

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Semua perusahaan secara global pastinya mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapai, keberhasilan akan hal tersebut dapat menjadi sebuah tolok ukur bagaimana dalam menilai perusahaan. Nilai perusahaan yang baik, maksimal, dan konsisten selama bertahun-tahun akan menjanjikan kesejahteraan para pemangku kepentingan. Peningkatan dari nilai perusahaan merupakan bentuk harapan untuk pemilik perusahaan karena dapat menjadi indikator atas kesejahteraan mereka (Latief, 2022). Penggambaran keadaan sebuah perusahaan dan pencerminan bagaimana kinerja perusahaan yang dipengaruhi pandangan investor menjadi penilaian terhadap sebuah perusahaan (Hendrani & Septyanto, 2021).

Nilai perusahaan tentunya dapat diukur dengan berbagai indikator seperti dengan *Price to Book Value* (PBV) atau Tobin's Q. Dengan pengukuran *Price to Book Value* (PBV), nilai perusahaan dilihat dari harga buku sahamnya yang dijadikan investor sebagai bentuk pertimbangan atas investasi modalnya, manajemen atau perusahaan mendapatkan nilai yang diberikan pasar dari *Price to Book Value* (PBV) karena nilai perusahaan mensejahterakan para investor ketika adanya peningkatan harga saham (Hidayat et al., 2022; Agung et al., 2021; Amaliyah & Herwiyanti, 2020).

Kemudian pengukuran nilai perusahaan dengan Tobin's Q berarti memberikan pengungkapan hubungan penilaian pasar dengan nilai intrinsik yang berguna untuk memperkirakan saham perusahaan tersebut terlalu rendah atau terlalu tinggi, Tobin's Q dianggap sebagai pengukuran yang paling baik guna menilai suatu perusahaan karena memasukkan semua unsur terkait hutang dan modal saham perusahaan bukan hanya ekuitas perusahaan dan saham biasa yang dimasukkan dalam pengukuran, namun semua aset perusahaan (Xaviera & Rahman, 2023; Aydoğmuş et al., 2022).

Penelitian ini menggunakan Tobin's Q sebagai indikator pengukuran nilai perusahaan karena Tobin's Q memasukkan aspek produktivitas yang akan membandingkan antara nilai pasar perusahaan dengan biaya penggantian aset perusahaan dan nantinya akan membantu menilai koefisiensi perusahaan dalam menggunakan asetnya, Tobin's Q juga memberikan perspektif jangka panjang yang akan melibatkan nilai pasar dan nilai buku serta lebih relevan untuk menganalisis investasi jangka panjang daripada PBV yang berkesan relatif dan statis, dan Tobin's Q juga lebih responsif terhadap sentimen dan perubahan pasar daripada PBV yang hanya menghitung nilai buku statis.

Suatu perusahaan yang semakin berkembang, maka semakin banyak faktor-faktor di luar perusahaan yang menjadi pertimbangan akan nilai perusahaannya, salah satunya berkaitan bagaimana respon perusahaan atas

keberlanjutan. Menurut Latifah (2021), faktanya saat ini tujuan perusahaan mengalami pergeseran dengan mengutamakan tujuan jangka panjangnya berupa keberlanjutan atau *sustainability* sebagai strategi manajemen dengan pendekatan dari kinerja perusahaan berkelanjutan di berbagai aspek yang terdiri atas aspek ekonomi, aspek lingkungan, dan aspek sosial. Beberapa perusahaan menggunakan keberlanjutan sebagai motif untuk mendapatkan keunggulan atas kompetitif, yang dapat dilihat sebagai prosedur rutin, maka penerapan keberlanjutan merupakan proses yang dinamis dan berbeda dari waktu ke waktu (Ioannou & Serafeim, 2019).

Para investor akan mengalami peningkatan minat dan kesadaran global terhadap risiko yang khususnya berkaitan dengan lingkungan dan faktor non-keuangan lainnya seperti tanggung jawab sosial dan tata kelola yang baik, sehingga perusahaan mendapatkan tekanan untuk meningkatkan upaya mereka terhadap aspek non-keuangan dalam pekerjaannya (Aydoğmuş et al., 2022). Bagaimana pun juga ketika sebuah perusahaan merespon dengan baik terkait keberlanjutan perusahaan, maka akan meningkatkan nilai perusahaan.

Keberlanjutan sebuah perusahaan menjadi strategi manajemen dan kunci penting atas jangka panjang perusahaan yang dikaitkan dengan berbagai aspek yaitu lingkungan, sosial, dan tata kelola. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Abdi et al (2022), bahwasannya akronim ESG

digambarkan dalam tiga konteks yaitu lingkungan (*environmental*), sosial (*social*), dan tata kelola (*governance*) secara bersama-sama.

Kinerja ESG yang terdiri dari ketiga aspek memiliki porsi dan bahasanya masing-masing. Menurut Kristianti (2023), pertama pada aspek lingkungan (*environmental*), ESG membantu investor untuk memberikan indikator yang menjadi pertimbangan bagaimana kinerja perusahaan secara ramah lingkungan dengan meliputi upaya perusahaan dalam mencegah kerusakan alam seperti perubahan iklim, pengurangan emisi karbon, pencegahan polusi dan kelangkaan air, serta penghijauan hutan, kedua pada aspek sosial (*social*), investor mempertimbangkan bagaimana cara perusahaan mengelola hubungan kerja dengan para karyawan, pemasok, pelanggan, dan masyarakat dengan meliputi beberapa indikator kepedulian dan saling ketergantungan dalam bidang sosial seperti kepuasan konsumen, keamanan data, inklusi dan keberagaman *gender*, komunitas hubungan, dan kesehatan mental, ketiga pada aspek tata kelola (*governance*), selain itu investor juga mempertimbangkan bagaimana sebuah perusahaan dapat membangun kepemimpinan yang diimplementasikan dalam tata kelola yang baik dengan tercermin dari struktur organisasi atas dewan direksi dan komisaris, sistem remunerasi bagi direksi dan manajemen senior, sistem audit dan pengendalian internal perusahaan, serta perlindungan atas hak dari pemegang saham mayoritas dan minoritas.

Bukan tanpa sebab sebuah perusahaan memandang ESG sebagai komponen penting dalam keberlanjutan perusahaan dan memiliki manfaat besar baginya. Kunci pengoptimalan nilai perusahaan perusahaan dapat dilakukan dengan menjaga keberlanjutan jangka panjangnya karena apabila perusahaan tidak responsif dengan lingkungan ataupun karyawannya, maka dapat menghilangkan kepercayaan calon investornya (De Lucia et al., 2020). Faktanya praktik ESG melindungi kepentingan pemegang saham dan memastikan pemisahan antara manajemen keputusan dan pengendalian perusahaan (Chouaibi et al., 2022). Fakta lainnya ketika perusahaan mengimplementasikan ESG dengan baik maka akan meningkatkan kinerja bisnis dan menaikkan harga saham emiten, menarik perhatian para investor, mengembangkan pasar, meningkatkan reputasi perusahaan, meningkatkan jaringan bisnis dan loyalitas pelanggan, dan membuka akses menyeluruh sumber pendanaan perusahaan (Kristianti, 2023).

Perusahaan di negara berkembang secara sukarela terlibat dalam banyak praktik ESG yang mana serupa dengan perusahaan di negara maju dan menunjukkan bahwa mereka menerima imbalan ekonomi yang lebih besar dari kegiatan sukarela ESG tersebut (Yoon et al., 2018). Di Asia, terdapat momentum atas hubungan nilai perusahaan dengan ESG dikarenakan para investor mempercayai akan perusahaan yang mengikuti praktik keberlanjutan merupakan sesuatu hal yang baik untuk menciptakan

nilai dalam jangka panjang (Alsayegh et al., 2020). Prinsip ESG akan menjadi kunci bagi perusahaan menjalankan operasional bisnisnya, namun dibandingkan dengan negara lainnya mengenai keterbukaan dan pengungkapan ESG Indonesia masih berada di bawah 50 persen (Ramadhani, 2022).

Keberlanjutan suatu perusahaan yang dinilai dari kinerja ESG dan mengungkapkan keberlanjutannya melalui laporan keberlanjutan yang secara terpisah ataupun tergabung dengan laporan tahunan dengan standar yang ada. Sebagian besar perusahaan menyiapkan laporan keberlanjutan sesuai dengan standar dari Pedoman *Global Reporting Initiative* (GRI) (Setiani, 2023). Pada tahun 2022, sebanyak 80% perusahaan di Indonesia yang diteliti menggunakan Standar GRI untuk laporan keberlanjutannya, standar GRI sebagai standar dan kerangka kerja yang paling banyak digunakan untuk laporan keberlanjutan di sebagian besar yurisdiksi kemudian *International Organization for Standardization* (ISO) dan *Task Force on Climate-Related Financial Disclosure* (TCFD) (PwC Indonesia, 2023). Pemerintah Indonesia telah menanggapi atas tuntunan Internasional terkait tren keberlanjutan dan penerapan ESG yang dimulai dengan penerbitan standar Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No.51/POJK No.03/2017 mengenai Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan perusahaan publik (Kristianti, 2023).

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kinerja ESG secara kombinasi menjadi kekuatan yang memengaruhi nilai perusahaan secara positif pada perusahaan yang peka terhadap lingkungan terlebih di negara maju daripada negara berkembang serta perusahaan di India, UK, dan Jerman (Aydoğmuş et al., 2022; Chouaibi et al., 2022; Lunawat & Lunawat, 2022; Naeem et al., 2022). Sedangkan kinerja ESG secara kombinasi pada perusahaan di Indonesia yang terdaftar di BEI berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan (Prayogo et al., 2023) dan tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (Xaviera & Rahman, 2023).

Berkaitan dengan kinerja ESG secara individual pada penelitian terdahulu menunjukkan kinerja lingkungan (*Environmental*) berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan pada perusahaan yang terdaftar di ESG *Leaders* dan US S&P 500 tahun 2009-2018 (Alareeni & Hamdan, 2020; Cheng et al., 2023), namun terdapat juga kinerja lingkungan (*Environmental*) berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan (Lunawat & Lunawat, 2022; Minggu et al., 2023; Xaviera & Rahman, 2023) dan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan (Aydoğmuş et al., 2022). Kinerja sosial (*Social*) berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan pada perusahaan yang terdaftar di Bloomberg dan di BEI tahun 2010-2019 (Aydoğmuş et al., 2022; Minggu et al., 2023), tetapi juga berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan (Lunawat & Lunawat, 2022) dan tidak

berpengaruh terhadap nilai perusahaan (Xaviera & Rahman, 2023). Kinerja tata kelola (*Governance*) berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan pada perusahaan yang terdaftar di BEI tahun 2017-2021 (Aydoğmuş et al., 2022; Minggu et al., 2023; Xaviera & Rahman, 2023), tetapi berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan (Lunawat & Lunawat, 2022) dan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan (Cheng et al., 2023).

Para *stakeholder* selalu memperhatikan peningkatan laba suatu perusahaan dari tahun ke tahun, selain memperhatikan respon perusahaan terhadap keadaan lingkungan, sosial, dan tata kelola. Ketika suatu perusahaan mempunyai laba yang tinggi dan memutuskan untuk membagikannya dalam bentuk dividen kepada para pemegang saham, maka semakin banyak investor yang akan tergiur untuk memilih perusahaan tersebut sebagai tempat investasinya karena dipandang akan menguntungkan dan memberikan kesejahteraan bagi para investor. Menurut Utami & Darmayanti (2018), pertimbangan investor ketika akan menginvestasikan modalnya berupa bagaimana tingkat return atau keuntungan yaitu *capital gain* dan atau dividen dari perusahaan tersebut.

Perusahaan yang membagikan dividen juga dapat menjadi sebuah sinyal bagi investor dan meningkatkan nilai perusahaan. Kebijakan dividen yang telah disetujui oleh manajemen perusahaan dapat menjadi sinyal baik bagi para investor untuk menilai kondisi perusahaan karena

dengan adanya pembagian dividen yang tinggi kepada para pemegang saham, nantinya diharapkan nilai perusahaan juga ikut meningkat, bukan tak mungkin bila para pemegang saham memang ingin kebijakan dividen dapat memuaskan mereka, tetapi di satu sisi manajemen perusahaan berusaha keras untuk mengelola dana yang ada tersebut (Agung et al., 2021).

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kebijakan dividen menjadi peluang besar yang memengaruhi nilai perusahaan secara positif pada perusahaan di India dan perusahaan *consumer goods* di Indonesia yang terdaftar di (Agung et al., 2021; Seth & Mahenthiran, 2022), namun kebijakan dividen tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan Bank BUMN Go Publik dan sektor pertambangan di Indonesia (Amaliyah & Herwiyanti, 2020; Hidayat et al., 2022; Latief, 2022).

Terlepas akan pemaparan beberapa faktor yang mampu memengaruhi nilai perusahaan, konsep mengenai nilai perusahaan itu sendiri dapat ditinjau dari adanya *board diversity* di jajaran dewan komisaris dan direksi perusahaan. Keberagaman yang ada dalam dewan direksi memberikan keberagaman pada beberapa karakteristik individu yang meliputi *gender*, ras, usia, latar belakang pendidikan, kewarganegaraan, dan lainnya (Handayani & Panjaitan, 2019), yang mana saat ini semakin menjadi perhatian karena keputusan yang diambil oleh

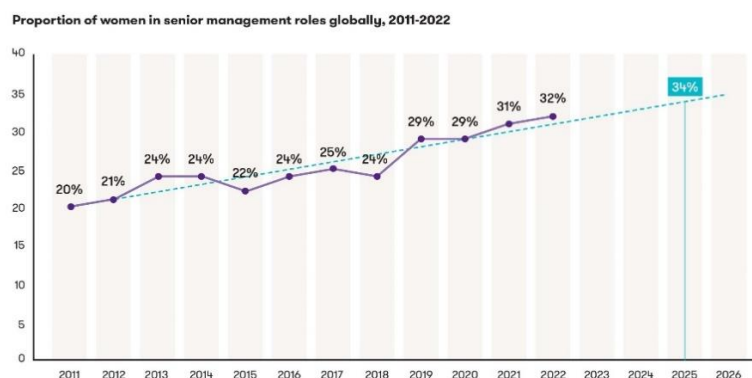
dewan komisaris dan direksi mempunyai peran besar yang nantinya akan berpengaruh dengan kinerja perusahaan.

Keberagaman *gender* dalam jajaran dewan direksi di suatu perusahaan menjadi hal penting untuk diperhatikan. Apabila dalam komposisi dari struktur manajemen sebuah perusahaan tersebut bersifat heterogen maka dapat mendorong dampak positif terhadap mitigasi konflik keagenan dan keberagaman *gender* dan yang lebih utama dapat berfungsi sebagai penyelesaian masalah di luar peradilan hukum terkait konflik kepentingan, serta dapat mendukung identifikasi yang lebih tinggi antara manajemen organisasi (Byoun et al., 2016). Maka dari itu, keberagaman *gender* dalam komposisi dewan komisaris dan direksi akan menjadi sebuah alternatif bagi suatu perusahaan.

Dunia kerja yang modern seperti saat ini, berbagai perusahaan telah memberikan kesempatan bagi para wanita untuk menjabat dan menduduki posisi penting di perusahaan terutama posisi sebagai dewan komisaris dan direksi. Dengan adanya direksi wanita di dalam suatu jajaran struktur organisasi perusahaan, akan memberikan ide-ide yang inovatif dan memberikan perspektif yang berbeda (Wiley & Monllor-Tormos, 2018; Young et al., 2019).

Grant Thornton dalam laporan *Women In Business* pada tahun 2022, mengungkapkan sebuah hasil yang didapat dari sekitar 5.000 wawancara dan survei terhadap CEO, pemimpin, direksi pengelola, dan senior

pengambil keputusan semua sektor industri di bisnis pasar menengah dari 29 negara bahwa proporsi peran kepemimpinan senior yang dipegang oleh wanita secara global sebesar 32%, angka tersebut menjelaskan bahwa adanya peningkatan proporsi wanita dalam peran kepemimpinan senior di seluruh dunia walau hanya sebesar 1 poin dari tahun 2021 yaitu sebesar 31% dan sebesar 3 poin dari tahun 2020 yaitu sebesar 29%, ditunjukkan pada Gambar 1.1.

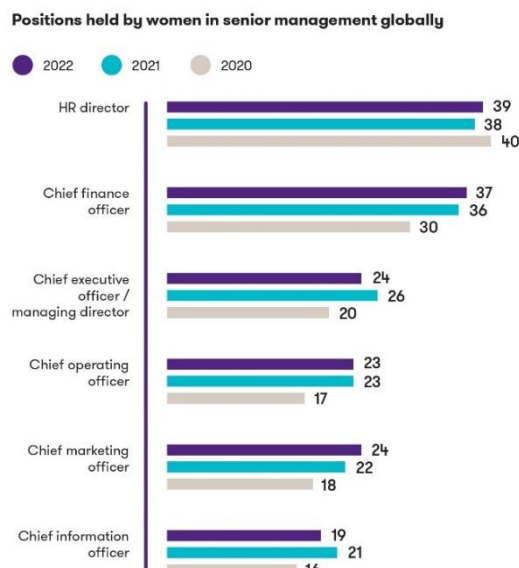


Sumber : (Grant Thornton, 2022)

Gambar 1. 1 Proporsi Wanita Dalam Manajemen Senior Secara Global Tahun 2011-2022

Pengungkapan posisi yang dipegang seorang wanita dalam jajaran manajemen senior secara global pada Gambar 1.2 secara keseluruhan proporsi jabatan *HR Director* mengalami penurunan sebesar 2% di tahun 2021 dan peningkatan sebesar 1% di tahun 2022, jabatan *Chief Finance Officer* (CFO) konsisten mengalami peningkatan sebesar 6% di tahun 2021 dan 1% di tahun 2022, jabatan *Chief Executive Officer* (CEO) atau *Managing Directors* (MD) mengalami peningkatan sebesar 6% di tahun

2021 dan penurunan sebesar 2% di tahun 2022, jabatan *Chief Operating Officers* (COO) mengalami peningkatan 6% di tahun 2021 dan tidak ada perubahan di tahun 2022, jabatan *Chief Marketing Officers* (CMO) juga konsisten mengalami peningkatan sebesar 4% di tahun 2021 dan 2% di tahun 2022, dan *Chief Information Officers* (CIO) mengalami peningkatan sebesar 5% di tahun 2021 dan penurunan sebesar 2% di tahun 2022.

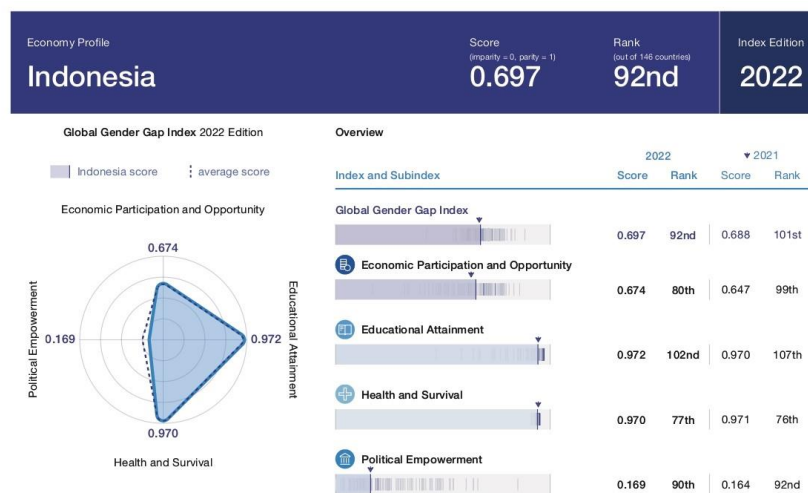


Sumber : (Grant Thornton, 2022)

Gambar 1. 2 Posisi Yang Dipegang Wanita Dalam Manajemen Senior Secara Global Di Tahun 2020-2022

Kesenjangan *gender* menjadi faktor atas sedikitnya kepemimpinan wanita di suatu perusahaan. Pada Gambar 1.3 menurut World Economic Forum (2022), indeks kesenjangan *gender* secara global di tahun 2022 untuk skor Indonesia hanya sebesar 0,697 berada dalam ranking 92 dari 146 negara, tetapi mengalami peningkatan dari tahun 2021 yang menduduki ranking 101 dari 146 negara. Skor 0,697 yang merupakan

indeks rata-rata kesenjangan *gender* secara global didapat dari empat sub indeks yaitu partisipasi dan peluang ekonomi, pencapaian pendidikan, kesehatan dan kelangsungan hidup, dan pemberdayaan politik.

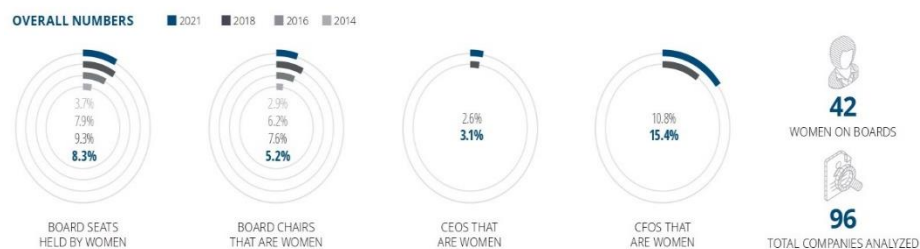


Sumber : (World Economic Forum, 2022)

Gambar 1.3 Indonesia Global Gender Gap Index 2022

Indonesia memang berada di ranking menengah ke atas dalam kesenjangan *gender* selama tahun 2022, bukan berarti hal tersebut membuat tidak adanya seorang wanita yang mampu menjadi pemimpin di suatu perusahaan. Menurut (Deloitte, 2022) yang tertuang dalam Gambar 1.4 melakukan riset terhadap 96 perusahaan di Indonesia, tahun 2021 Indonesia mempunyai 8,3% wanita yang menduduki kursi dewan di suatu perusahaan, selama tahun 2014 hingga tahun 2021 proporsi kepemimpinan yang dipegang oleh wanita di Indonesia terus menerus mengalami naik-turun yang terbukti pada proporsi kursi dewan dari tahun 2014 hingga tahun 2018 mengalami peningkatan yang cukup signifikan dan adanya penurunan di tahun 2021 hanya 8,3% yang sebelumnya sebesar 9,3%,

selanjutnya kursi pimpinan mengalami peningkatan dari tahun 2014 hingga tahun 2018 dan adanya penurunan lebih dari 2% di tahun 2021, untuk kursi CEO hanya mengalami peningkatan sebesar 0,5% dari tahun 2018 yang sebelumnya 2,6% menjadi 3,1% di tahun 2021, untuk kursi CFO memiliki jumlah yang paling besar di antara proporsi lainnya yakni peningkatan 4,6% yang semula di tahun 2018 sebesar 10,8% dan di tahun 2021 sebesar 15,4%.



Sumber : (Deloitte, 2022)

Gambar 1. 4 Proporsi Kepemimpinan Yang Dipegang Wanita Di Indonesia

Data Badan Pusat Statistik (BPS) di tahun 2022 menyatakan bahwa proporsi wanita yang menduduki posisi manajerial mencapai 32,26% yang turun tipis 0,04% dari tahun 2021 yakni 32,3%, di tahun 2015 hingga tahun 2020 proporsi wanita yang menduduki jajaran manajerial mengalami peningkatan yakni tahun 2015 sebesar 22,32%, tahun 2016 sebesar 23,60%, tahun 2017 sebesar 26,56%, tahun 2018 sebesar 28,75%, tahun 2019 sebesar 30,37%, dan di tahun 2020 sebesar 33,08% menginjak pada posisi tertinggi selama tahun 2015 hingga tahun 2022 (Putri, 2023).

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa dengan adanya *board gender diversity* memberikan respon baik yang memengaruhi nilai perusahaan secara positif pada perusahaan manufaktur dan perusahaan *property, real estate, dan development* yang terdaftar di BEI (Handayani & Panjaitan, 2019; Pramesti & Nita, 2022). Bukan hanya itu, penelitian terdahulu juga menjelaskan pengaruh positif antara *board gender diversity* dengan kinerja ESG secara kombinasi yaitu pada perusahaan yang terdaftar di pasar modal Kanada dan Indonesia, serta bank di US (Khemakhem et al., 2023; Shakil et al., 2021), tetapi Manita et al (2018) menunjukkan *board gender diversity* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan kinerja ESG secara kombinasi.

Penelitian terdahulu juga menjelaskan pengaruh positif antara *board gender diversity* dengan kebijakan dividen pada perusahaan di Nifty 50 dan 100 di India (Mulchandani et al., 2021; Khan & Baker, 2023), namun menurut penelitian Bangun & Davin (2021) pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di BEI *board gender diversity* tidak berpengaruh dan (Almeida et al., 2020; Fauziah & Probohudono, 2018) berpengaruh negatif terhadap kebijakan dividen.

Banyak perusahaan di beberapa waktu terakhir dengan situasi dan kondisi yang terguncang akibat adanya berbagai fenomena global yang merajalela. Adanya virus Covid-19 yang mengguncang dunia sehingga banyak perubahan yang terjadi bagi perusahaan, dimulai dari penguncian

wilayah dan pembatasan sosial secara besar-besaran, penjualan yang turun drastis bahkan membuat suatu perusahaan mengalami gulung tikar, pemutusan hubungan kerja dalam kategori tinggi, dan peningkatan pengangguran (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2021). Bukan hanya itu, konflik yang terjadi antara Ukraina dengan Rusia juga menyebabkan gejolak bagi perekonomian di Indonesia. Menurut BBC News Indonesia, (2022), konflik Rusia-Ukraina membuat mayoritas harga pangan di Indonesia mengalami kenaikan akibat terhambatnya perdagangan antara Indonesia dengan Ukraina dan Rusia, kenaikan harga bahan bakar non-subsidi juga dirasakan oleh Indonesia karena harga minyak dunia yang bahkan menembus US\$110 (Rp1,58 juta) per barrel per 2 Maret 2022, dan pastinya mampu memicu inflasi di Indonesia.

Tak sejalan dengan fenomena global di atas, nyatanya perusahaan sektor manufaktur di Indonesia terus mengalami perkembangan yang agresif di antara sektor lainnya di tahun-tahun terakhir ini. Menurut Kominfo (2023), di tahun 2023 Indonesia berkontribusi sebesar 1,4 persen kepada manufaktur global yang mana termasuk dalam kategori 10 besar negara manufaktur dunia yang menjadikan sebagai *powerhouse* manufaktur terbesar di ASEAN, mendominasinya sektor industri manufaktur pada pasar ekspor menunjukkan pertumbuhan nyata di tahun 2020 ekspor industri manufaktur tercatat sebesar USD131,09 Miliar, di tahun 2021 tercatat sebesar USD177,2 Miliar, di tahun 2022 tercatat

sebesar USD 206,06 Miliar, dan pada Januari hingga November 2023 tercatat sebesar USD171,23 Miliar, sementara itu meningkatnya produktivitas industri sektor manufaktur berhasil untuk membuka gerbang lapangan kerja, di tahun 2020 yang mana saat itu masa pandemi Covid-19 menyerap tenaga kerja sebesar 17,94 juta pekerja, di tahun 2021 sebesar 18,19 juta pekerja, dan di tahun 2022 sebesar 18,90 juta pekerja, bukan hanya itu saja, dengan meningkatnya daya saing sektor industri manufaktur di Indonesia turut didukung oleh realisasi investasi, baik berasal dari Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) maupun Penanaman Modal Asing (PMA) dimana investasi di tahun 2020 sebesar Rp213,4 Triliun, di tahun 2021 sebesar Rp307,6 Triliun, di tahun 2022 sebesar Rp457,6 Triliun, dan di Januari hingga September 2023 sebesar Rp413 Triliun. Oleh sebab itu, perusahaan manufaktur penting untuk dilakukan penelitian karena perannya dalam pertumbuhan ekonomi dan kontribusi nilai ekspor, realisasi investasi, dan penyerapan tenaga kerja di Indonesia.

Penelitian ini pun mempunyai keterbatasan akan data yang tersedia mengenai pengungkapan laporan keberlanjutan yang mana kebanyakan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI hanya mengungkapkan laporan keberlanjutan di tahun 2021 dan 2022 saja, sehingga menjadikan alasan peneliti hanya melakukan penelitian pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI selama tahun 2021 dan 2022. Penerbitan standar

POJK No.51/POJK No.03/2017 di Indonesia yang mewajibkan pengungkapan *sustainability report* pada lembaga keuangan dan perusahaan terbuka sejak tahun 2019 serta perusahaan tercatat sejak tahun 2020, namun adanya pengunduran dalam menerapkannya ke tahun 2021 dikarenakan adanya pandemi COVID-19, di tahun 2022 sebanyak 88% perusahaan tercatat di Indonesia telah melaporkan *sustainability report* (PwC Indonesia, 2023).

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, maka menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Board Gender Diversity Memoderasi Pengaruh Kinerja Environmental, Social, Governance (ESG) dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEI Tahun 2021-2022”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah kinerja ESG secara kombinasi berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
2. Apakah kinerja ESG secara individual berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
3. Apakah kebijakan dividen berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
4. Apakah *board gender diversity* mampu memoderasi pengaruh kinerja ESG terhadap nilai perusahaan?

5. Apakah *board gender diveristy* mampu memoderasi pengaruh kebijakan dividen terhadap nilai perusahaan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis tentang pengaruh kinerja ESG secara kombinasi terhadap nilai perusahaan di perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2021-2022.
2. Untuk menguji dan menganalisis tentang pengaruh kinerja ESG secara individual terhadap nilai perusahaan di perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2021-2022.
3. Untuk menguji dan menganalisis tentang pengaruh kinerja kebijakan dividen terhadap nilai perusahaan di perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2021-2022.
4. Untuk menguji dan menganalisis tentang *board gender diversity* dalam memoderasi pengaruh kinerja ESG terhadap nilai perusahaan di perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2021-2022.
5. Untuk menguji dan menganalisis tentang *board gender diversity* dalam memoderasi pengaruh kebijakan dividen terhadap nilai perusahaan di perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2021-2022

1.4. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Sebagai bentuk sarana memperkaya kontribusi dalam sumber pengetahuan dan referensi pembaca perihal kinerja ESG, kebijakan dividen, *board gender diversity*, dan nilai perusahaan pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2021-2022.

b. Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Dari hasil penelitian ini, diharapkan memberi manfaat bagi peneliti berupa peningkatan ilmu dan pengetahuan atas kinerja ESG, kebijakan dividen, *board gender diversity*, dan nilai perusahaan pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2021-2022.

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini, diharapkan memberi manfaat bagi perusahaan berupa pemahaman lebih pentingnya kinerja ESG yang ada di perusahaan guna semakin menarik perhatian investor dan bakal investor.

3. Bagi Investor dan Bakal Investor

Dari hasil penelitian ini, diharapkan memberi manfaat bagi investor dan bakal investor berupa gambaran kondisi perusahaan sebagai acuan tambahan dalam mengambil keputusan serta untuk meyakinkan akan keputusan pemilihan perusahaan yang tepat untuk berinvestasi.

4. Bagi Pemerintah

Dari hasil penelitian ini, diharapkan memberi manfaat bagi pemerintah selaku pengambil kebijakan berupa memberikan informasi yang kuat untuk pengambilan keputusan yang lebih efektif dan didasari oleh bukti, perencanaan strategis jangka panjang pemerintah dalam berbagai sektor terkait penerapan kinerja ESG untuk semua perusahaan yang berdiri di Indonesia, dan membantu pemerintah dalam membuat rancangan kebijakan yang mendukung keberlanjutan.