2021	Proses identifikasi isu material

Sumber : Penulis, 2025

Penelitian ini menggunakan indikator-indikator dari GRI *Topic Standards* yang diakhiri dengan angka '-1' sebagai representasi ESG *disclosure*. Pemilihan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa indikator tersebut merupakan poin utama dalam masing-masing topik GRI dan paling umum diungkapkan oleh perusahaan sektor keuangan di Indonesia serta diambil dari www.globalreporting.org/standards berikut tabel indikatornya :

Tabel 2.2 Indikator Pengungkapan ESG

Aspek ESG	GRI Standard	Kode Indikator	Nama Indikator
Environmental	GRI 302: Energy	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi
	GRI 305: Emissions	305-1	Emisi GRK (gas rumah kaca) langsung (Scope 1)
Social	GRI 401: Employment	401-1	Jumlah dan tingkat perekrutan karyawan baru serta perputaran karyawan
	GRI 405: Diversity and Equal Opportunity	405-1	Keberagaman dalam badan tata kelola (gender, usia, dll)
Governance	GRI 205: Anti-corruption	205-1	Operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi
	GRI 207: Tax	207-1	Pendekatan terhadap perpajakan

Sumber : Penulis, 2025

Teknik perhitungan pengungkapan ESG dapat menggunakan perbandingan jumlah indikator yang berhasil dilaporkan suatu perusahaan dengan jumlah total indikator yang ada di setiap modul GRI untuk setiap aspek ESG. Perhitungan ini menggunakan *dummy* variabel dengan pemberian nilai 1 apabila pengungkapan (*disclosure*) item diungkapkan dan pemberian nilai 0 apabila *disclosure* item tidak diungkapkan Aboud & Diab (2018).

$$ESG = \frac{\sum n}{\sum k}$$

Keterangan

ESG = *Environmental, social, Governance (ESG) disclosure*

$\sum n$ = Total skor item yang dilakukan pengungkapan oleh perusahaan

$\sum k$ = Total skor item dari keseluruhan / total indeks

2.3 Keberagaman Gender

Keberagaman gender dalam dewan sebagai variasi gender di antara anggota dewan direksi dan komisaris. Meneliti pengaruh keberagaman gender terhadap kinerja perusahaan di sektor barang konsumsi di Indonesia, meskipun hasilnya menunjukkan bahwa keberagaman gender tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan dalam konteks tersebut menurut Lestari (2021), *Board diversity* bisa didefinisikan sebagai suatu keragaman komposisi atau struktur dari suatu komisaris. Pada dasarnya, *board diversity* berkaitan dengan derajat kesamaan serta perbedaan antara setiap individu yang kemudian membentuk suatu dewan komisaris. *Board diversity* dapat diklasifikasikan sebagai 2 (dua) bentuk, pertama yakni bentuk diversitas dewan komisaris yang bisa diamati atau berkaitan dengan demografi misalnya ras, kewarganegaraan, gender, serta umur menurut Budhyarto & Hasnawati (2023), sedangkan menurut Purbaningrum & Hariyani (2022) *Gender diversity* ialah sifat yang menjadi dasar dalam mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan yang bisa dilihat dari segi kondisi sosial budayanya, nilai dan perilaku, mentalitas dan emosi juga faktor-faktor non biologis lainnya.

Untuk mengukur tingkat keberagaman gender dalam dewan, para peneliti menggunakan beberapa indikator utama. Salah satunya adalah proporsi perempuan dalam dewan, yang menunjukkan persentase anggota perempuan dari total keseluruhan anggota. Selain itu, digunakan juga Indeks Blau, yang

mengukur tingkat heterogenitas dewan berdasarkan distribusi gender. Indikator-indikator ini penting karena secara empiris telah terbukti berkontribusi pada kinerja, tata kelola, dan keberlanjutan organisasi, terutama dalam konteks perusahaan dan lembaga ekonomi lainnya di Indonesia. Gender yang diprosikan dalam penelitian ini adalah wanita dikarenakan mempunyai sifat kehati-hatian serta dipercaya mampu mengurangi resiko sehingga transparansi dalam pelaporan lebih efektif dilakukan. Secara matematis board gender diversity dirumuskan sebagai berikut (Cicchello et al. 2021; Erin *et al.* 2021; Issa & Fang, 2019):

$$\text{Gender Diversity} = \frac{\text{Jumlah dewan wanita}}{\text{Jumlah anggota dewan}}$$

2.4 Komisaris Independen

Menurut Sondokan *et al.* (2019) komisaris independen bertugas untuk mengawasi jalannya perusahaan berdasarkan prinsip-prinsip GCG. Selain itu dewan komisaris memiliki kewajiban untuk mengawasi kinerja dewan direksi dan mengawasi pelaksanaan kebijakan dari dewan direksi. Sedangkan menurut Solihah & Rosdianan (2022) komisaris independen adalah anggota perusahaan yang dibentuk guna mengawasi dan memonitor manajemen. Sebagai pihak yang independen dan netral, dewan komisaris tidak berpihak kepada pihak internal maupun eksternal serta, mereka melakukan pekerjaan tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

Indikator komisaris independen mencakup ukuran dewan, proporsi komisaris independen, frekuensi rapat, tingkat kehadiran anggota, keberadaan

komite pendukung, serta latar belakang dan kompetensi anggota. Selain itu, dualitas kepemimpinan dan keberagaman gender maupun budaya juga menjadi aspek penting. Indikator-indikator ini mencerminkan efektivitas pengawasan dewan terhadap manajemen dan implementasi prinsip tata kelola perusahaan yang baik, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja keberlanjutan perusahaan, termasuk aspek ESG. Secara matematis komisaris independen dapat dirumuskan sebagai berikut menurut Susbiyani *et al.* (2022):

$$\text{Komisaris Independen} = \frac{\text{Komisaris independen}}{\text{Total anggota dewan komisaris}}$$

2.5 Ukuran Dewan

Menurut Daljono (2014) ukuran dewan merupakan inti dari *Corporate Governance* yang ditugaskan untuk menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen dalam mengelola perusahaan, serta mewajibkan terlaksananya akuntabilitas terkait kewajiban untuk menyajikan dan melaporkan segala tindakan dan kegiatan perusahaan di bidang administrasi keuangan. Menurut Mattiara *et al.* (2020) secara umum *board size* dalam perusahaan akan menentukan kebijakan/strategi perusahaan dan memastikan bahwa perusahaan telah sepenuhnya menjalankan seluruh ketentuan yang diatur dalam anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan menurut Cahyani *et al.* (2024) *board size* adalah jumlah dewan di dalam perusahaan. Secara umum, *board size* dalam perusahaan akan menentukan kebijakan/strategi perusahaan dan memastikan bahwa perusahaan telah sepenuhnya menjalankan seluruh ketentuan.

Ukuran dewan merupakan indikator yang mencerminkan jumlah anggota dewan komisaris dalam suatu perusahaan dan dinilai penting dalam mengukur efektivitas fungsi pengawasan. Ukuran dewan yang ideal diyakini dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan strategis dan pengawasan terhadap manajemen. Sebaliknya, dewan yang terlalu besar dapat menyebabkan inefisiensi akibat tingginya kompleksitas komunikasi dan koordinasi antar anggota. Oleh karena itu, jumlah anggota dewan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kompleksitas perusahaan agar fungsi pengawasan dapat berjalan secara optimal. Jumlah dewan komisaris dapat dihitung dari total anggota dewan komisaris pada perusahaan tersebut.

$$\text{Ukuran Dewan} = \text{Jumlah Anggota Dewan Komisaris}$$

2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam rangka melaksanakan penelitian ini, peneliti melakukan kajian pustaka terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu. Temuan dari berbagai studi tersebut dijadikan sebagai sumber referensi dan perbandingan. Berikut ini adalah beberapa penelitian yang menjadi dasar acuan, antara lain:

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Hasil
1	Cultural and gender diversity for ESG performance towards knowledge sharing: empirical evidence from European banks (Paolone et al., 2024)	Y = ESG Performance X ₁ = Board Gender Diversity X ₂ = Board Cultural Diversity	X ₁ → Y Berpengaruh Positif
2	From diversity to sustainability: How board meeting frequency, financial	Y = ESG Performance X = Board Gender Diversity	X → Y Berpengaruh positif signifikan

No	Judul	Variabel	Hasil
	performance and foreign members enhance the board gender diversity – ESG performance link (Atalay et al., 2025)	(Moderasi) Z ₁ = ROA Z ₂ = BMF Z ₃ = FBM Control Firm-specific characteristics	
3	Board gender diversity and ESG performance: the moderating role of earnings volatility in Australian publicly listed firms (Yasin, 2025)	Y = ESG Performance X = Board Gender Diversity (Moderasi) Z = Earning Volatility Control : - Firm Size - Leverage - ROA - Market-to-Book Rasio - CEO Duality - Board Size	X → Y Berpengaruh positif signifikan X → BS → Y Berpengaruh positif dan signifikan
4	The influence of Italian board characteristics on environmental, social and governance dimensions (Menicucci & Paolucci, 2023)	Y = ESG Performance X ₁ = Board Size X ₂ = Board Gender Diversity X ₃ = Board Activity X ₄ = Board Age X ₅ = Board Independence X ₆ = CSR Control : - Bank Size - Leverage - ROE - GPD per capita	X ₁ → Y Berpengaruh positif signifikan X ₂ → Y Berpengaruh positif signifikan X ₅ → Y Berpengaruh positif signifikan
5	Does corporate governance affect the environmental, social and governance disclosure? A cross-country study (Mkadmi & Daafous, 2025)	Y = ESG Disclosure X ₁ = Board Size X ₂ = Boad Type X ₃ = Board Independence X ₄ = CEO Duality X ₅ = Board Gender Diversity X ₆ = CSR Sustainability X ₇ = Board Compensation X ₈ = Enviromental Innovation	X ₁ → Y Berpengaruh negatif signifikan X ₃ → Y Berpengaruh positif signifikan X ₅ → Y Berpengaruh positif signifikan
6	Worldwide evidence of corporate governance influence on ESG disclosure in the utilities sector (Nicolo et al., 2023)	Y = ESG Disclosure X ₁ = Board Size X ₂ = Board Independence X ₃ = Board Gender Diversity X ₄ = CEO Duality X ₅ = Sustainability Committee	X ₁ → Y Berpengaruh positif signifikan X ₂ → Y Berpengaruh positif signifikan X ₃ → Y Berpengaruh Positif signifikan

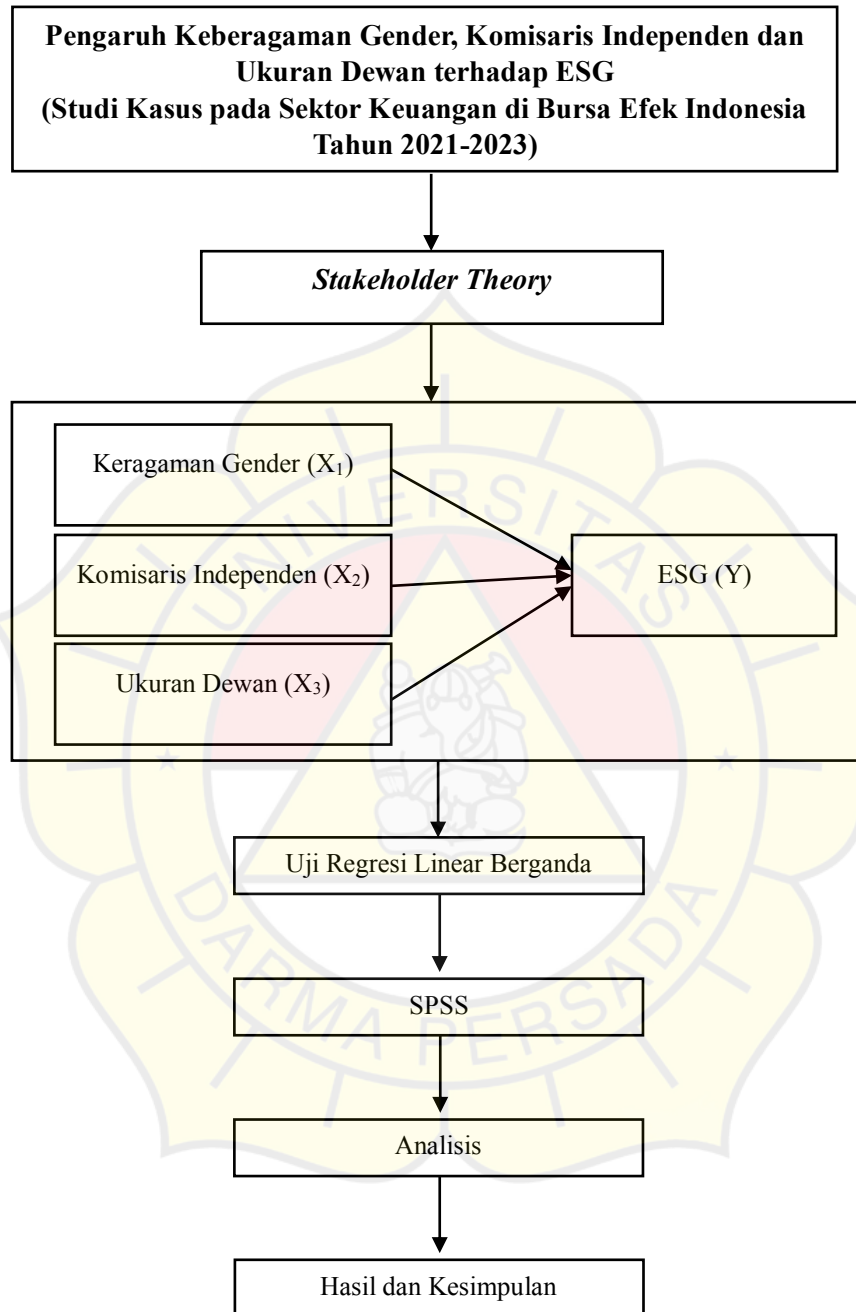
No	Judul	Variabel	Hasil
		Control : - Size - Leverage - Profitability	
7	ESG, governance variables and Fintech: An empirical analysis (Dicuonzo et al., 2024)	Y = ESG X ₁ = Fintech X ₂ = Board Size X ₃ = Board Independence X ₄ = Gender Diversity Control : - Size - Leverage - Profitability - Age	X ₂ → Y Berpengaruh negatif tidak signifikan X ₃ → Y Berpengaruh positif signifikan X ₄ → Y Berpengaruh positif signifikan
8	Addressing environment, social and governance (ESG) investment in China: Does board composition and financing decision matter? (Zhu et al., 2024)	Y = ESG Investment X ₁ = Board Independence X ₂ = CEO Duality X ₃ = Board Size X ₄ = Sustainability Committee X ₅ = Board Gender Diversity X ₆ = Foreign Nationals X ₇ = Manajerial Ownership X ₈ = Annual Remuneration X ₉ = Board Meeting Moderasi : - Financing Decision - Equity Financing - Debt Financing Control : - ROE - Leverage - Firm Size	X ₁ → Y Berpengaruh positif signifikan X ₃ → Y Berpengaruh negatif signifikan X ₅ → Y Berpengaruh positif signifikan
9	A literature review on corporate governance and ESG research: Emerging trends and future directions (Buchetti et al., 2025)	Y = ESG X ₁ = Board Gender Diversity X ₂ = Institutional Ownership X ₃ = Board Independence X ₄ = CEO Traits X ₅ = Board Size X ₆ = Sustainability Committee X ₇ = Family Ownership X ₈ = Board Meeting Frequency	X ₁ → Y Berpengaruh positif signifikan X ₃ → Y Berpengaruh positif signifikan X ₅ → Y Berpengaruh positif signifikan
10	Do CEO and board characteristics matter in the ESG performance of their firms? (Oyinlola, 2025)	Y = ESG Performance X ₁ = CEO Tenure X ₂ = CEO Duality X ₃ = CEO Age X ₄ = Board Size	X ₄ → Y Berpengaruh positif signifikan X ₅ → Y Tidak signifikan X ₆ → Y Berpengaruh positif signifikan

No	Judul	Variabel	Hasil
		<p>X₅ = Board Independence X₆ = Board Gender Diversity X₇ = Board Meetings</p> <p>Control : Firm Size , Leverage, Profitability, Industry, Year effects</p>	
11	<p>Board governance and ESG performance in Tokyo stock exchange-listed automobile companies: An empirical analysis</p> <p>(Arhinful et al., 2024)</p>	<p>Y = ESG Performance</p> <p>X₁ = Board Diversity X₂ = Board Size X₃ = Independent Board Members X₄ = Non-Executive Board Members X₅ = CEO Duality X₆ = Audit Committee X₇ = Board Meetings X₈ = Educational Background</p> <p>Control Firm Size, Firm Age dan Sales Growth</p>	<p>X₁ → Y Berpengaruh negatif tidak signifikan X₂ → Y Berpengaruh positif signifikan X₃ → Y Berpengaruh positif signifikan</p>
12	<p>Board gender diversity and ESG performance: The mediating role of temporal orientation in South Africa context</p> <p>(Abdelkader et al., 2024)</p>	<p>Y = ESG Performance</p> <p>X = Board Gender Diversity</p> <p>(Mediasi) Z = Temporal Orientation</p>	<p>X → Y Berpengaruh positif signifikan</p>
13	<p>Mekanisme Tata Kelola dan Pengungkapan Enviromental, Social and Governance</p> <p>(Jimantoro et al., 2023)</p>	<p>Y = ESG Disclosure</p> <p>X₁ = Ukuran Dewan Direksi X₂ = Jumlah Rapat Dewan X₃ = Keberagaman Gender X₄ = Independensi Direksi X₅ = Ukuran Komite Audit X₆ = Komite Audit Independen X₇ = Jumlah Rapat Komite Audit X₈ = Keahlian Keuangan Komite Audit X₉ = Kepemilikan Institusional</p> <p>Control ukuran perusahaan dan profitabilitas</p>	<p>X₁ → Y Berpengaruh positif signifikan X₃ → Y Tidak signifikan</p>
14	<p>The Impact of Board Gender Diversity on ESG Disclosure: A Contingency Perspective</p>	<p>Y = ESG Disclosure</p> <p>X = Board Gender Diversity</p> <p>Moderator</p>	<p>X → Y Berpengaruh positif signifikan</p> <p>X → Z₁ → Y Berpengaruh negatif signifikan</p>

No	Judul	Variabel	Hasil
	(Gavana et al., 2024)	Z ₁ = Board Independence Z ₂ = Board Cultural Diversity Z ₃ = Gender Equality Z ₄ = Rule of Law Control ROA, Leverage (GEA), Firm Size, Age, Dummy Year/Industry/Country	
15	On the road to sustainability: The role of board characteristics in driving ESG performance in Africa (Agnese et al., 2024)	Y = ESG Score X ₁ = Board Size X ₂ = Board Independence X ₃ = Board Gender Diversity X ₄ = Board Specific Skills Control Audit Committee, Corporate Governance Committee, Nomination Committee, Compensation Committee, CSR Sustainability Committee, CEO Duality, CEO Duality, N. Board Meetings, Employees, Debt/Assets, Return On Invested Capital	X ₁ → Y Berpengaruh negatif signifikan X ₂ → Y Berpengaruh positif signifikan X ₃ → Y Berpengaruh positif signifikan

Sumber : Penelitian Sebelumnya, 2025

2.7 Kerangka Pemikiran



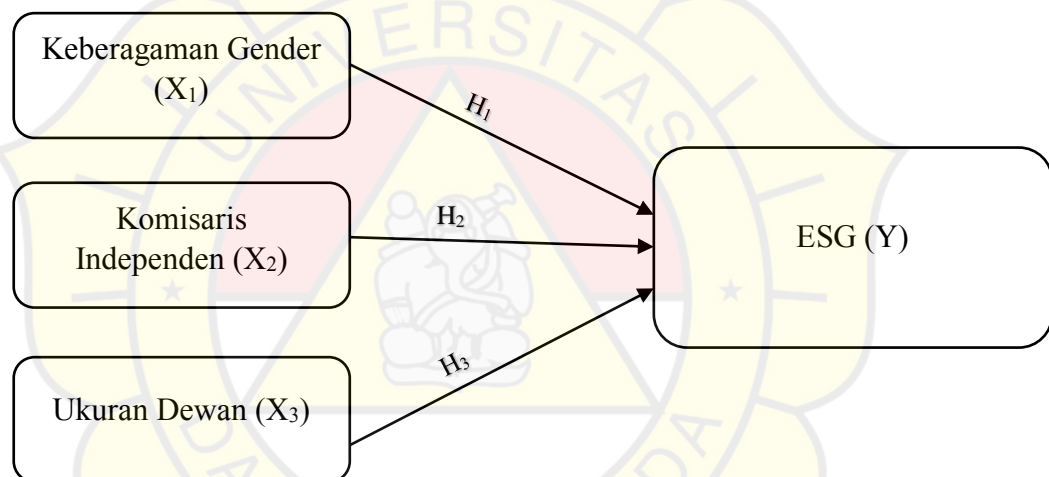
Sumber : Penelitian Sebelumnya, 2025

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka penelitian di atas, penelitian akan dilakukan berdasarkan data pada Bursa Efek Indonesia pada tahun 2021-2023 karena adanya keterbatasan waktu. Dan penulis akan melakukan olah data menggunakan SPSS dan hasilnya akan dianalisis sampai mendapatkan hasil yang sesuai sehingga penulis dapat menarik kesimpulan dari penelitian diatas.

2.8 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas, maka variabel dalam penelitian ini adalah:



Sumber : Penulis, 2025

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Keterangan :

H₁ = Pengaruh Keberagaman Gender terhadap ESG

H₂ = Pengaruh Komisaris Independen terhadap ESG

H₃ = Pengaruh Ukuran Dewan terhadap ESG

Penulis ingin meneliti variabel keberagaman gender, komisaris independen dan ukuran dewan terhadap ESG. Karena keterbatasan waktu penulis akan

melakukan penelitian berdasarkan data pada Bursa Efek Indonesia di sektor keuangan pada tahun 2021-2023.

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang disusun sebagai respons atas rumusan masalah dalam penelitian, dan biasanya dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan perumusan masalah serta penjabaran kerangka pemikiran sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.9.1 Pengaruh Keberagaman Gender terhadap ESG

Keberagaman gender dalam dewan komisaris dapat diterapkan dalam berbagai bentuk, seperti penambahan proporsi perempuan dalam jajaran komisaris atau pembentukan kebijakan inklusif yang mendorong representasi setara. Penerapan *gender diversity* dalam struktur tata kelola perusahaan berpotensi meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, memperkuat tata kelola, serta menciptakan budaya perusahaan yang lebih etis dan berkelanjutan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara keberagaman gender dengan ESG, seperti yang ditunjukkan oleh Yasin (2025), yang menemukan bahwa keberadaan perempuan di dewan berkontribusi terhadap peningkatan transparansi dan pelaporan ESG serta teori yang digunakan yaitu *stakeholder theory & resource dependency theory* sejalan dengan

penelitian ini. Dengan keberagaman gender yang tepat dalam dewan, perusahaan dapat lebih responsif terhadap isu sosial dan lingkungan serta meningkatkan reputasi perusahaan di mata para pemangku kepentingan. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Arhinful *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa keberagaman gender tidak selalu memberikan dampak signifikan terhadap ESG, khususnya ketika proporsi perempuan masih rendah dan belum mencapai tingkat *critical mass* dalam pengambilan keputusan strategis. Pada penelitian Paolone *et al.* (2024) menjelaskan dengan teori yang digunakan yaitu *resource based view theory & critical mass theory* memiliki hasil keberagaman gender yang positif dan signifikan serta sejalan dengan teori yang digunakan dimana keberagaman gender mempunyai kontribusi positif terhadap ESG. Lalu pada penelitian Atalay *et al.* (2025) menggunakan *resource dependence theory* dimana dalam studinya menjelaskan bahwa keberagaman gender dianggap sebagai sumber daya internal yang strategis & *stakeholder theory* aplikasi dalam studinya menjelaskan bahwa *female director* lebih peka terhadap kebutuhan *stakeholder*, hasil temuan dari penelitian ini positif dan signifikan terhadap ESG serta sejalan dengan teori yang digunakan. Penelitian Abdelkader *et al.* (2024) dimana menggunakan teori *Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders* dan hasil dari penelitiannya mengungkapkan bahwa keberagaman gender memiliki hasil negatif dan signifikan terhadap ESG dan ini sejalan dengan teori yang digunakan karena perempuan terdorong hindari ESG

karena ingin tunjukkan efisiensi jangka pendek. Penelitian Gavana *et al.* (2024) menjelaskan dengan teori yang digunakan yaitu *upper echelons theory & resource dependence theory* dan hasilnya keberagaman gender memiliki hasil positif dan signifikan terhadap ESG namun ketika dimoderasi dengan komisaris independen memiliki hasil negatif signifikan, dan penelitian ini sejalan dengan teori yang digunakan, sedangkan penelitian Oyinlola (2025) dengan menggunakan *stakeholder theory & upper echelons theory* hasilnya justru menunjukkan bahwa kepemimpinan laki-laki memiliki hubungan positif dengan ESG yang bertentangan dengan ekspektasi dari kedua teori tersebut.

H₁: Pengaruh positif keberagaman gender terhadap ESG.

2.9.2 Pengaruh Komisaris Independen terhadap ESG

Komisaris independen merupakan bagian penting dari struktur tata kelola perusahaan yang berfungsi untuk mengawasi manajemen secara objektif serta memastikan pengambilan keputusan yang selaras dengan kepentingan pemangku kepentingan. Penerapan komisaris independen dapat meningkatkan kualitas pengungkapan ESG melalui pengawasan yang lebih ketat terhadap praktik lingkungan, sosial, dan tata kelola perusahaan.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara proporsi komisaris independen dan kinerja atau pengungkapan ESG. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Nicolo *et al.* (2023) menyatakan bahwa keberadaan komisaris

independen secara konsisten meningkatkan pengungkapan ESG di sektor utilitas secara global, untuk teori yang digunakan yaitu *agency theory*, *legitimacy theory* & *institutional logics theory* sejalan dengan hasil namun tidak konsisten sepenuhnya. Demikian pula, Zhu *et al.* (2024) menunjukkan bahwa dewan yang lebih independen cenderung mendorong perusahaan untuk meningkatkan investasi ESG di sektor manufaktur Tiongkok dan sejalan dengan teori yang digunakan yaitu *stakeholder theory* & *agency theory*. Dengan keberadaan komisaris independen yang kuat, perusahaan lebih mampu mempertimbangkan kepentingan berbagai pihak secara seimbang, meningkatkan transparansi, serta menjaga legitimasi perusahaan di mata publik. Sejalan dengan penelitian Agnese *et al.* (2024) dengan menggunakan teori *resource dependence theory* & *stakeholder theory* dan mempunyai hasil penelitian positif dan signifikan terhadap ESG. Pada penelitian Dicuonzo *et al.* (2024) menggunakan teori *resource dependence theory* & *stakeholder theory* dimana hasilnya yaitu komisaris independen mempunyai hasil yang positif dan signifikan terhadap ESG serta sejalan dengan *stakeholder theory*.

H₂: Pengaruh positif komisaris independen terhadap ESG.

2.9.3 Pengaruh Ukuran Dewan terhadap ESG

Ukuran dewan mencerminkan kapasitas struktur pengawasan perusahaan dalam mengelola isu-isu strategis, termasuk keberlanjutan. Dewan yang lebih besar diyakini dapat menyediakan beragam keahlian

dan perspektif, sehingga mampu mendorong pengambilan keputusan yang lebih informatif dan inklusif terhadap kepentingan pemangku kepentingan.

Penelitian Menicucci & Paolucci (2023) dalam studinya terhadap sektor perbankan di Italia menemukan bahwa semakin besar ukuran dewan, semakin baik kinerja ESG yang dicapai oleh bank. Hal ini menunjukkan bahwa keberagaman keahlian dan pengalaman dalam dewan dapat memperkuat peran strategis dalam integrasi prinsip ESG ke dalam operasional bank. Namun, hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian Mkadmi & Daafous (2025) yang menganalisis lebih dari 600 perusahaan publik lintas negara. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ukuran dewan justru berpengaruh negatif signifikan terhadap pengungkapan ESG serta sejalan dengan teori yang digunakan yaitu *agency theory*. Hal ini disebabkan oleh kemungkinan inefisiensi, lemahnya koordinasi, dan lambatnya proses pengambilan keputusan. Lalu pada penelitian Buchetti *et al.* (2025) menjelaskan dengan teori yang digunakan yaitu *stakeholder theory*, *agency theory*, *resource dependence theory*, *upper echelon theory* dimana hasil penelitian ini yaitu berpengaruh positif dan teori yang digunakan sejalan dengan penelitian ini dimana ukuran dewan memengaruhi ESG, sedangkan penelitian Jimantoro *et al.* (2023) menjelaskan dengan teori yang digunakan yaitu *stakeholder theory* dimana hasilnya sejalan dengan

penelitian karena mendorong transparansi dan stabilitas dan ukuran dewan berpengaruh positif terhadap ESG.

H₃ : Pengaruh positif ukuran dewan terhadap ESG.

