

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang/Fenomena

Pengelolaan dan perlindungan lingkungan hidup merupakan salah satu hal terpenting yang harus dilakukan untuk menjaga bumi dengan fokus keberlanjutan. Penerapan berkelanjutan dapat berupa penerapan prinsip *Environmental, Social, and Governance* (ESG) seperti yang dilakukan beberapa perusahaan *go public*, pengungkapannya melalui *Sustainability Report* yang semakin bertambah seiring dengan GRI Standards yang mulai diperkenalkan pada tahun 2016 (globalreporting, 2016). Prinsip ESG adalah sistem kerangka kerja yang mencakup faktor lingkungan (E), sosial (S), dan tata kelola (G) (Li et al., 2021). Faktor lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG) membantu mengukur keberlanjutan dan dampak sosial dari aktivitas bisnis (Li et al., 2021). Penerapan prinsip ESG tersebut dapat mengurangi kasus pencemaran lingkungan seperti yang dilakukan oleh salah satu perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI yaitu PT Indofood. Pada tahun 2019 Panitia Kerja (Panja) Limbah dan Lingkungan Komisi VII DPR menemukan adanya pencemaran limbah B3 di sekitar lingkungan pabrik PT Indofood (Effendy, 2019).

Beberapa tahun terakhir, perusahaan, investor, dan konsumen telah banyak memberi perhatian pada keberlanjutan perusahaan yang semakin penting (Melinda & Wardhani, 2020). Topik keberlanjutan membuat sebagian besar organisasi semakin memperhatikan lingkungan, konservasinya, dan pengembangan budaya perusahaan yang berkelanjutan untuk mendorong optimalisasi operasi bisnis. Meningkatnya tekanan untuk menerapkan kegiatan bisnis yang ramah lingkungan, mendorong perusahaan untuk meningkatkan kinerja ekonomi maupun lingkungan melalui inovasi. Inovasi merupakan alat untuk mempromosikan bisnis yang berkelanjutan (Santis & Presti, 2018). Inovasi dilakukan untuk untuk mendapatkan keuntungan dan keunggulan kompetitif (Altuntas et al., 2018) serta bertujuan untuk mencapai kemakmuran ekonomi dan manfaat lingkungan. Keberlanjutan dapat

dimasukkan ke dalam strategi inovasi perusahaan untuk mengurangi efek negatif terhadap lingkungan, salah satunya yaitu inovasi hijau yang telah menjadi konsensus di antara negara-negara berkembang untuk mencapai situasi *win-win* yang memberi manfaat bagi manusia, lingkungan, dan ekonomi (Deng & Cheng, 2019).

Tumbuhnya minat perusahaan dalam isu-isu keberlanjutan juga merupakan respon dari tekanan sosial, sesuai dengan *Institutional Theory* (Meyer & Roman, 1991), investor institusional menjadi penyalur tekanan institusional seperti pengurangan polusi, efisiensi produksi, kepatuhan pada aturan pemerintah, dan tekanan lainnya. Hal ini telah mendorong penerapan kebijakan produksi berkelanjutan (Kotze et al., 2010) dan pengembangan model bisnis sejalan dengan kerangka ESG (Barbieri, 2007).

Instrumen untuk mengejar tujuan pembangunan berkelanjutan adalah inovasi, mempromosikan pengurangan dampak lingkungan dari proses bisnis melalui penggunaan sumber daya yang efisien (Dicuonzo et al., 2022). Inovasi didefinisikan sebagai perbaikan yang dilakukan terus menerus guna mengembangkan produk baru untuk memenuhi kebutuhan pasar (Ahmad & Wu, 2022). Menilai dampak kegiatan bisnis terhadap lingkungan dan kemampuan perusahaan untuk menawarkan produk dan layanan yang dapat memenuhi tantangan iklim dan lingkungan dapat meningkatkan daya saing perusahaan (Dicuonzo et al., 2022). Inovasi yang berfokus pada keberlanjutan akan mempertimbangkan kinerja ESG di dalamnya. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menghasilkan hubungan positif signifikan antara inovasi pada R&D dan kinerja ESG (Dicuonzo et al., 2022, Ionescu et al., 2020, Stein, 2022, Eichenhofer et al., 2019, Khalil et al., 2022, Fafalio et al., 2020, Fu et al., 2020).

Perusahaan telah memperluas partisipasi perempuan dalam beberapa dekade terakhir pada beberapa negara (Yadav & Prashar, 2022). Keragaman gender dewan adalah masalah mendesak dalam tata kelola perusahaan (Ahmad et al., 2017), yang menjadi salah satu agenda utama *United Nations Development*

Programme (UNDP) “*2030 Agenda for Sustainable Development Goals*” untuk mempromosikan pemberdayaan perempuan (United Nation, 2016).

Beberapa penelitian mengatakan bahwa perempuan lebih cenderung emosional terhadap isu-isu lingkungan dan sosial dibandingkan laki-laki terutama dalam pengambilan keputusan (Shakil et al., 2020, Romano et al., 2020, Buallay et al., 2022, Lavin & Montecinos-Pearce, 2021, Liu, 2018). Direktur perempuan cenderung mempengaruhi kegiatan CSR perusahaan mengingat latar belakang, keterampilan, dan sifat psikologis mereka (Manita et al., 2018).

Strategi inovasi dalam hal peningkatan kinerja ESG, dapat dipengaruhi oleh keragaman gender dewan. Berdasarkan *Upper Echelon Theory*, nilai-nilai dan preferensi perilaku eksekutif perusahaan tercermin dari karakteristik demografis mereka (Hambrick & Mason, 1984), latar belakang, karakteristik psikologis, dan pengalaman perempuan sebagai sumber daya penting bagi perusahaan (Kyaw et al., 2017), serta atribut intelektual dan interpersonal direktur perempuan ini membantu mereka meningkatkan kinerja ESG (Jizi, 2017). Hafsi dan Turgut menemukan bahwa keragaman gender dewan meningkatkan kinerja sosial perusahaan (Hafsi & Turgut, 2013) karena kepekaan perempuan terhadap kegiatan lingkungan dan sosial (Shakil et al., 2020). Keragaman gender dewan dengan kinerja ESG menghasilkan hubungan positif dan signifikan pada beberapa penelitian lainnya yang dilakukan oleh Shakil et al., (2020), Romano et al., (2020), Buallay et al., (2022), Lavin & Montecinos-Pearce, (2021). Berdasarkan kesenjangan hasil penelitian terdahulu, didukung dengan *Upper Echelon Theory*, dan asumsi mengenai keragaman gender dewan yang dapat memicu keragaman ide dan sudut pandang, berpotensi menimbulkan perdebatan yang dapat meningkatkan kinerja ESG karena semakin banyak perdebatan akan diiringi dengan banyak pemecahan masalah yang berpotensi pada pertumbuhan perusahaan. Hal tersebut membuat peneliti tertarik dan merasa penting untuk melakukan penelitian ini.

Kinerja ESG sangat menarik bagi negara berkembang maupun negara maju sebagai kebijakan perusahaan strategis yang memenuhi tuntutan pemegang saham dan pemangku kepentingan dalam hal kepedulian yang bertanggung jawab secara

sosial sesuai dengan *Institutional Theory*. Penelitian yang dilakukan oleh Martínez-Ferrero & Lozano, (2021), Kordsachia et al., (2022), dan Qasem et al., (2022), menemukan hubungan positif antara kepemilikan saham institusional dan kinerja ESG. Kepemilikan institusional dapat menjadi pengawas terhadap kinerja ESG yang dilakukan perusahaan dan memfasilitasi inovasi untuk mendukungnya, inovasi tersebut termasuk inovasi hijau yang mempertimbangkan aspek lingkungan. Terdapat penelitian lainnya yang menyatakan bahwa kepemilikan institusional tidak berpengaruh terhadap kinerja ESG (Lozano & Martínez-Ferrero, 2022, Siew et al., 2016).

Keterbaruan dari penelitian ini adalah adanya peran variabel inovasi perusahaan sebagai pemediasi hubungan keragaman gender dewan dan kepemilikan institusional terhadap kinerja ESG. Inovasi merupakan suatu kegiatan yang membutuhkan dana besar dan pengembalian dalam jangka panjang, serta berisiko tinggi, hal tersebut membuat manajemen seringkali menghindarinya dan berpikir panjang untuk melakukannya. Penelitian yang dilakukan Atallah et al., (2020), Attah-Boakye et al., (2020), dan Wikhamn & Wikhamn, (2019), menunjukkan bahwa keragaman gender secara signifikan dapat meningkatkan inovasi perusahaan, adanya keragaman gender tersebut berkaitan dengan bertambahnya kreatifitas, ide-ide, dan inovasi yang mempertimbangkan bermacam perspektif dan sudut pandang selain dari faktor keuangan. Hasil sebaliknya didapat oleh Almor et al., 2022 yang menghasilkan hubungan negatif antara keduanya. Dicuonzo et al., (2022) dalam penelitiannya juga menyarankan untuk mempertimbangkan faktor lain seperti komposisi dewan direksi dan kelembagaan untuk penelitian selanjutnya. Berdasarkan pendapat Schain & Stiebale, (2021), Sakaki & Jory, (2019), Mishra, (2022), dan Atallah et al., (2020), kepemilikan institusional berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi yang dilakukan dengan R&D. Inovasi R&D merupakan pengeluaran dengan dana besar yang membutuhkan persetujuan investor yang memiliki hak, pada umumnya merupakan investor institusional. Peneliti juga ingin mengetahui apakah perusahaan dengan investor institusional melakukan lebih banyak inovasi.

Pencemaran lingkungan yang terjadi membuat banyak pihak mulai menyadari pentingnya keberlanjutan dengan menerapkan prinsip ESG yang merupakan hal baru serta membutuhkan riset dan pengembangan dalam pelaksanaannya. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk membuktikan apakah pelaksanaan ESG di Indonesia untuk pengurangan pencemaran lingkungan tersebut dapat dilakukan dengan inovasi. Pemberdayaan perempuan yang menjadi salah satu isu utama *United Nations Development Programme* (UNDP) “*2030 Agenda for Sustainable Development Goals*”, membuat peneliti tertarik untuk mengetahui apakah keberadaan perempuan dalam dewan dapat meningkatkan inovasi perusahaan dan juga meningkatkan kinerja ESG. Kepemilikan institusional sebagai pemegang saham yang ikut serta dalam pengambilan keputusan perusahaan seperti inovasi juga menjadi dorongan peneliti untuk mengetahui apakah kepemilikan institusional dapat meningkatkan inovasi perusahaan dan juga meningkatkan kinerja ESG. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan para pihak seperti perusahaan, pemerintah, dan masyarakat dalam upaya pengurangan pencemaran lingkungan dengan meningkatkan kinerja ESG. Hal tersebut yang memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Inovasi sebagai Mediasi pada pengaruh Keragaman Gender dan Kepemilikan Institusional Terhadap Kinerja ESG”.

1.2 Kesenjangan Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu, inovasi pada R&D dan kinerja ESG memiliki hubungan positif yang signifikan (Dicuonzo et al.; 2022, Ionescu et al.; 2020, Stein, 2022; Eichenhofer et al., 2019; Khalil et al., 2022; Fafalio et al., 2020; Fu et al., 2020). Perusahaan membutuhkan inovasi untuk meningkatkan kinerja ESG. Inovasi pada R&D membutuhkan dana besar dan risiko yang tinggi, manajemen perusahaan seringkali menghindari hal tersebut. Peneliti ingin mengetahui apakah perusahaan dengan inovasi yang tinggi akan memiliki kinerja ESG yang baik juga, hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan ataupun pendorong bagi perusahaan untuk melakukan inovasi dengan tujuan meningkatkan kinerja ESG.

Menurut Shakil et al., (2020), Buallay et al., (2022), Lavin & Montecinos-Pearce, (2021), Yadav & Prashar, (2022), Boukattaya & Omri, (2021), dan Romano et al., (2020), keragaman gender dewan berpengaruh positif terhadap kinerja ESG, hal ini sesuai dengan *Upper Echelons Theory* yang menyatakan bahwa karakteristik individu dewan direksi mempengaruhi keputusan yang akan diambilnya (Attah-Boakye et al., 2020). Dewan direksi perempuan cenderung mematuhi peraturan dan memperkecil risiko, mereka memiliki kecenderungan memperhatikan kinerja ESG. Nicolò et al., (2022) mengatakan bahwa pengaruh keragaman gender dewan terhadap ESG masih belum banyak diteliti dan kebanyakan penelitian berfokus pada hubungan ESG dengan kinerja keuangan, serta penelitian lain juga menyarankan bagi penelitian selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain di luar keragaman gender dewan yang dapat mempengaruhi kinerja ESG (Buallay et al., 2022). Peneliti ingin mengetahui apakah kepemilikan institusional yang juga merupakan aspek *corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja ESG. Hal tersebut didukung oleh *Institutional Theory*, yang menyatakan bahwa asumsi, keyakinan, dan harapan ada di masyarakat yang menentukan praktik organisasi di dalam perusahaan (Galbreath, 2013), salah satu tekanan institusional tersebut dapat disampaikan melalui investor institusional, didukung pula oleh penelitian – penelitian sebelumnya yang menghasilkan hubungan positif yang signifikan antara keduanya (Martínez-Ferrero & Lozano, 2021; Kordsachia et al., 2022; Qasem et al., 2022). Penelitian lainnya menyatakan bahwa kepemilikan institusional tidak berpengaruh terhadap kinerja ESG (Lozano & Martínez-Ferrero, 2022; Siew et al., 2016).

Atallah et al., (2020), Attah-Boakye et al., (2020), Wikhamn & Wikhamn, (2019), Chen et al., (2016), dan Ain et al., (2022) mengatakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara keragaman gender dewan dan inovasi pada R&D. Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Almor et al., (2022) dengan hasil sebaliknya yang mengatakan bahwa R&D merupakan faktor penting dalam pembaruan organisasi yang berisiko dan mungkin tidak memberikan pengembalian investasi untuk waktu yang lama. Organisasi juga mempertimbangkan cara meminimalkan risiko atas inovasi pada R&D tersebut. Attah-Boakye et al., (2020)

mengatakan bahwa inovasi perusahaan dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan untuk mengakses sumber daya, yaitu sumber daya keuangan dan sumber daya manusia, sumber daya keuangan dapat diperoleh dari penanaman modal investor serta sumber daya manusia disini dapat dimaksudkan sebagai dewan direksi perusahaan. Keragaman gender dewan dan kehadiran direktur wanita membawa kreativitas, inovasi, dan ide-ide baru ke ruang rapat (Muhammad et al., 2022). Perempuan dalam dewan direksi cenderung mempertimbangkan inovasi yang dapat meminimalkan risiko perusahaan dalam *going concern*, hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh keragaman gender dewan terhadap aktivitas inovasi perusahaan melalui R&D.

Pada penelitian lain, Mishra, (2022), mengatakan bahwa terdapat tekanan dari investor institusional berupa pengukuran kinerja perusahaan setiap tiga bulan yang membuat manajemen fokus pada jangka pendek. Investor institusional dapat dianggap sebagai pemantau aktif yang dapat mendorong manajer untuk melakukan investasi berisiko seperti R&D perusahaan yang menghasilkan peningkatan nilai jangka panjang. Hal tersebut didukung dengan *Institutional Theory*, pemegang saham yang memiliki perspektif nilai jangka panjang menuntut perusahaan untuk melakukan inovasi yang bertujuan untuk perkembangan perusahaan tetapi disisi lain manajemen mengejar insentif atas tercapainya target keuangan perusahaan. Terdapat perbedaan antara pemegang saham sebagai *principal* dan manajemen sebagai agen. Berdasarkan perbedaan pandangan pada beberapa penelitian terdahulu (Schain & Stiebale, 2021; Sakaki & Jory, 2019; Mishra, 2022; Brossard et al., 2013; Atallah et al., 2020), penelitian lebih lanjut diperlukan. Dana dan risiko yang besar dalam melakukan inovasi juga membutuhkan persetujuan pemegang saham untuk pelaksanaannya, pemegang saham institusional yang umumnya memiliki hak dalam hal tersebut membuat peneliti tertarik mengetahui pengaruh kepemilikan institusional terhadap inovasi.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu beserta didukung oleh teori yang ada, peneliti ingin melakukan penelitian terhadap peran mediasi inovasi perusahaan pada hubungan antara keragaman gender dewan dan kinerja ESG serta hubungan

kepemilikan institusional dan kinerja ESG. Adanya kesenjangan dari hasil empiris penelitian terdahulu juga melatarbelakangi peneliti dalam melakukan penelitian ini.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris:

1. Untuk mengetahui pengaruh keragaman gender dewan terhadap kinerja ESG
2. Untuk mengetahui pengaruh keragaman gender dewan terhadap kinerja ESG dengan inovasi sebagai variabel pemediasi
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemilikan institusional terhadap kinerja ESG
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemilikan institusional terhadap kinerja ESG dengan inovasi sebagai variabel pemediasi

1.4 Ringkasan Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif, berusaha menguji pengaruh keragaman gender dewan terhadap kinerja ESG dan kepemilikan institusional terhadap kinerja ESG dengan inovasi perusahaan sebagai variabel mediasi. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi *PROCESS Hayes* dengan menggunakan data arsip yang didapat dari laporan keuangan dan laporan keberlanjutan perusahaan *go public* non-keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2016 – 2021.

1.5 Kontribusi Riset

1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini dapat membantu untuk lebih memahami dan mengaplikasikan teori yang diperoleh, terutama dalam menganalisis hubungan antara keragaman gender dewan dan kepemilikan institusional terhadap kinerja ESG dengan inovasi perusahaan sebagai variabel mediasi serta menambah literasi atas topik penelitian yang serupa.

2. Kontribusi Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat membantu memperdalam pengetahuan tentang keragaman gender dewan, kepemilikan institusional, inovasi, dan kinerja ESG.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam pertimbangan perusahaan untuk melakukan inovasi dengan tujuan peningkatan kinerja ESG dan membantu mempromosikan pemberdayaan perempuan di perusahaan yang berada di Indonesia.

c. Bagi Akademisi

Dapat memberikan kontribusi pengetahuan terkait pengaruh gender dewan dan kepemilikan institusional terhadap kinerja ESG dengan inovasi perusahaan sebagai variabel mediasi.

1.6 Uji Ketahanan (Robustness)

Uji ketahanan (*robustness test*) dilakukan untuk memperkuat dan memvalidasi hasil penelitian. Uji tersebut menggunakan pengukuran yang berbeda untuk keragaman gender dewan yang diukur menggunakan variabel *dummy*, skor 1 diberikan untuk perusahaan yang memiliki keragaman gender dewan sedangkan skor 0 diberikan pada perusahaan yang tidak memiliki keragaman gender dewan (S. Chen et al., 2016), pengukuran tersebut berbeda dengan uji regresi sebelumnya yang menggunakan proporsi jumlah perempuan dalam dewan direksi untuk pengukuran keragaman gender dewan. Hal ini dilakukan dengan asumsi perusahaan yang memiliki perempuan dalam dewan lebih baik dalam merepresentasikan keragaman gender dewan dibandingkan perusahaan yang tidak memiliki perempuan dalam dewan.

1.7 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini secara sistematis disajikan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah yang diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Latar belakang berisikan fenomena yang menjadi latar belakang permasalahan yang diteliti, yaitu pengaruh gender dewan dan kepemilikan institusional terhadap kinerja ESG dengan inovasi perusahaan sebagai variabel mediasi.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai teori yang dipakai penulis sebagai acuan dalam penelitian, yaitu *Institutional Theory*, *Upper Echelons Theory*, pengertian keragaman gender dewan, kepemilikan institusional, inovasi, dan kinerja ESG. Bab ini juga membahas penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, serta pengaruh antar variabel sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, model penelitian, dan kerangka berpikir.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai metode penelitian yang digunakan penulis yaitu terdiri dari identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, serta teknik analisis yang dipakai untuk menjawab permasalahan penelitian.

BAB 4 ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menerangkan gambaran umum objek penelitian, analisis deskriptif, analisis hasil penelitian, serta pembahasan atas hasil penelitian yang diperoleh.

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan penelitian yang diperoleh dari hasil analisis dan pembahasan, keterbatasan penelitian, serta saran bagi pihak-pihak tertentu dalam pengambilan keputusan dan penyempurnaan atas kekurangan dan keterbatasan penelitian ini.