

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Teori *Stakeholder***

Teori *stakeholder* merupakan konsep mendasar dalam etika bisnis dan manajemen organisasi yang memandang perusahaan sebagai entitas pencipta nilai bagi berbagai pihak, tidak hanya bagi pemegang saham (Kivits & Sawang, 2021). Pendekatan ini menekankan pentingnya pengelolaan hubungan dengan semua pihak pemangku kepentingan tersebut guna menciptakan nilai bersama dan memastikan keberhasilan organisasi yang berkelanjutan (Jones *et al.*, 2018).

Dalam penelitian ini, teori *stakeholder* menjelaskan bahwa perusahaan *video game* tidak hanya bertanggung jawab dalam menciptakan nilai bagi dirinya sendiri. Namun, juga harus mengelola hubungan dan kepentingan berbagai pihak yang terdampak oleh aktivitas pekerjaan untuk menjaga keselarasan dengan berbagai pemangku kepentingan.

Terkait dampak pada lingkungan, kegiatan operasional perusahaan *video game* menghasilkan emisi karbon yang dapat merugikan masyarakat dan lingkungan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengendalikan dan mengurangi emisi karbon yang ditimbulkan. Sehingga dengan pengendalian tersebut dapat menciptakan nilai yang efisien dan keberlanjutan perusahaan. Selain itu, aspek sosial juga merupakan elemen yang harus diperhatikan perusahaan, dalam penelitian ini yaitu bagi pemangku kepentingan internal seperti karyawan. Pada perusahaan *video game*, tingginya perputaran karyawan dipicu oleh PHK massal

dan lingkungan kerja yang tidak sehat atau disebut juga budaya *crunch* dapat merugikan perusahaan. Dengan pendekatan *stakeholder* perusahaan harus memastikan kesejahteraan karyawan dan menekan tingkat perputaran demi menjaga produktivitas serta nilai perusahaan. Dengan didasari teori *stakeholder*, perusahaan memiliki acuan bahwa perusahaan berdiri tidak hanya untuk diri sendiri namun juga berbagai pihak.

## **2.2. Nilai Perusahaan**

### **2.2.1. Pengertian Nilai Perusahaan**

Menurut Muliani *et al.* (2023) nilai perusahaan mencerminkan keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan harga sahamnya sehingga mampu mensejahterakan pemilik modal. Sejalan dengan hal tersebut, Sunardi (2017) menegaskan bahwa nilai perusahaan yaitu kondisi tertentu yang telah dicapai serta menjadi indikator suatu tingkat kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Dengan demikian, harga saham yang tinggi akan meningkatkan nilai perusahaan sekaligus memperkuat kepercayaan pasar, baik terhadap kinerja saat ini maupun prospek masa mendatang.

Wardana menjelaskan bahwa nilai perusahaan tercermin melalui utang perusahaan serta nilai pasar ekuitas. Peluang investasi memerlukan tambahan dana sehingga keputusan perusahaan untuk menambah modal dalam bentuk saham baru dan/atau utang yang berkontribusi pada peningkatan nilai perusahaan (Sudarmanto *et al.*, 2021).

Berdasarkan Jensen dan meckling, *Theory of the Firm* yaitu bagi perusahaan, upaya memaksimalkan nilai perusahaan merupakan hal yang sangat

penting. Sebab melalui memaksimalkan nilai perusahaan, kemakmuran pemegang saham yang merupakan tujuan utama perusahaan juga turut dimaksimalkan (Trinks *et al.*, 2020). Bagi investor, peningkatan nilai perusahaan akan membuat investor tersebut tertarik untuk berinvestasi di perusahaan (Indrarini, 2019).

### 2.2.2. Indikator Pengukuran Nilai Perusahaan

Menurut Westion dan Copelan pengukuran nilai perusahaan terdiri dari beberapa metode (Ningrum, 2022), yaitu:

#### A. *Price Earning Ratio* (PER)

*Price Earning Ratio* (PER) didefinisikan sebagai perbandingan antara *earning per share* dalam saham dengan harga saham perusahaan. Perubahan kemampuan laba yang diharapkan di masa yang akan datang merupakan fungsi dari PER. Semakin tinggi PER, semakin besar pula kemungkinan pertumbuhan perusahaan yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan nilai perusahaan. PER dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{PER} = \frac{\text{Harga Pasar Per Lembar Saham}}{\text{Laba Per Lembar Saham}}$$

#### B. Tobin's Q

Tobin's Q merupakan nilai pasar dari aset perusahaan dengan biaya penggantian (H. H. Han *et al.*, 2023). Menurut konsepnya, rasio Q lebih unggul daripada rasio nilai pasar terhadap nilai buku. Hal ini dikarenakan rasio Q fokus pada berapa nilai perusahaan saat ini secara relatif terhadap berapa biaya yang dibutuhkan untuk menggantinya saat ini (Ningrum, 2022). Tobin's Q dapat dihitung dengan rumus:

$$Q = \frac{(EMV+D)}{(EBV+D)}$$

Keterangan:

Q = nilai perusahaan

EMV = *closing price* saham x jumlah saham yang beredar

D = nilai buku total hutang

EBV = nilai buku total aset

### C. *Price to Book Value (PBV)*

Untuk memastikan perusahaan berjalan dengan baik, rasio PBV ditunjukkan berada di atas satu, yang berarti nilai pasar saham lebih tinggi daripada nilai bukunya. Semakin besar rasio PBV, semakin tinggi pula penilaian perusahaan oleh para pemodal relatif terhadap dana yang telah ditanamkan. Nilai perusahaan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$PBV = \frac{\text{Market Value Per Share}}{\text{Book Value Per Share}}$$

#### 2.2.3. Fungsi Nilai Perusahaan

Menurut Suwandi (2022) terdapat beberapa fungsi dari nilai perusahaan yaitu sebagai berikut:

- a. Sebagai tolak ukur investor atau pelanggan terhadap kinerja perusahaan atau bisnis.
- b. Meningkatkan harga saham dan kemakmuran pemegang saham.
- c. Mendorong peningkatan kinerja perusahaan.
- d. Memperkuat penguasaan pasar terhadap produk perusahaan.
- e. Membantu proyeksi keuntungan di masa yang akan mendatang.

## **2.3. Emisi Karbon**

### **2.3.1. Pengertian Emisi Karbon**

Emisi karbon merupakan Emisi yang dihasilkan secara alami, namun penyebab utamanya berasal dari aktivitas manusia. Pada perusahaan umumnya berasal dari pembakaran bahan bakar fosil serta berbagai aktivitas operasional berbasis energi (Abbass *et al.*, 2022). Terdapat banyak kegiatan bisnis yang berpotensi menghasilkan emisi. Bahkan dalam industri *video game*, emisi dapat muncul dari konsumsi energi seperti melalui proses pengembangan *video game*, distribusi, server, hingga memainkan *video game* (Mayers *et al.*, 2015).

Emisi karbon merupakan bagian dari gas rumah kaca (GRK). Menurut Konvensi PBB mengenai Perubahan Iklim (UNFCCC), terdapat enam jenis gas yang digolongkan sebagai GRK. Meskipun CO<sub>2</sub> merupakan gas yang memiliki potensi pemanasan paling kecil dibanding gas GRK yang lain, jumlah CO<sub>2</sub> di atmosfer paling banyak. Oleh karena itu, CO<sub>2</sub> menjadi faktor utama pemanasan global dan mendapat perhatian lebih (IPCC, 2022, 2023; Lightfoot & Ratzer, 2024), baik dari perusahaan maupun pemerintah, melalui berbagai upaya pengurangan emisi.

### **2.3.2. Standar Pelaporan Emisi**

Terdapat dua standar pelaporan utama emisi karbon internasional yaitu protokol GRK dan ISO 14064-1:2018 (BI, 2024). Kedua standar tersebut memberikan panduan mengenai bagaimana bisnis dapat dihitung dan dilaporkan emisi karbon yang dihasilkannya. Emisi terbagi ke dalam tiga cakupan berdasarkan standar tersebut, yaitu *Scope 1* merupakan emisi langsung, *Scope 2* yang

merupakan emisi yang dihasilkan dari konsumsi energi yang dibeli, dan *Scope 3* sebagai emisi tidak langsung yang timbul dari aktivitas pihak lain dalam rantai nilai usaha. Sementara ISO 14064-1:2018 merupakan standar yang dikembangkan oleh ISO yang mengatur mengenai standar minimal dalam perhitungan serta pelaporan terkait emisi perusahaan. ISO memiliki 6 cakupan yaitu, Scope 1-6 namun kategori ISO masih termasuk cakupan protokol GRK. Berikut merupakan tabel *scope* kuantifikasi emisi GRK (BI, 2024).

### 2.3.3. Tingkat Emisi Karbon

Pengukuran tingkat emisi karbon dapat menggunakan metode dari Perdichizzi et al. (2024). Untuk mengurangi pengaruh ukuran perusahaan, setiap ukuran tersebut dinormalisasikan dengan penjualan yang dinyatakan dalam ribuan dolar Amerika Serikat, yaitu:

$$\text{Tingkat Emisi Karbon} = \frac{\sum \text{Emisi CO}_2}{\text{Penjualan}}$$

## 2.4. Perputaran Karyawan

### 2.4.1. Pengertian Perputaran Karyawan

Menurut Abbasi dan Hollman, perputaran karyawan merupakan pergerakan atau perputaran karyawan yang meninggalkan organisasi dan digantikan oleh karyawan hasil rekrutmen yang baru, mencakup transisi antara pekerjaan, perusahaan, dan status kerja. Perputaran mencakup pemisahan yang bersifat sukarela maupun tidak sukarela dan menjadi faktor penting yang mempengaruhi produktivitas, moral, dan stabilitas operasional organisasi (Jerez Jerez *et al.*, 2023).

### 2.4.2. Kategori Perputaran Karyawan

Hom *et al.* (2020) menjelaskan terdapat beberapa tipe perputaran karyawan, dengan kategori yakni, *voluntary* dan *involuntary turnover*, *functional* dan *dysfunctional turnover*, serta *controllable* dan *uncontrollable turnover*. *Voluntary turnover* terjadi ketika karyawan keluar atas keinginan pribadi, sementara *involuntary turnover* terjadi karena keputusan perusahaan, seperti pemecatan atau PHK (An, 2019). Dalton *et al.* menjelaskan bahwa *Functional turnover* yaitu keluarnya karyawan yang menguntungkan organisasi, seperti karena berkinerja rendah atau jenis pekerjaannya mudah digantikan. Sebaliknya *dysfunctional turnover* terjadi ketika karyawan yang berprestasi tinggi atau berkualitas meninggalkan perusahaan, sehingga berdampak negatif pada kinerja organisasi. Menurut Dalton *et al.*, *Controllable turnover* adalah perputaran yang dapat dicegah atau dipengaruhi oleh manajemen melalui kebijakan dan perbaikan lingkungan kerja, sedangkan *uncontrollable turnover* disebabkan oleh faktor diluar jangkauan manajemen, seperti pensiun atau alasan pribadi yang tidak dapat dihindari (Hom *et al.*, 2020).

### 2.4.3. Pengukuran Perputaran Karyawan

Perputaran dalam perusahaan dapat diukur menggunakan indeks laju perputaran yang dinyatakan dalam persentase pada periode tertentu, umumnya satu tahun. Persentase perputaran karyawan tersebut dapat ditentukan melalui rumus berikut (Hasibuan, 2017):

$$TPK = \frac{\sum \text{karyawan diterima} - \sum \text{karyawan keluar}}{(\sum \text{karyawan awal} + \sum \text{karyawan akhir}):2} \times 100\%$$

#### **2.4.4. Penyebab Perputaran Karyawan**

Ongori menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat menyebabkan perputaran karyawan, yaitu faktor pekerjaan dan faktor organisasional. Faktor pekerjaan yaitu termasuk stres kerja, ketidakpuasan kerja, rendahnya komitmen organisasi, ketidakjelasan peran, dan alasan ekonomi. Sedangkan pada faktor organisasional seperti ketidakstabilan organisasi, inefisiensi, pendekatan manajemen yang tidak konsisten antara lain terlalu menekankan kuantitas atau pemotongan biaya, gaya kepemimpinan yang buruk, lingkungan kerja yang tidak sehat, and ketidakcukupan penghargaan atas kinerja mendorong karyawan untuk keluar (Songara, 2025).

#### **2.4.5. Konsekuensi Perputaran Karyawan bagi Perusahaan**

Menurut Hom *et al.* (2020), terdapat dua jenis konsekuensi bagi perusahaan akibat perputaran karyawan, yakni positif dan negatif. Pengaruh positif dapat merupakan pengganti dengan biaya yang lebih rendah, peluang untuk merekrut karyawan dengan kinerja lebih baik, keterampilan dan perspektif baru, terciptanya peluang baru bagi karyawan yang bertahan, dan kesempatan untuk reorganisasi.

Meskipun terdapat pengaruh positif pada perusahaan, dampak negatif perputaran lebih dominan, yaitu menurunkan produktivitas akibat menurunnya kinerja karyawan yang keluar, kurangnya pengalaman pengganti (Al-Suraihi *et al.*, 2021), dan terganggunya alur kerja. perputaran juga dapat mempengaruhi waktu tunggu, kualitas layanan, kepuasan, dan loyalitas pelanggan secara kumulatif yang pada akhirnya mempengaruhi reputasi dan menurunkan pembelian (Hom *et al.*,

2017). Selain mempengaruhi keberhasilan perusahaan, perputaran karyawan dapat menghambat keberlanjutan organisasi (Al-Suraihi *et al.*, 2021).

## **2.5. Good Corporate Governance (GCG)**

### **2.5.1. Pengertian Good Corporate Governance (GCG)**

Cadbury menjelaskan bahwa tata kelola perusahaan merupakan sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan. Struktur tata kelola perusahaan menetapkan pembagian hak dan tanggung jawab di antara berbagai pihak yang terlibat, seperti dewan direksi, manajemen, pemegang saham, dan pemangku kepentingan lainnya, tata kelola mengatur aturan serta prosedur dalam pengambilan keputusan terkait urusan perusahaan secara profesional berdasarkan prinsip independensi, kewajaran, transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, serta kesetaraan. Dengan struktur tersebut, perusahaan dapat menetapkan tujuan, menentukan cara pencapaiannya, serta memantau kinerja secara efektif. Tata kelola perusahaan juga berperan dalam memaksimalkan penciptaan nilai perusahaan sebagai entitas ekonomi maupun entitas sosial melalui penerapan prinsip-prinsip dasar yang berterima umum (Hamdani, 2016; Sudarmanto *et al.*, 2021)

Dalam konteks lingkungan, GCG dapat meningkatkan kinerja lingkungan serta memperkuat transparansi. Dewan direksi independen terbukti berkaitan dengan rendahnya emisi gas rumah kaca (GRK) serta membantu menyeimbangkan kinerja keuangan dan tanggung jawab lingkungan, sehingga dapat meminimalisasikan tingginya emisi (S. J. Kim *et al.*, 2023).

Sementara, pada perputaran karyawan, dengan penerapan GCG melalui kepemimpinan etis, manajemen yang bertanggung jawab, dan mekanisme tata

kelola mendorong kepuasan kerja, menurunkan niat karyawan untuk keluar, meningkatkan komitmen organisasi, serta memperbaiki keputusan terkait pemutusan hubungan kerja (Islam et al., 2023; Malikov et al., 2021; Yasin, 2021). Praktik GCG, khususnya pada independensi dewan direksi independen berpengaruh terhadap nilai perusahaan melalui peningkatan fungsi pengawasan dan transparansi walaupun efektivitasnya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti karakteristik industri, ukuran perusahaan, atau kualitas keterlibatan dewan independen (Mayzona & Rusmanto, 2025).

### **2.5.2. Komponen *Good Corporate Governance* (GCG)**

Menurut Kaen dan Shaw terdapat empat komponen utama yang diperlukan dalam konsep *Good Corporate Governance* (GCG) yaitu keadilan, transparansi, akuntabilitas, dan responsibilitas. Komponen-komponen tersebut merupakan hal yang penting karena dengan penerapan prinsip GCG secara konsisten, kualitas laporan keuangan dapat ditingkatkan dan aktivitas rekayasa kinerja yang berpotensi membuat laporan keuangan tidak mencerminkan nilai fundamental perusahaan dapat dihindari. (Sudarmanto et al., 2021).

### **2.5.3. Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG)**

Menurut OECD (2023), terdapat 6 prinsip dalam GCG. Pertama, memastikan dasar kerangka tata kelola perusahaan yang efektif. Kerangka tata kelola perusahaan harus mendorong terciptanya pasar yang transparan dan wajar, sekaligus memastikan alokasi sumber daya berlangsung secara efisien. Kedua, hak dan perlakuan setara bagi pemegang saham dan fungsi kepemilikan utama. Kerangka tata kelola perusahaan harus menjamin perlindungan serta memfasilitasi

pelaksanaan hak-hak pemegang saham serta memastikan adanya perlakuan yang adil bagi seluruh pemegang saham. Prinsip yang ketiga yaitu Investor institusional, pasar saham, dan perantara lainnya. Kerangka tata kelola perusahaan harus memberikan insentif yang baik di seluruh rantai investasi serta memastikan pasar saham berfungsi sedemikian rupa sehingga berkontribusi pada tata kelola perusahaan yang baik. Prinsip yang keempat menekankan pentingnya keterbukaan dan transparansi.

Sementara prinsip yang kelima adalah tanggung jawab dewan. Anggota dewan bertanggung jawab mempertimbangkan kepentingan pemangku kepentingan dalam mengambil keputusan bisnis untuk mendukung keberhasilan dan kinerja jangka panjang perusahaan serta melindungi kepentingan pemegang saham. Selain itu, dewan mengawasi sistem manajemen risiko guna memastikan kepatuhan terhadap peraturan terkait perpajakan, persaingan ketenagakerjaan, hak asasi manusia, lingkungan, keamanan siber, privasi data, dan kesehatan serta keselamatan kerja. Prosedur harus dibentuk untuk memfasilitasi akses terhadap informasi, pelatihan, dan keahlian, serta memastikan independensi dewan direksi independen dari CEO dan eksekutif.

Prinsip yang terakhir yaitu keberlanjutan dan ketahanan. Kerangka tata kelola perusahaan harus mendorong perusahaan dan investor untuk membuat keputusan serta mengelola risiko dengan cara yang mendukung keberlanjutan dan ketahanan jangka panjang. Informasi material terkait keberlanjutan meliputi isu lingkungan dan sosial yang berpotensi mempengaruhi nilai aset perusahaan serta kapasitasnya menghasilkan pendapatan dan pertumbuhan jangka panjang. Dampak

perusahaan terhadap masyarakat dan lingkungan juga dianggap material apabila dapat mempengaruhi nilai perusahaan, misalnya kewajiban lingkungan menurut peraturan atau emisi gas rumah kaca. Selain itu, kebijakan hak asasi manusia dan sumber daya manusia, seperti program pelatihan, kebijakan retensi, rencana kepemilikan saham karyawan, dan strategi keberagaman, dapat mengkomunikasikan informasi penting mengenai kekuatan kompetitif perusahaan kepada pelaku pasar.

#### **2.5.4. Pengukuran *Good Corporate Governance* (GCG)**

Pengukuran *Good Corporate Governance* terdiri dari beberapa mekanisme tata kelola perusahaan, yaitu dewan direksi independen, kepemilikan Institusional, diversitas gender dewan direksi, ukuran dewan direksi, komite audit, kepemilikan manajerial (Aryani & Andesto, 2025; Eugster et al., 2024). Maka pengukuran mekanisme tata kelola perusahaan sebagai berikut:

##### **A. Dewan Direksi Independen**

Dewan direksi independen didefinisikan sebagai anggota dewan direksi yang tidak memiliki keterikatan atau hubungan afiliasi dengan perusahaan demi menjaga objektivitas dan dibentuk guna mengawasi dan memantau manajemen. Dewan direksi independen dapat diukur dengan membandingkan jumlah dewan direksi independen terhadap total anggota dewan dewan direksi perusahaan (Karamoy & Tulung, 2020) Adapun pengukuran dewan direksi independen yaitu sebagai berikut:

$$\text{Proporsi dewan direksi independen} = \frac{\sum \text{Dewan direksi independen}}{\sum \text{Dewan direksi}} \times 100\%$$

## B. Kepemilikan Institusional

Kepemilikan institusional yaitu sejumlah saham perusahaan yang dimiliki oleh institusi (Putri, 2021). Kepemilikan institusional ditentukan melalui pendekatan skala rasio, dengan cara menghitung proporsi saham yang dimiliki institusi terhadap keseluruhan saham perusahaan yang beredar (Himawan, 2022), yaitu:

$$\text{Kepemilikan institusional} = \frac{\sum \text{Saham yang dimiliki institusional}}{\sum \text{Saham perusahaan yang beredar}} \times 100\%$$

## C. Diversitas Gender Dewan Direksi

Menurut Hussain, Rigoni, dan Orij, keberadaan perempuan dalam dewan direksi memperkuat minat perusahaan terhadap isu-isu sosial dan lingkungan (Elsayih et al., 2021). Rumus dasar untuk mengukur diversitas gender dewan direksi adalah persentase anggota perempuan, yaitu:

$$\text{Diversitas gender dewan direksi} = \frac{\sum \text{Direksi wanita}}{\sum \text{Dewan direksi}} \times 100\%$$

## D. Ukuran Dewan Direksi

Ukuran dewan direksi diartikan sebagai jumlah keseluruhan direktur yang duduk dalam susunan dewan. Hal ini merupakan salah satu indikator *Corporate Governance* (Ben Fatma & Chouaibi, 2023). Ukuran dewan direksi dapat dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$\text{Ukuran Dewan Direksi} = \sum \text{Dewan Direksi}$$

## E. Komite Audit

Komite audit merupakan elemen penting dalam mewujudkan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*. Penghitungan komite audit

dilakukan dengan menghitung jumlah anggota yang tergabung di dalamnya (Himawan, 2022), yaitu:

$$\text{Komite Audit} = \sum \text{Komite Audit}$$

#### **F. Kepemilikan Manajerial**

Menurut Jensen and Heckling, Kepemilikan manajerial didefinisikan sebagai proporsi saham perusahaan yang dimiliki oleh anggota dewan direksi (Malikov et al., 2021). Kepemilikan manajerial diukur dengan menggunakan skala rasio berdasarkan jumlah saham yang dimiliki pihak manajemen dibandingkan dengan total saham perusahaan yang beredar (Himawan, 2022), yaitu:

$$\text{Kepemilikan manajerial} = \frac{\sum \text{Saham yang dimiliki manajemen}}{\sum \text{Saham perusahaan yang beredar}} \times 100\%$$

## 2.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Nama, dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	An Efficiency Perspective on Carbon Emissions and Financial Performance  Arjan Trinks, Machiel Mulder and Bert Scholtens (2020)	<b>Variabel dependen:</b> Y1 : ROA Y2: Nilai Perusahaan Y3: Risiko Sistematis Y4: Risiko Total  <b>Variabel Independen:</b> X1: Efisiensi Karbon X2: Efisiensi Sumber Daya  <b>Variabel Kontrol:</b> K1: Ukuran Perusahaan K2: Leverage K3: B/M	X1 berpengaruh positif signifikan terhadap Y1 X1 berpengaruh negatif terhadap Y3 X1 tidak signifikan terhadap Y2 dan Y4  X2 tidak signifikan terhadap Y1, Y2, Y3, dan Y4  K1 berpengaruh negatif terhadap Y2 dan Y4 K1 berpengaruh positif terhadap Y3 K2 berpengaruh negatif terhadap Y1 dan Y2 K2 berpengaruh positif terhadap Y3 dan Y4 K3 berpengaruh positif terhadap Y3 dan Y4
2	Effects of Board Independence on Greenhouse Gas Emissions and Financial Consequences: Evidence from South Korea  Sang Joon Kim, Hohyun Kim, and Erdal Atukeren (2023)	<b>Variabel dependen:</b> Y1: Intensitas Karbon (GHG/TA) Y2: Intensitas Karbon (GHG/SALES)  <b>Variabel Independen:</b> X1: Independensi Dewan X2: ROA X3: Leverage X4: Market to Book Value X5: Intensitas Kapital	X2 dan X1 berpengaruh negatif terhadap Y1 dan Y2  X3 dan X4 berpengaruh positif terhadap Y1 dan Y2  X5 berpengaruh negatif terhadap Y1 dan berpengaruh positif terhadap Y2

No	Judul Penelitian, Nama, dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
3	<p>Do Corporate Governance Mechanisms Help to Reduce Carbon Emissions? Some Empirical Evidence on Listed Companies in France, Germany, the United Kingdom, and Japan</p> <p>Cécile CezanneGaye Del Lo, Yves Kassi, Sandra Rigot (2025)</p>	<p><b>Variabel dependen:</b> Y1: Emisi Scope 1 Y2: Emisi Scope 2 Y3: Emisi Scope 3</p> <p><b>Variabel Independen:</b> X1: Ukuran Dewan Direksi X2: Gender Diversitas Dewan Direksi X3: Komisaris Independen X4: Komite Keberlanjutan X5: Insentif Kompensasi Keberlanjutan</p> <p><b>Variabel Kontrol:</b> K1: Target Emisi K2: Kapitalisasi Pasar K3: Kinerja Perusahaan</p>	<p>X1 berpengaruh negatif terhadap Y1 X2 berpengaruh negatif signifikan terhadap Y1, Y2 dan Y3 X3 berpengaruh positif terhadap Y3 X4 berpengaruh negatif terhadap Y1 X5 berpengaruh positif terhadap Y1 dan Y3</p> <p>K1 berpengaruh negatif terhadap Y1 dan Y2 K3 berpengaruh positif terhadap Y2 K2 berpengaruh positif pada Y1 dan negatif pada Y2</p>
4	<p>Workforce reductions and post-merger operating performance: The role of corporate governance</p> <p>Mehmet Demirbaga,b Kamran Malikova, Azimjon Kuvandikova, Stuart Mansona (2021)</p>	<p><b>Variabel dependen:</b> Y: kinerja operasional pasca-akuisis</p> <p><b>Variabel Independen:</b> X: Pengurangan Tenaga Kerja</p> <p><b>Variabel Moderasi:</b> M1: Kepemilikan Dewan Direksi M2: Ukuran Dewan Direksi M3: Independensi Dewan Direksi M4: Dualitas CEO</p>	<p>X berpengaruh negatif terhadap Y</p> <p>X berpengaruh positif terhadap Y dengan M1 memoderasi</p> <p>X mengurangi pengaruh negatif terhadap Y dengan M2 memoderasi</p> <p>X berpengaruh negatif terhadap Y dengan M3 dan M4 memoderasi</p>

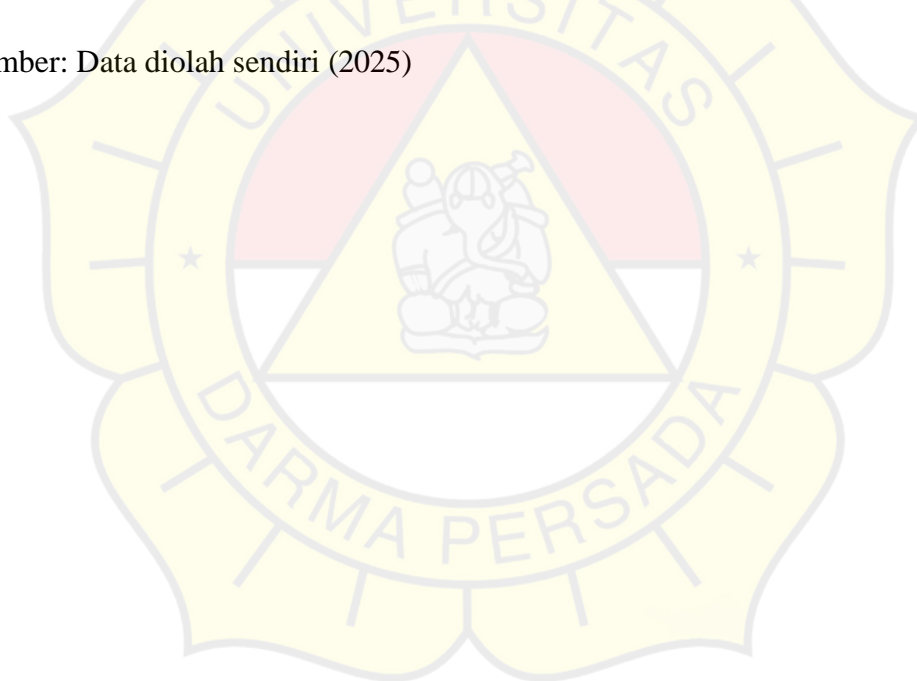
No	Judul Penelitian, Nama, dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5	Employee Turnover and Firm Performance: Large-Sample Archival Evidence  Qin Li, Ben Lourie, Irvine Alex Nekrasov, Terry Shevlin, and Irvine (2022)	<b>Variabel dependen:</b> Y1: Kinerja Perusahaan Y2: Pertumbuhan Perusahaan  <b>Variabel Independen:</b> X1: Perputaran Karyawan  <b>Variabel Kontrol:</b> K1: B/M K2: Ukuran Perusahaan K3: Leverage K4: CAPEX K5: R&D	X1 berpengaruh negatif terhadap Y1 dan Y2 K1 berpengaruh negatif terhadap Y1 dan Y2 K2 berpengaruh positif terhadap Y1 K3 berpengaruh negatif terhadap Y1 dan Y2 K4 berpengaruh positif terhadap Y2 K5 berpengaruh negatif terhadap Y1
6	The Influence of Carbon Emission, Green Accounting and Environmental Performance on Firm Value  Mishel Vierman Alzura (2025)	<b>Variabel dependen:</b> Y: Nilai Perusahaan  <b>Variabel Independen:</b> X1: Emisi Karbon X2: akuntansi Hijau X3: Kinerja Lingkungan	X1, X2, dan X3 tidak memiliki hubungan signifikan terhadap Y
7	Polusi Dan Saham : Investigasi Dampak Emisi Gas Rumah Kaca Terhadap Return Saham  Putri Dwi Yanti1, Zayyan Ahmad Nuryaddin, Isnalita (2025)	<b>Variabel dependen:</b> Y: Return Saham  <b>Variabel Independen:</b> X1: Emisi Gas Rumah Kaca  <b>Variabel Kontrol:</b> K1: ROE K2: <i>Current Ratio</i> K3: Ukuran Perusahaan K4: Usia Perusahaan K5: <i>Leverage</i>	X1 berpengaruh negatif signifikan terhadap Y  K1 dan K4 berpengaruh positif signifikan terhadap Y  K2, K3 dan K5 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

No	Judul Penelitian, Nama, dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
8	<p>Corporate governance and carbon emissions performance: International evidence on curvilinear relationships</p> <p>Babajide Oyewo (2023)</p>	<p><b>Variabel dependen:</b> Y: Carbon emissions performance</p> <p><b>Variabel Independen:</b> X1: board meeting X2: board independence X3: board gender diversity X4: CEO duality X5: ESG-based compensation X6: ESG Committee</p> <p><b>Variabel Kontrol:</b> K1: firm size K2: market presence K3: leverage K4: liquidity K5: profitability K6: Industry carbon intensity K7: MDGs/SDGs Era K8: Economic Development K9: World Governance Indicators K10: National culture Orientation</p>	<p>X6 dan X4 berpengaruh negatif signifikan terhadap Y</p> <p>X3 paling berpengaruh negatif signifikan terhadap Y</p> <p>X2 dan X5 berpengaruh positif signifikan terhadap Y</p> <p>X6 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y</p> <p>X1, X2, X5 berpengaruh positif signifikan terhadap Y pada jenis K6</p> <p>X1, X3, X4 berpengaruh negatif signifikan terhadap Y jenis K6</p> <p>K1, K3, K8 berpengaruh negatif terhadap Y</p> <p>K2, K4, K9 berpengaruh positif terhadap Y</p>
9	<p>Employee Turnover and Company Value. Were European Companies Equally Affected by the COVID-19 Pandemic?</p> <p>Aziza Garsa (2024)</p>	<p><b>Variabel dependen:</b> Y1: Nilai Perusahaan</p> <p><b>Variabel Independen:</b> X1: Perputaran Karyawan</p> <p><b>Variabel Kontrol:</b> K1: Ukuran Perusahaan K2: Profitabilitas Perusahaan K3: Leverage</p>	<p>X1 berpengaruh negatif terhadap Y1</p> <p>K1 berpengaruh negatif terhadap Y1</p> <p>K2 berpengaruh positif terhadap Y1</p> <p>K3 tidak berpengaruh terhadap Y1</p>

No	Judul Penelitian, Nama, dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
10	<p>The Moderating Role of Good Corporate Governance in the Relationship Between Green Innovation, Environmental Disclosure and Firm Value</p> <p>Samhadi, Roekhudin, Syaiful Iqbal (2024)</p>	<p><b>Variabel dependen:</b> Y1: Nilai Perusahaan</p> <p><b>Variabel Independen:</b> X1: Inovasi Hijau X2: Pengungkapan Lingkungan</p> <p><b>Variabel Moderasi:</b> M1: <i>Good Corporate Governance</i> (GCG)</p>	<p>X1 tidak berpengaruh terhadap Y1</p> <p>X2 berpengaruh positif terhadap Y1</p> <p>M1 memperkuat pengaruh positif X1 dan X2 terhadap Y1</p>
11	<p>Corporate governance and carbon emissions performance: empirical evidence from Australia</p> <p>Jibriel Elsayih, Rina Datt &amp; Qingliang Tang (2021)</p>	<p><b>Variabel dependen:</b> Y1: Kinerja Emisi Karbon</p> <p><b>Variabel Independen:</b> X1: Independensi Komisaris X2: Meeting Dewan Direksi X3: Diversitas Lingkungan X4: Presensi Komite Kepemilikan</p> <p><b>Variabel Kontrol:</b> K1: Ukuran Dewan Direksi K2: Independensi Komite Audit K3: Ukuran Perusahaan K4: ROA K5: Leverage K6: Aset Tak Berwujud K7: MTBV</p>	<p>X1, X2, X3, dan X4 berpengaruh negatif terhadap Y</p> <p>K3 dan K6 berpengaruh positif terhadap Y</p> <p>X5, K1, K2, K7, dan K4 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y1</p>

No	Judul Penelitian, Nama, dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
12	<p>The Influence of Independent Commissioners, Leverage, and Corporate Social Responsibility Disclosure Strategy on Firm Value</p> <p>Riza Mayzona, Toto Rusmanto(2025)</p>	<p><b>Variabel dependen:</b> Y1:Nilai Perusahaan</p> <p><b>Variabel Independen:</b> X1: Independensi Komisaris X2: Leverage X3: Pengungkapan CSR</p> <p><b>Variabel Moderasi:</b> M: Ukuran Perusahaan</p>	<p>X1 dan X2 berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Y</p> <p>X3 berpengaruh positif signifikan terhadap Y</p> <p>M memperlemah tidak signifikan hubungan X1 dan X2 terhadap Y</p> <p>M memperkuat signifikan hubungan X3 terhadap Y</p>

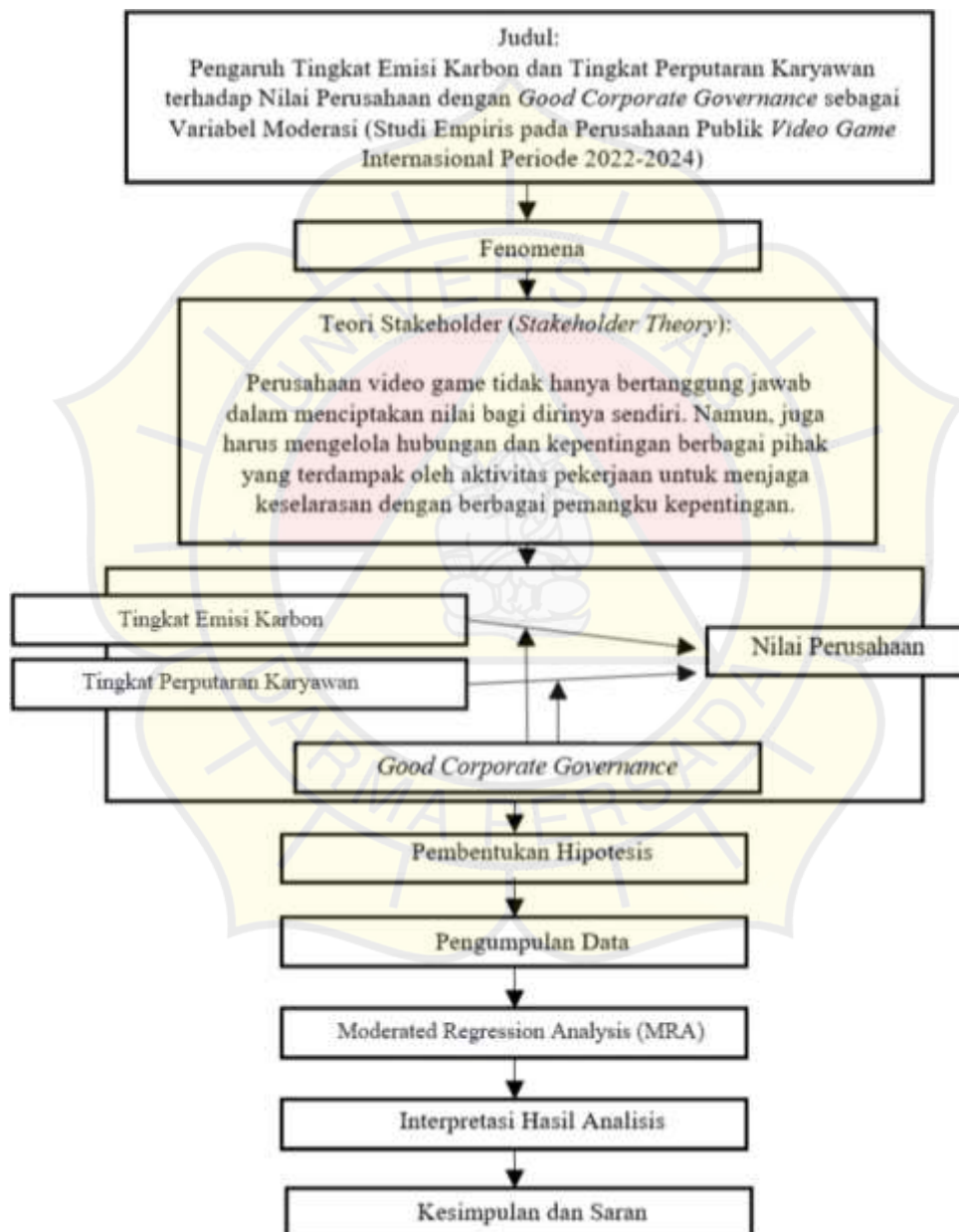
Sumber: Data diolah sendiri (2025)



## 2.7. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu maka secara skematis dapat dibentuk kerangka pemikiran dari penelitian ini, sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

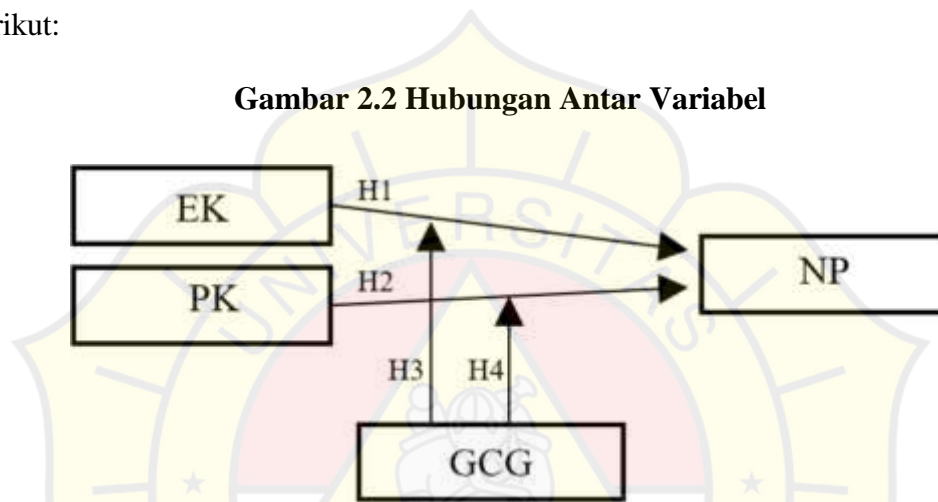


Sumber: Data diolah sendiri (2025)

## 2.8. Hubungan Antar Variabel

Model hubungan pengaruh variabel independen dan variabel dependen ini yaitu tingkat emisi karbon dan tingkat perputaran karyawan terhadap nilai perusahaan dan hubungannya antara variabel yang dimoderasi *Good Corporate Governance* (GCG) pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.2 sebagai berikut:

**Gambar 2.2 Hubungan Antar Variabel**



Sumber: Data diolah sendiri (2025)

Keterangan:

**EK:** tingkat emisi karbon, yang diukur dengan emisi karbon perusahaan dibagi penjualan.

**PK:** tingkat perputaran karyawan, yang diukur dengan selisih jumlah karyawan yang diterima dan keluar dibagi dengan selisih jumlah karyawan awal dan akhir yang dibagi dua, lalu hasil tersebut di kali seratus.

**NP:** Nilai Perusahaan, yang diukur dengan jumlah nilai pasar ekuitas dan nilai buku dari total hutang dibagi dengan jumlah nilai buku dari total aktiva dan nilai buku dari total hutang.

**GCG:** *Good Corporate Governance*, yang diukur dengan:

- a. Dewan direksi independen (DI) yang diukur dengan Jumlah dewan direksi independen dibagi jumlah dewan direksi lalu di kali seratus.
- b. Kepemilikan manajerial (KM) yang diukur dengan jumlah kepemilikan manajerial dibagi jumlah saham yang beredar lalu di kali seratus.
- c. Komite Audit (KA) yang diukur dengan jumlah komite audit.

## **2.9. Hipotesis Penelitian**

Atas dasar keterkaitan antara tujuan penelitian dan kerangka teoritis terhadap rumusan masalah penelitian ini, hipotesis kemudian diajukan sebagai berikut:

### **2.9.1. Pengaruh Tingkat Emisi Karbon terhadap Nilai Perusahaan**

Berdasarkan penelitian Perdichizzi (2024) di Eropa ditemukan bahwa emisi karbon perusahaan memiliki pengaruh negatif terhadap nilai pasar. Artinya, semakin tinggi emisi karbon maka nilai perusahaan semakin turun. Hal ini dikarenakan peningkatan emisi karbon dapat melemahkan reliabilitas laba tahun berjalan ketika investor berusaha memproyeksikan arus kas di masa mendatang. Dengan demikian, kesulitan investor dalam memperkirakan kewajiban di masa depan belum dicatat membuat laba tahun berjalan menjadi kurang dapat diandalkan untuk memprediksi arus kas yang mendatang. Dengan kata lain, buruknya kinerja karbon akan meningkatkan ketidakpastian bagi investor, sehingga mereka menuntut *return of rate* yang lebih tinggi untuk menanggung risiko tersebut. Hal ini pada akhirnya meningkatkan biaya modal perusahaan sehingga menyebabkan penurunan nilai perusahaan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Choi et al. (2021) menggunakan data di Australia menemukan bahwa emisi karbon menurunkan nilai perusahaan, dikarenakan jika perusahaan tidak mengelola emisi dengan baik atau tidak transparan, investor melihat emisi tinggi sebagai risiko dan menilai perusahaan lebih rendah. Selain itu, terdapat penelitian yang dilakukan oleh (S. Kim, 2025) menggunakan data di korea, menemukan bahwa perubahan emisi karbon memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap nilai perusahaan. Yaitu, peningkatan emisi karbon menurunkan nilai perusahaan. Hal ini disebabkan oleh pandangan para investor yang menganggap peningkatan emisi karbon sebagai resiko, kemungkinan dikarenakan tingginya biaya regulasi atau tantangan operasional yang dihadapi seperti pajak karbon, investasi tambahan dalam upaya mengurangi karbon untuk mematuhi regulasi, sehingga berdampak negatif pada nilai perusahaan.

Temuan ini juga diperkuat oleh Choi dan Luo (2021) yang menggunakan data perusahaan multi negara, menemukan bahwa emisi karbon perusahaan relevan terhadap nilai. Pengaruh negatif terhadap nilai perusahaan dikarenakan pasar saham cenderung menilai perusahaan dengan emisi tinggi sebagai resiko. Resiko ini muncul dari potensi biaya di masa depan seperti pajak karbon. Efek negatif emisi karbon terhadap nilai perusahaan semakin jelas. Selain itu, pengaruh negatif emisi langsung terhadap nilai perusahaan hanya muncul pada perusahaan dengan skor rendah dalam pengungkapan karbon maupun kinerja pengelolaan karbon. Partisipasi dalam *Carbon Disclosure Project* (CDP) dapat membantu

mengurangi dampak negatif tersebut bagi kelompok perusahaan ini, walaupun tidak sepenuhnya meniadakannya.

Meski hasil penelitian tersebut menemukan bahwa pengaruh tersebut bersifat negatif, terdapat penelitian yang memiliki hasil positif. Penelitian yang dilakukan oleh Han et al. (2023). Menemukan bahwa emisi karbon berasosiasi positif terhadap nilai perusahaan di Taiwan. Hal ini disebabkan oleh sikap pemerintah Taiwan yang cenderung longgar serta persepsi investor regional terhadap penerapan CSR. akibatnya, isu ini menjadi kurang mendapat perhatian publik dibandingkan seharusnya. Selain itu, tingginya emisi karbon dapat dipandang oleh investor sebagai indikator aktivitas produksi yang aktif dan sebagai pertanda positif terhadap kinerja perusahaan di masa mendatang. Meskipun Taiwan telah memberlakukan UU pengurangan dan pengelolaan gas rumah kaca, hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan emisi karbon yang tinggi cenderung memiliki nilai perusahaan yang lebih tinggi, hal ini dikarenakan kurangnya perhatian investor terhadap isu lingkungan.

Dengan demikian, terdapat konsensus bahwa semakin tinggi emisi karbon, maka semakin rendah nilai perusahaan, meskipun pengaruh ini juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Tingkat emisi karbon berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan.

### **2.9.2. Pengaruh Tingkat Perputaran Karyawan terhadap Nilai Perusahaan**

Perputaran karyawan dapat menurunkan produktivitas akibat penurunan kinerja dari karyawan yang keluar, kurangnya pengalaman karyawan yang

menggantikan, serta terganggunya alur kerja. Hal tersebut pada akhirnya berdampak pada penurunan nilai perusahaan (Al-Suraihi *et al.*, 2021).

Penelitian Li *et al.*, (2022) menunjukkan cenderung terdapat pengaruh negatif antara perputaran karyawan dan nilai atau kinerja perusahaan, meskipun besar pengaruhnya dapat berbeda tergantung konteks perusahaan. Artinya, semakin meningkatnya perputaran karyawan maka semakin rendah nilai perusahaan. Karena akan mengganggu produktivitas perusahaan. Namun, tingkat perputaran karyawan yang rendah dapat memberikan manfaat pada perusahaan seperti mengurangi stagnasi. Selain itu, ditemukan bahwa perputaran memiliki pengaruh negatif khususnya pada perusahaan kecil, muda, atau intensitas tenaga kerja yang rendah. Sementara tingkat perputaran yang sangat rendah dapat memberikan manfaat. Perusahaan yang matang memiliki pengetahuan organisasi yang lebih terstruktur serta prosedur yang lebih berkembang sehingga cenderung lebih berpengalaman dalam menangani pemisahan kerja ataupun perekrutan, dengan demikian, perusahaan besar lebih mampu mengelola perputaran dibandingkan perusahaan yang masih muda

Hal ini diperkuat oleh temuan Garsa (2024) yang meneliti 254 perusahaan publik di Eropa dan menunjukkan adanya pengaruh negatif antara perputaran karyawan dan nilai perusahaan. perputaran karyawan berkorelasi negatif dengan nilai perusahaan hanya pada perusahaan dengan nilai yang rendah. Artinya temuan tersebut mengindikasikan bahwa perputaran dapat menurunkan produktivitas dan kinerja perusahaan, sehingga mengurangi nilai pasar saham. Sebaliknya, pada perusahaan yang paling menguntungkan, perputaran memiliki pengaruh positif

dengan nilai perusahaan, yang menunjukkan adanya tingkat perputaran ‘optimal’ yang mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja keuangan. Selain itu, perputaran pada karyawan berprestasi tinggi memberikan dampak negatif yang lebih besar terhadap kinerja keuangan dibandingkan perputaran pada karyawan biasa (Kwon et al., 2023). Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa perputaran karyawan secara umum menurunkan nilai perusahaan, meskipun terdapat variasi yang bergantung pada karakteristik perusahaan, kualitas perputaran, dan kondisi eksternal.

Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 : Tingkat perputaran karyawan berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan.

### **2.9.3. *Good Corporate Governance* Memoderasi Pengaruh Tingkat Emisi Karbon Terhadap Nilai Perusahaan.**

Tata kelola perusahaan mampu mengurangi emisi karbon. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan dengan kualitas tata kelola yang baik dipandang oleh investor sebagai pihak yang lebih mampu berinvestasi secara efektif dalam teknologi pengurangan karbon dibandingkan perusahaan dengan tata kelola kurang memadai (Perdichizzi et al., 2024). Selain itu, Praktik GCG, khususnya pada independensi dewan direksi independen, berpengaruh meningkatkan nilai perusahaan melalui peningkatan fungsi pengawasan dan transparansi (Halimah et al., 2025). walaupun efektivitasnya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti karakteristik industri, ukuran perusahaan, atau kualitas keterlibatan dewan independen (Mayzona & Rusmanto, 2025).

Berdasarkan penelitian Elyasih (2021) dan Oyeno (2023) GCG umumnya berperan positif dalam meningkatkan kinerja pengendalian emisi karbon, yang secara tidak langsung dapat memperkuat nilai perusahaan melalui peningkatan keberlanjutan lingkungan dan kepercayaan pemangku kepentingan. Berbagai studi menunjukkan bahwa mekanisme tata kelola tertentu seperti dewan direksi independen, keberadaan komite lingkungan atau ESG, serta frekuensi rapat dewan, berkaitan dengan pengelolaan emisi karbon yang lebih baik dan tingkat emisi yang lebih rendah di berbagai negara dan industri.

Hal ini diperkuat oleh temuan Choi dan Luo (2021) bahwa pengaruh emisi karbon terhadap nilai perusahaan bergantung pada tata kelola perusahaan. Pasar modal memberikan penalti terhadap nilai perusahaan pada emiten yang memiliki tata kelola yang buruk. Artinya investor menilai perusahaan lebih berisiko dan menurunkan harga sahamnya karena mereka khawatir terhadap biaya atau kerugian yang mungkin timbul dari emisi karbon di masa depan. Sebaliknya, perusahaan dengan tata kelola yang baik cenderung melakukan pengungkapan atas emisi karbon dan lebih efisien dalam mengelola emisi, sehingga dapat meredakan kekhawatiran pemegang saham mengenai potensi dampak negatif emisi karbon terhadap arus kas masa depan. Dengan demikian, tata kelola yang kuat mampu memberikan sinyal pengelolaan karbon yang efektif kepada investor, terutama di negara dengan regulasi lingkungan yang ketat. Pada akhirnya, investor cenderung membeli saham. Sehingga permintaan dan harga saham naik, pada akhirnya, nilai perusahaan dapat meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Cezanne et al. (2025) menemukan bahwa keberadaan komite keberlanjutan juga dapat membantu mengurangi emisi karbon meski mekanisme ini butuh diperkuat agar selaras dengan tujuan dan misi keberlanjutan perusahaan.

Namun, penelitian tersebut menemukan bahwa keberadaan dewan direktur independen serta kompensasi eksekutif yang terkait dengan keberlanjutan tidak secara signifikan mengurangi emisi karbon perusahaan. Meskipun penggunaan kriteria ESG dalam remunerasi eksekutif semakin meluas di berbagai negara. Transparansi mengenai sejauh mana kompensasi tersebut secara langsung dikaitkan dengan pengurangan karbon masih rendah. Hal ini dikarenakan perusahaan tersebut hanya melaporkan target lingkungan yang bersifat umum tanpa metrik iklim yang jelas dan terstandarisasi, para eksekutif dapat memanfaatkan hal ini untuk meningkatkan kompensasi mereka tanpa benar-benar meningkatkan kinerja iklim perusahaan.

Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3.1 : Dewan Direksi Independen memoderasi pengaruh tingkat emisi karbon terhadap nilai perusahaan.

H3.2 : Kepemilikan Manajerial memoderasi pengaruh tingkat emisi karbon terhadap nilai perusahaan.

H3.3 : Komite Audit memoderasi pengaruh tingkat emisi karbon terhadap nilai perusahaan.

#### **2.9.4. *Good Corporate Governance* Memoderasi Pengaruh Tingkat Perputaran Karyawan terhadap Nilai Perusahaan**

Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) di perusahaan dapat meminimalkan tingkat perputaran karyawan. GCG mampu menciptakan kepemimpinan yang etis dan manajemen yang bertanggung jawab, sehingga mendorong kepuasan kerja serta menurunkan niat karyawan untuk mengundurkan diri. Selain itu, GCG mampu meningkatkan komitmen organisasi dan memperbaiki keputusan terkait pemutusan pemecatan. Sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan dan memicu peningkatan nilai perusahaan (Islam *et al.*, 2023; Malikov *et al.*, 2021; Yasin, 2021)

Hal ini didukung oleh penelitian Karyatun *et al.* (2023), yang menemukan bahwa *Good Corporate Governance* (GCG) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin baik penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dalam suatu perusahaan, maka semakin tinggi kepuasan kerja, yang berdampak pada motivasi, produktivitas, dan minat untuk bertahan dalam suatu perusahaan, sehingga dapat mengurangi tingkat perputaran karyawan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H4.1 : Dewan Direksi Independen memoderasi pengaruh tingkat perputaran karyawan terhadap nilai perusahaan.

H4.2 : Kepemilikan Manajerial memoderasi pengaruh tingkat perputaran karyawan terhadap nilai perusahaan.

H4.3 : Komite Audit memoderasi pengaruh tingkat perputaran karyawan terhadap nilai perusahaan.