

**PERAN CAPAIAN KINERJA ESG PERUSAHAAN TERHADAP
KESEJAHTERAAN DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN TERBUKA DI ASEAN
EMERGING ECONOMIES**

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Akuntansi



Nama : Adik Novi Tantria

Nim : 2022522588

Prodi : Akuntansi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS DHARMA AUB

SURAKARTA

2025

LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Adik Novi Tantria
Nim : 2022522588
Jurusan/Progdil : Akuntansi
Judul Penelitian : Peran Capaian Kinerja ESG Perusahaan terhadap Kesejahteraan dan Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Terbuka di ASEAN Emerging Economies
Nama Pembimbing : Nugroho Wisnu Murti, S.E, M.Ec.Dev, M.Si, Ak, CA

Surakarta, 21 November 2025

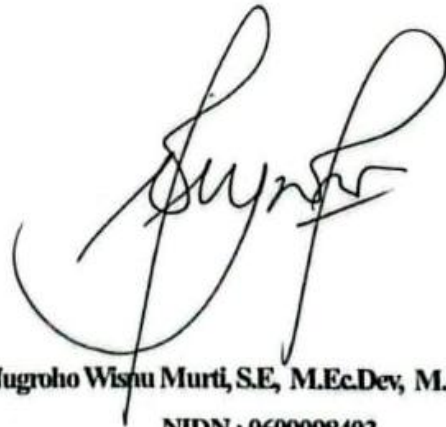
Mengetahui

Ketua Program Studi



Mulyadi, SE, MM, Ak, CA
NIDN : 0610096501

Pembimbing



Nugroho Wisnu Murti, S.E, M.Ec.Dev, M.Si, Ak, CA
NIDN : 0609098403

A. LATARBELAKANG

Aspek keberlanjutan dalam beberapa tahun terakhir menjadi pembahasan penting dalam dunia bisnis. Perusahaan tidak hanya di nilai dari kinerja finansialnya saja, tetapi juga dari bagaimana mereka mengelola tanggung jawab terhadap lingkungan, soaial, dan tata kelola (Environmental, Social, and Governance). Perubahan pemikiran ini menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam jangka waktu panjang tidak hanya bergantung pada kemampuan menghasilkan laba, tetapi juga pada kemampuan perusahaan untuk menyeimbangkan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Di negara-negara berkembang wilayah ASEAN, terutama Indonesia, Malaysia, Thailand, dan Filipina, implementasi ESG kini menjadi masalah strategis karena adanya peningkatan permintaan akan transparansi, akuntabilitas, serta praktik bisnis yang berkelanjutan (Friede et al., 2015).

Pada tahun 2021, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Indonesia menyatakan bahwa ESG menjadi alat pengukuran penting dalam menilai keberlanjutan dan tanggung jawab Perusahaan terbuka.¹ Ikatan Akuntan Indonesian dengan PSPK 2 menyatakan bahwa mulai mengadopsi standar pelaporan keberlanjutan berbasis ISSB sebagai upaya memperkuat transparansi dan daya saing pasar modal nasional (PSPK 2, 2025). Perkembangan ini menunjukkan bahwa praktik keberlanjutan tidak lagi bersifat opsional, tetapi telah menjadi bagian penting dari tata kelola perusahaan modern, termasuk di negara-negara berkembang ASEAN.

¹ Informasi tersebut diakses dari Alamat website Otoritas Jasa Keuangan pada Sabtu, 8 November 2025 sebagai berikut: <https://www.ojk.go.id/id/Default.aspx>

Penerapan prinsip ESG (Environmental, Social, Governance) mendorong perusahaan untuk semakin memperhatikan hak-hak dan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari dimensi sosialnya. Fokus sosial ini mencakup aspek penting seperti kondisi kerja yang layak, kompensasi yang adil, serta pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan peluang karir yang berkelanjutan (Fernando & Lawrence, 2018). Ketentuan tersebut sesuai dengan PSPK 1 yang menegaskan bahwa kemampuan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja sangat bergantung pada praktik ketenagakerjaan, termasuk investasi dalam pelatihan, kesejahteraan, serta upaya meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan (PSPK 1, 2025). PSPK 1 juga menekankan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat berpengaruh langsung terhadap moral dan produktivitas tenaga kerja, sehingga menjadi faktor penting dalam keberlanjutan operasional Perusahaan (PSPK 1, 2025).

Dari perspektif teori stakeholder, karyawan merupakan pemangku kepentingan utama yang berperan vital dalam kelangsungan dan keberhasilan Perusahaan (Freeman, 2017). Perusahaan diwajibkan untuk tidak hanya memprioritaskan kepentingan pemegang saham, tetapi juga mengutamakan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari tanggung jawab sosialnya. Kinerja ESG yang baik akan memberikan dampak positif berupa peningkatan produktivitas, loyalitas karyawan, kesejahteraan karyawan, serta reputasi Perusahaan yang lebih baik dimata publik dan investor (Anggraini & Wahyudi, 2022; Durlista & Wahyudi, 2023; Ghazali & Zulmaita, 2020; Hasanah et al., 2024; Inawati & Rahmawati, 2023; Jeanice & Kim, 2023; Nugroho & Hersugondo, 2022; Oktaviana et al., 2025; Syafrullah & Muharam, 2019; Xaviera & Rahman, 2023). Dengan demikian,

penerapan ESG tidak hanya berperan sebagai mekanisme kepatuhan regulasi, tetapi juga sebagai strategi untuk membentuk nilai jangka Panjang dengan pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hubungan yang kuat antara penerapan ESG (Environmental, Social, Governance) dan kesejahteraan tenaga kerja. (Zhang et al., 2024) menemukan bahwa praktik ESG yang baik di perusahaan Tiongkok berkontribusi positif terhadap kepuasan dan kesejahteraan karyawan. (Choi et al., 2024) membuktikan bahwa persepsi positif karyawan terhadap praktik ESG meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka serta memberikan makna lebih dalam pada pekerjaan mereka. (Garsaa & Paulet, 2022) menyimpulkan bahwa perusahaan dengan Tingkat pengungkapan ESG yang tinggi cenderung memiliki Tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah. Hasil-hasil penelitian ini menegaskan bahwa implementasi ESG di perusahaan tidak hanya berdampak pada aspek lingkungan dan sosial secara luas, tetapi juga sangat berpengaruh terhadap kondisi kesejahteraan dan motivasi tenaga kerja di dalam perusahaan.

Penelitian di negara berkembang, termasuk Indonesia, menunjukkan hasil yang belum konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa kinerja ESG belum tentu berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, sedangkan beberapa penelitian lainnya menunjukkan pengaruh positif ESG terhadap kinerja keuangan dan nilai perusahaan. Perbedaan hasil penelitian tersebut, menunjukkan adanya empirical gap terkait dampak ESG, terutama dalam situasi pasar berkembang dimana penerapan ESG masih tergolong baru dan belum merata ke seluruh sektor industry.

Sebagian besar penelitian di Indonesia dan kawasan ASEAN yang membahas kesejahteraan karyawan masih terbatas, karena penelitian yang ada berfokus pada hubungan ESG dengan kinerja keuangan dan nilai perusahaan (Anggraini & Wahyudi, 2022; Hasanah et al., 2024; Inawati & Rahmawati, 2023). Penelitian yang berfokus pada capaian kinerja ESG dengan kesejahteraan dan produktivitas karyawan masih relatif terbatas (Durlista & Wahyudi, 2023; Ghazali & Zulmaita, 2020; Jeanice & Kim, 2023; Nugroho & Hersugondo, 2022; Oktaviana et al., 2025; Syafrullah & Muharam, 2019; Xaviera & Rahman, 2023). Standar keberlanjutan nasional melalui PSPK 1 telah mensyaratkan pengungkapan informasi mengenai kesehatan dan keselamatan pekerja sebagai bagian penting dari kinerja sosial perusahaan (PSPK 1, 2025). Hasil ini menunjukkan adanya kesenjangan kontekstual antara tuntutan praktik pelaporan keberlanjutan dan fokus penelitian empiris yang lebih berfokus pada aspek keuangan, sehingga penting untuk diulas lebih lanjut dalam konteks negara berkembang.

Secara empiris, fenomena kesenjangan antara kinerja perusahaan dan kesejahteraan karyawan masih ditemukan di negara berkembang ASEAN. Data World Bank periode 2015–2023 menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja di Indonesia, Malaysia, Thailand, dan Filipina cenderung meningkat, namun peningkatan tersebut tidak sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kesejahteraan ekonomi yang sebanding. Kondisi ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja ekonomi belum sepenuhnya terdistribusi secara proporsional kepada tenaga kerja. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan karyawan belum tentu diikuti sepenuhnya dengan peningkatan produktivitas karyawan. PSPK 1 menegaskan bahwa keselamatan dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh

langsung terhadap produktivitas tenaga kerja dan stabilitas operasional perusahaan (PSPK 1, 2025). Keadaan tersebut menghasilkan pertanyaan apakah penerapan ESG dapat berperan sebagai sebuah faktor yang memperbaiki keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Penelitian internasional juga memperkuat pentingnya aspek ESG dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. (Piao et al., 2022) membuktikan bahwa praktik ESG yang lebih baik dapat menurunkan stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Namun, dampaknya dapat beragam tergantung pada jenis kegiatan sosial dan lingkungan yang dilakukan oleh perusahaan. Dengan demikian, kinerja ESG tidak hanya berdampak pada sebuah reputasi eksternal perusahaan semata, tetapi juga berdampak pada kondisi internal seperti motivasi dan produktivitas karyawan (Garsaa & Paulet, 2022; Zhang et al., 2024).

Secara teoritis, penelitian ini berlandaskan pada teori stakeholder (Freeman, 2017) dan teori human capital (Barney et al., 2021).² Teori stakeholder mengungkapkan bahwa Perusahaan harus lebih memperhatikan kepentingan para pemangku kepentingannya termasuk karyawan, agar keberlangsungan dan keberlanjutan dapat terjaga. Sedangkan teori human capital menegaskan bahwa kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusia itu dapat menjadi keunggulan yang kompetitif dalam jangka Panjang. PSPK 1 turut memperkuat hal tersebut dengan menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan sumber daya penting dalam keberlanjutan perusahaan (PSPK 1, 2025). Ketika perusahaan menunjukkan

² Informasi ini juga saya akses melalui buku Strategic Management: A Stakeholder Approach dan buku Resource-Based Theory: Creating and Sustaining Competitive Advantage dengan alamat website sebagai berikut:

https://books.google.co.id/books?id=NpmA_qEiOpkC&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false dan [Resource-Based Theory: Creating and Sustaining Competitive Advantage - Jay B. Barney, Delwyn N. Clark - Google Buku](#)

komitmen terhadap praktik ESG, maka dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan loyalitas karyawan, dan pada akhirnya dapat memperkuat kinerja produktivitas Perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi sangat penting untuk dilakukan. Masih terbatasnya bukti empiris di Indonesia yang membahas hubungan antara capaian kinerja, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan menandakan adanya ruang penelitian yang relevan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman baru bahwa pengungkapan ESG itu bukan hanya sebagai bentuk kepatuhan regulasi, tetapi juga sebagai strategi sosial yang berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan di perusahaan terbuka Indonesia (PSPK 2, 2025).

B. RUMUSAN MASALAH DAN BATASAN MASALAH

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan diatas, penelitian ini akan menjelaskan rumusan masalah sebagai pertanyaan penelitian yang terdiri dari 3 rumusan masalah. Penjelasan setiap rumusan masalah tersebut disampaikan sebagai berikut:

- a. Apakah capaian kinerja Environmental, Social, and Governance (ESG) berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan karyawan pada perusahaan terbuka di emerging economies?
- b. Apakah capaian kinerja Environmental, Social, and Governance (ESG) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan terbuka di emerging economies?

- c. Apakah penerapan ESG berperan secara signifikan dalam memperbaiki keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan pada perusahaan terbuka di emerging economies?

2. Batasan Masalah Penelitian

Agar penelitian ini memiliki fokus yang jelas dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan, maka diperlukan pembatasan ruang lingkup penelitian. Batasan masalah ini disusun untuk memperjelas aspek yang diteliti dan membatasi penelitian pada variabel, objek, serta indikator yang relevan dengan topik penelitian, sehingga penelitian dapat dilakukan secara lebih terarah dan terukur. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh capaian kinerja Environmental, Social, and Governance (ESG) terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan.
- b. Objek penelitian dibatasi pada perusahaan terbuka yang beroperasi di emerging economies.
- c. Kesejahteraan karyawan dalam penelitian ini dibatasi pada indikator ekonomi kuantitatif, yaitu rasio biaya karyawan terhadap pendapatan operasional (cost of employee / operating revenue).
- d. Produktivitas karyawan dibatasi pada indikator produktivitas berbasis kinerja perusahaan, yaitu rasio pendapatan operasional per karyawan (operating revenue per employee).
- e. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang bersumber dari laporan tahunan, laporan keberlanjutan, serta basis data ESG yang tersedia secara publik.

- f. Penelitian ini tidak membahas perbedaan regulasi ESG antarnegara, tidak melakukan perbandingan antarnegara secara eksplisit, serta tidak mengkaji mekanisme internal penerapan ESG di dalam perusahaan.
- g. Penelitian ini dibatasi pada pengujian hubungan dan pengaruh yang bersifat statistik, sehingga tidak membahas hubungan kausal secara mendalam.

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan fokus penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Menganalisis pengaruh capaian kinerja Environmental, Social, and Governance (ESG) terhadap kesejahteraan karyawan pada perusahaan terbuka di ASEAN emerging economies.
- b. Menganalisis pengaruh capaian kinerja Environmental, Social, and Governance (ESG) terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan terbuka di ASEAN emerging economies.
- c. Menilai peran capaian kinerja ESG dalam memperbaiki keseimbangan antara kesejahteraan dan produktivitas karyawan pada perusahaan terbuka di ASEAN emerging economies.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik di bidang akuntansi dan keuangan berkelanjutan dengan memberikan bukti empiris mengenai peran capaian kinerja ESG terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan pada perusahaan terbuka di kawasan ASEAN emerging economies.

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkuat relevansi teori stakeholder dan teori human capital dalam konteks negara berkembang.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi manfaat pada pihak-pihak yang berkepentingan tentang penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Manajemen Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam perumusan, implementasi, dan evaluasi strategi ESG yang lebih terintegrasi, khususnya dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan sebagai bagian dari keberlanjutan kinerja perusahaan jangka panjang.

2. Bagi regulator dan Otoritas Pengawasan

OJK dan BEI serta regulator dan otoritas pengawas lainnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai dasar empiris untuk menyempurnakan kebijakan atau regulasi mereka dalam membuat pengungkapan ESG yang mengikat, khususnya untuk mendeteksi ESG sosial yang terkait dengan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja.

3. Bagi Investor dan Pemangku Kepentingan Lainnya

Investor dan pihak terkait lainnya dapat merujuk pada penelitian ini untuk mengevaluasi komitmen Perusahaan terhadap tanggung jawab sosial yang inklusif untuk Pembangunan berkelanjutan guna meningkatkan kepercayaan terhadap Perusahaan dengan manfaat jangka Panjang.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi empiris dan dasar pengembangan penelitian lanjutan terkait hubungan kinerja ESG dengan

kesejahteraan dan produktivitas karyawan, khususnya dalam konteks negara berkembang atau emerging economies.

D. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Landasan Teori

Landasan teori merupakan dasar konseptual yang digunakan untuk menjelaskan fenomena yang diteliti serta keterkaitan antarvariabel dalam penelitian ini. Penyusunan landasan teori mengacu pada teori dan konsep yang relevan dari buku teks serta artikel ilmiah terkini yang berkaitan dengan keberlanjutan perusahaan, capaian kinerja ESG, kesejahteraan karyawan, dan produktivitas tenaga kerja. Landasan teori ini bertujuan untuk memberikan kerangka pemikiran yang sistematis sebagai dasar dalam perumusan hipotesis dan pengujian empiris. Sesuai dengan pedoman penelitian, pembahasan diawali dengan variabel dependen dan dilanjutkan dengan variabel independen beserta teori pendukungnya.

a. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan kondisi di mana tenaga kerja memperoleh imbalan ekonomi yang layak sebagai bentuk kompensasi atas kontribusinya dalam kegiatan operasional perusahaan. Dalam perspektif teori human capital, karyawan dipandang sebagai aset strategis yang memiliki nilai ekonomi, sehingga investasi perusahaan dalam kesejahteraan tenaga kerja dipandang sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang (Barney et al., 2021).

Dalam konteks keberlanjutan perusahaan, kesejahteraan karyawan merupakan bagian penting dari dimensi sosial ESG. Kerangka pelaporan

keberlanjutan berbasis ISSB yang diadopsi dalam PSPK 1 menekankan pentingnya pengungkapan praktik ketenagakerjaan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap pemangku kepentingan internal. Oleh karena itu, kesejahteraan karyawan tidak hanya dipandang sebagai kewajiban normatif, tetapi juga sebagai faktor strategis yang mendukung keberlanjutan operasional perusahaan (PSPK 1, 2025). Dalam penelitian ini, kesejahteraan karyawan diukur menggunakan rasio Cost of Employee terhadap Operating Revenue, yang mencerminkan proporsi nilai ekonomi perusahaan yang dialokasikan kepada tenaga kerja. Rasio ini menjadi indikator komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan dalam konteks kinerja operasional.

Rumus:

$$\text{Kesejahteraan Karyawan} = \frac{\text{Cost of Employee}}{\text{Operating Revenue}}$$

Rasio ini menunjukkan seberapa besar sumber daya yang dialokasikan perusahaan untuk kesejahteraan karyawan relatif terhadap pendapatan yang diperoleh.

b. Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan mencerminkan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output ekonomi secara efisien. Produktivitas tenaga kerja merupakan indikator penting kinerja internal perusahaan karena menunjukkan efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia dalam menciptakan nilai ekonomi. Dalam kerangka keberlanjutan, produktivitas karyawan tidak dapat dipisahkan dari kondisi kerja yang aman, sehat, dan adil. PSPK 1 menegaskan bahwa

kesejahteraan dan keselamatan tenaga kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan stabilitas operasional perusahaan. Dengan demikian, produktivitas karyawan menjadi indikator penting dalam menilai dampak internal dari kebijakan dan praktik keberlanjutan perusahaan.(PSPK 1, 2025).

Produktivitas karyawan dalam penelitian ini diukur menggunakan rasio Operating Revenue per Employee, yang menunjukkan kemampuan setiap karyawan dalam menghasilkan pendapatan operasional. Indikator ini memberikan gambaran objektif tentang efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menciptakan nilai ekonomi bagi perusahaan.

Rumus:

$$\text{Produktivitas Karyawan} = \frac{\text{Operating Revenue}}{\text{Jumlah Karyawan}}$$

Rasio ini menunjukkan produktivitas rata-rata tenaga kerja dalam menghasilkan pendapatan perusahaan.

c. Environmental, Social, and Governance (ESG)

Environmental, Social, and Governance (ESG) merupakan kerangka penilaian yang digunakan untuk mengukur kinerja perusahaan dalam aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola. Konsep ESG berkembang seiring meningkatnya tuntutan pemangku kepentingan terhadap praktik bisnis yang berkelanjutan dan bertanggung jawab. Dalam teori stakeholder, perusahaan tidak hanya bertanggung jawab kepada pemegang saham, tetapi juga kepada seluruh pemangku kepentingan, termasuk karyawan, masyarakat, dan lingkungan(Freeman, 2017).

Dimensi sosial dalam ESG menekankan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan tenaga kerja, kondisi kerja yang layak, serta pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Sementara itu, aspek tata kelola memastikan bahwa kebijakan dan praktik keberlanjutan dijalankan secara transparan dan akuntabel. Oleh karena itu, capaian kinerja ESG mencerminkan komitmen perusahaan dalam menciptakan nilai jangka panjang yang berkelanjutan. Dalam penelitian ini, capaian kinerja ESG diposisikan sebagai variabel independen yang diasumsikan memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan melalui praktik bisnis yang lebih bertanggung jawab dan berorientasi jangka panjang.

d. Teori Stakeholder

Teori stakeholder menyatakan bahwa perusahaan tidak hanya bertanggung jawab kepada pemegang saham, tetapi juga kepada seluruh pemangku kepentingan, termasuk karyawan (Freeman, 2017). Keberlanjutan perusahaan bergantung pada kemampuannya dalam menciptakan dan mendistribusikan nilai secara adil kepada para pemangku kepentingan.

Dalam konteks ESG, teori stakeholder menekankan pentingnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan sebagai pemangku kepentingan internal utama. Perusahaan dengan capaian kinerja ESG yang baik diharapkan lebih memperhatikan kondisi kerja dan kesejahteraan tenaga kerja sebagai bagian dari strategi keberlanjutan jangka panjang.

e. Teori Human Capital

Teori human capital memandang karyawan sebagai aset strategis yang memiliki nilai ekonomi dan berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif perusahaan (Barney et al., 2021). Investasi perusahaan dalam kesejahteraan dan

pengelolaan sumber daya manusia dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan dalam jangka panjang.

Dalam konteks penelitian ini, kesejahteraan dan produktivitas karyawan mencerminkan hasil dari pengelolaan human capital yang efektif. Oleh karena itu, penerapan ESG dipandang sebagai mekanisme yang dapat memperkuat hubungan antara kesejahteraan karyawan dan produktivitas tenaga kerja.

f. Teori Legitimasi

Teori legitimasi menyatakan bahwa perusahaan berupaya memperoleh dan mempertahankan penerimaan sosial dengan menyesuaikan aktivitas serta pengungkapannya terhadap nilai dan norma yang berlaku di Masyarakat (Dowling & Pfeffer, 1975; Suchman, 1995). Dalam konteks keberlanjutan, pengungkapan Environmental, Social, and Governance (ESG) digunakan sebagai sarana untuk menjaga legitimasi dan reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan eksternal.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja ESG tidak selalu berdampak langsung pada kinerja operasional atau keuangan perusahaan. (Ghazali & Zulmaita, 2020; Xaviera & Rahman, 2023) menemukan bahwa kinerja ESG tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas dan nilai perusahaan dalam konteks tertentu. Temuan ini mengindikasikan bahwa praktik ESG dalam beberapa kondisi lebih berfungsi sebagai mekanisme legitimasi daripada sebagai instrumen peningkatan efisiensi.

Dalam kaitannya dengan outcome karyawan, teori legitimasi dapat menjelaskan mengapa peningkatan kinerja ESG tercermin pada kebijakan sosial dan alokasi biaya karyawan yang meningkatkan kesejahteraan, namun belum

tentu diikuti oleh perubahan proses kerja yang secara langsung meningkatkan produktivitas karyawan.

g. Asumsi Penelitian

Penelitian ini disusun berdasarkan beberapa asumsi, yaitu:

1. Perusahaan terbuka di ASEAN emerging economies telah mengungkapkan data ESG, biaya karyawan, dan jumlah tenaga kerja secara akurat dan dapat dibandingkan.
2. Rasio Cost of Employee terhadap Operating Revenue mencerminkan kesejahteraan karyawan secara wajar.
3. Rasio Operating Revenue per Employee mencerminkan produktivitas tenaga kerja secara objektif.
4. Hubungan antara capaian kinerja ESG, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan bersifat linier dan dapat diuji secara empiris.

Landasan teori ini menyediakan kerangka konseptual yang kuat untuk menganalisis pengaruh capaian kinerja ESG terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Teori stakeholder dan human capital menjadi fondasi utama dalam menjelaskan pentingnya kesejahteraan dan produktivitas karyawan sebagai bagian dari keberlanjutan perusahaan di ASEAN emerging economies.

2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berperan penting sebagai dasar empiris dalam merumuskan arah dan posisi penelitian yang sedang dilakukan. Dengan menelaah studi-studi sebelumnya, peneliti dapat memahami perkembangan literatur yang relevan, mengidentifikasi temuan yang telah ada, serta menyoroti kesenjangan yang masih perlu diteliti lebih lanjut. Dalam konteks penelitian ini, studi

terdahulu digunakan untuk menggambarkan bagaimana pengungkapan ESG telah dikaji dalam hubunhgannya dengan berbagai aspek Perusahaan, termasuk performa keuangan, reputasi, hingga tanggung jawab sosial, namun masih terbatas yang secara spesifik membahas keterkaitannya dengan kesejahteraan dan produktivitas karyawan masih relative terbatas, terutama pada perusahaan terbuka di kawasan ASEAN emerging economies.

Dengan demikian tinjauan terhadap penelitian terdahulu dilakukan untuk melihat bagaimana pengungkapan ESG telah diteliti dalam hubungannya dengan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Penelusuran ini membantu peneliti memahami arah perkembangan penelitian sebelumnya, mengidentifikasi kekosongan kajian, dan menguatkan dasar teoritis penelitian yang dilakukan.

Berlandaskan beberapa penelitian yang telah dilakukan, terdapat berbagai riset yang menyatakan hubungan beragam antara pengungkapan ESG dan kesejahteraan karyawan. Berikut merupakan hasil penelitian sebelumnya yang relevan, untuk disintesisikan sebagai landasan dalam Menyusun posisi dan kontribusi penelitian ini.

Tabel 2 1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Ghazali & Zulmaita, 2020)	Pengaruh Pengungkapan Environmental, Social, and Governance terhadap Tingkat profitabilitas Perusahaan (Studi pada Perusahaan Sektor Infrastruktur	Regresi Linier Berganda Data Panel.	Hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial atau secara individual, variabel independen yang dijelaskan oleh pengungkapan environmental, social, dan governance tidak pengaruh terhadap tingkat profitabilitas yang

No	Penulis	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)		diprosikan dengan ROA dan ROIC. Tetapi ketiga
2.	(Syafrullah & Muharam, 2019)	Analisis Pengaruh Kinerja Environmental, Social, Dan Governance (Esg) Terhadap Abnormal Return (Studi pada Perusahaan Indonesia dan Malaysia yang mengungkapkan ESG score dan terdaftar pada Bursa Efek Indonesia dan Bursa Malaysia Tahun 2010-2015)	Regresi Data Panel	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja lingkungan tidak memiliki pengaruh signifikan tetapi positif terhadap abnormal return. Kinerja sosial dan tata kelola perusahaan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap abnormal return. Hasil ini sesuai dengan teori legitimasi dan pemangku kepentingan.
3	(Oktaviana et al., 2025)	Analisis Pengaruh Environment, Social, General Disclosure, dan Indikator Keuangan terhadap Nilai Perusahaan Sektor Perkebunan di BEI	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Leverage, Firm Size dan Growth, masing-masing dari ketiga variabel ini berpengaruh secara signifikan terhadap Firm Value. Variabel Environment disclosure, Social disclosure, General disclosure, ROA, dan ROE, secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Secara simultan, seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Firm Value).
4	(Hasanah et al., 2024)	Pengaruh Kinerja Enviromental, Social, and Governance	Analisis Regresi Panel	Hasil penelitian Variabel ESG Score (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap

No	Penulis	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		(ESG) dan Volatilitas Laba terhadap Volatilitas Harga Saham Syariah dengan Effective Tax Rate sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Perusahaan yang terdaftar di Jakarta Islamic Index 70 periode Tahun 2018-2023)		volatilitas harga saham. Variabel kinerja lingkungan (X1a) berpengaruh negatif signifikan terhadap volatilitas harga saham. Variabel kinerja sosial (X1b) berpengaruh positif signifikan. Variabel kinerja tata kelola (X1c) tidak berpengaruh terhadap volatilitas harga saham. Variabel volatilitas laba (X2) tidak berpengaruh terhadap volatilitas harga saham. Serta Variabel Effective tax rate dapat memperlemah pengaruh negatif pengungkapan ESG terhadap volatilitas harga saham.
5.	(Xaviera & Rahman, 2023)	Pengaruh Kinerja Esg Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Siklus Hidup Perusahaan Sebagai Moderasi: Bukti Dari Indonesia	Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja ESG agregat tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. kinerja lingkungan berpengaruh signifikan negatif terhadap nilai perusahaan, kinerja sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan, kinerja tata kelola berpengaruh signifikan positif terhadap nilai perusahaan. Selanjutnya, penelitian ini menemukan bahwa siklus hidup perusahaan mampu memoderasi hubungan kinerja ESG terhadap nilai perusahaan. Pada tahap Introduction dan shake-out/decline kinerja ESG tidak berpengaruh

No	Penulis	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
				signifikan terhadap nilai perusahaan. Pada tahap Growth kinerja ESG berpengaruh signifikan positif terhadap nilai perusahaan sedangkan pada tahap mature, kinerja ESG berpengaruh signifikan negatif terhadap nilai perusahaan Keaslian/Kebaruan
6	(Angraini & Wahyudi, 2022)	Pengaruh Reputasi Perusahaan, Environmental, Social and Governance dan Kualitas Audit Terhadap Tax Avoidance	Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian didapatkan bahwa reputasi perusahaan mempengaruhi tax avoidance secara negatif demikian juga dengan kualitas audit. Selain itu ESG tidak mempengaruhi tax avoidance.
7.	(Inawati & Rahmawati, 2023)	Dampak Environmental, Social, Dan Governance (ESG) Terhadap Kinerja Keuangan	Analisis regresi data panel	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa faktor social, faktor environmental, dan faktor governance memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja keuangan perusahaan sektor non keuangan
8.	(Nugroho & Hersugondo, 2022)	Analisis Pengaruh Environment, Social, Governance (ESG) Disclosure Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan	Analisis Regresi Linier Berganda Data Panel,	Penelitian ini menemukan bahwa Pengungkapan ESG secara keseluruhan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan dan Pengungkapan CSR memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.
9	(Durlista & Wahyudi, 2023)	Pengaruh Pengungkapan Environmental, Social Dan Governance	Analisis Regresi Linier Berganda,	Temuan penelitian mengindikasikan bahwa pengungkapan aspek lingkungan memiliki efek positif terhadap ROA dan

No	Penulis	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		(Esg) Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Sub Sektor Pertambangan Batu Bara Periode 2017-2022		ROE, tetapi tidak mempengaruhi Tobin's Q. Pengungkapan aspek sosial berhubungan positif dengan Tobin's Q, tetapi tidak memiliki pengaruh terhadap ROA dan ROE. Sementara itu, pengungkapan aspek tata kelola berhubungan positif dengan ROE dan Tobin's Q, tetapi tidak memiliki dampak terhadap ROA.
10	(Jeanice & Kim, 2023)	Pengaruh Penerapan ESG Terhadap Nilai Perusahaan di Indonesia	Analisis Regresi Linear Data Panel.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan, sosial, dan tata kelola berpengaruh negatif dan signifikan terhadap return on equity dan tidak berpengaruh terhadap modest Tobin's. Perusahaan perlu meningkatkan kinerja lingkungan, sosial, dan tata kelola dikarenakan masih rendahnya nilai lingkungan, sosial, dan tata kelola selama periode penelitian ini. Peningkatan kinerja lingkungan, sosial, dan tata kelola diharapkan dapat meningkatkan aspek lainnya termasuk kinerja perusahaan.
11	(Piao et al., 2022)	Environmental, social, and corporate governance activities with employee psychological	Model Regresi Linier	Ditemukan hubungan positif dan negatif antara aktivitas lingkungan perusahaan dan <i>occupational stress</i> . <ul style="list-style-type: none"> • Aktivitas mengurangi stres air selama operasi dan mengadopsi teknologi

No	Penulis	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		well-being improvement		<p>bersih terbukti meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sebaliknya, program pengurangan emisi beracun dan limbah justru meningkatkan tingkat stres kerja karyawan secara signifikan. • Aktivitas sosial perusahaan seperti peningkatan kepuasan kerja dan keseimbangan kerja–kehidupan berkaitan dengan <i>occupational stress</i> (berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan). • Aktivitas governance ditemukan memiliki dampak yang tidak menguntungkan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan
12.	(Choi et al., 2024)	Unraveling the Link between Perceived ESG and Psychological Well-Being: The Moderated Mediating Roles of Job Meaningfulness and Pay Satisfaction	Analisis dilakukan dengan pendekatan time-lagged survey design	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman terhadap ESG meningkatkan makna kerja, yang kemudian memperkuat kesejahteraan psikologis. Selain itu, saat kepuasan gaji meningkat, peran mediasi makna kerja antara persepsi ESG dan kesejahteraan psikologis juga semakin kuat. Temuan ini menekankan bahwa untuk memanfaatkan persepsi ESG dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis melalui makna kerja, pengelolaan kepuasan gaji menjadi sangat penting.</p>

No	Penulis	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
13	(Vapa Tankosić et al., 2025)	Employee Perceptions of ESG Policy Implementation in Urban and Rural Financial Institutions	Analisis Regresi Linier Berganda	Ditemukan perbedaan signifikan secara statistik antara karyawan bank perkotaan dan pedesaan. Karyawan di bank perkotaan melaporkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, akses pelatihan lebih luas, dan keterlibatan lebih kuat dalam pengambilan keputusan ESG, yang mencerminkan dukungan kelembagaan, infrastruktur, dan budaya organisasi yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan bank pedesaan menekankan perlunya peningkatan pelatihan, panduan ESG yang lebih jelas, dan mekanisme pengawasan yang lebih efektif. Penelitian ini menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan karyawan dan komunikasi internal khususnya di bank pedesaan untuk meningkatkan pelaksanaan ESG.
14	(Zhang et al., 2024)	An Empirical Study on Corporate ESG Behavior and Employee Satisfaction: A Moderating Mediation Model	Regresi logit dengan efek industri dan waktu.	Hasil menunjukkan bahwa perilaku ESG perusahaan berpotensi meningkatkan kepuasan karyawan. Transparansi informasi lingkungan perusahaan dan mekanisme pengendalian internal menjadi sarana utama dalam meningkatkan kepuasan karyawan melalui perilaku ESG. Selain itu, kesadaran lingkungan

No	Penulis	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
				yang tinggi di kalangan eksekutif dan tingkat pendidikan karyawan yang lebih tinggi memperkuat hubungan positif antara perilaku ESG dan kepuasan karyawan.
15.	(Garsaa & Paulet, 2022)	Relations industrielles / Industrial Relations ESG Disclosure and Employee Turnover New Evidence from Listed European Companies ESG Disclosure and Employee Turnover New Evidence from Listed European Companies	Model regresi kuantil data panel.	Pengungkapan ESG memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan tingkat perputaran karyawan, artinya semakin tinggi tingkat transparansi ESG, semakin rendah tingkat turnover. Namun, pengaruh ini bervariasi tergantung pada distribusi kondisional turnover, sektor ekonomi perusahaan, dan apakah pelaporan ESG bersifat wajib atau sukarela. Perusahaan yang diawasi ketat cenderung meningkatkan tanggung jawab sosial untuk mempertahankan reputasi dan kepuasan pemangku kepentingan.

Tabel 2 2 Research Gap

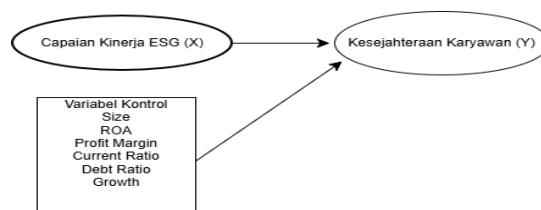
No	Arah Hipotesis	Berpengaruh Signifikan		Tidak Berpengaruh Signifikan	
		+	-	+	-
1	ESG ke Nilai Perusahaan				
	(Inawati & Rahmawati, 2023)	√			
	(Nugroho & Hersugondo, 2022)	√			
	(Durlista & Wahyudi, 2023)	√			

No	Arah Hipotesis	Berpengaruh Signifikan		Tidak Berpengaruh Signifikan	
		+	-	+	-
	(Ghazali & Zulmaita, 2020)			√	
	(Oktaviana et al., 2025)			√	
2	ESG ke Nilai/Return/Volatilitas				
	(Syafullah & Muharam, 2019)	√			
	(Hasanah et al., 2024)		√		
	(Jeanice & Kim, 2023)		√		
	(Xaviera & Rahman, 2023)			√	
3	ESG ke Kesejahteraan/Kepuasan Karyawan				
	(Piao et al., 2022)	√			
	(Choi et al., 2024)	√			
	(Zhang et al., 2024)	√			
	(Vapa Tankosić et al., 2025)	√			
4	ESG ke Stabilitas Tenaga Kerja (Turnover)				
	(Garsaa & Paulet, 2022)	√			
5	ESG ke Produktivitas Karyawan				
	Belum banyak diteliti secara langsung				

3. Kerangka Konseptual

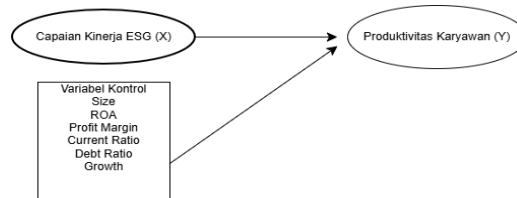
Kerangka konseptual ini menggambarkan model pemikiran yang digunakan dalam penelitian untuk memahami hubungan antara capaian kinerja ESG dengan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Kerangka ini menjadi dasar teori dan arah analisis dalam menguji peran ESG sebagai variabel independen yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen.

a. Hipotesis 1



Referensi: (Ghazali & Zulmaita, 2020; Inawati & Rahmawati, 2023; Nugroho & Hersugondo, 2022; Syafrullah & Muharam, 2019).

b. Hipotesis 2



Referensi: (Ghazali & Zulmaita, 2020; Inawati & Rahmawati, 2023; Nugroho & Hersugondo, 2022; Syafrullah & Muharam, 2019).

4. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang menggambarkan dugaan hubungan antar variabel yang akan diuji secara empiris. Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis dirumuskan berdasarkan landasan teori dan hasil studi terdahulu untuk menguji pengaruh capaian kinerja ESG terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Hipotesis ini menjadi pedoman dalam pengumpulan dan analisis data guna menjawab rumusan masalah penelitian.

a) Pengaruh Kinerja ESG terhadap Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan *stakeholder theory*, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kepentingan karyawan sebagai pemangku kepentingan internal yang berkontribusi langsung terhadap keberlangsungan perusahaan (Freeman, 2017). Implementasi praktik ESG, khususnya pada dimensi sosial dan tata kelola, mencerminkan komitmen perusahaan dalam menciptakan kebijakan ketenagakerjaan yang adil, transparan, serta berorientasi pada perlindungan dan kesejahteraan karyawan.

Sejumlah studi empiris menunjukkan bahwa praktik ESG berkorelasi positif dengan kesejahteraan karyawan. (Piao et al., 2022) menemukan bahwa aktivitas ESG berhubungan dengan penurunan stres kerja dan peningkatan kesejahteraan psikologis, sementara (Choi et al., 2024) menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap ESG meningkatkan kesejahteraan melalui kepuasan kompensasi dan makna kerja. Selain itu, transparansi ESG dan kualitas tata kelola perusahaan juga terbukti meningkatkan kepuasan serta menurunkan tingkat turnover karyawan (Garsaa & Paulet, 2022; Zhang et al., 2024)

Dalam penelitian ini, kesejahteraan karyawan diukur menggunakan rasio Cost of Employee terhadap Operating Revenue, yang mencerminkan proporsi pendapatan operasional yang dialokasikan untuk kesejahteraan ekonomi karyawan. Dengan demikian, perusahaan dengan kinerja ESG yang lebih baik diharapkan memiliki tingkat kesejahteraan karyawan yang lebih tinggi.

H1: Peningkatan kinerja ESG perusahaan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan.

b) Pengaruh Kinerja ESG terhadap Produktivitas Karyawan

Dalam perspektif *human capital theory*, produktivitas tenaga kerja merupakan hasil dari investasi perusahaan dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (Becker, 1975). Praktik ESG berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan stabilitas hubungan kerja, serta memperkuat komitmen karyawan, yang secara teoritis dapat mendukung peningkatan produktivitas.

Namun, produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor sosial dan tata kelola, tetapi juga oleh faktor operasional lain seperti teknologi, efisiensi

proses kerja, dan kualitas manajemen. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kinerja ESG tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja operasional atau keuangan perusahaan (Anggraini & Wahyudi, 2022; Ghazali & Zulmaita, 2020; Xaviera & Rahman, 2023), sehingga pengaruh ESG terhadap produktivitas karyawan cenderung bersifat kontekstual dan tidak langsung.

Dalam penelitian ini, produktivitas karyawan diukur menggunakan rasio Operating Revenue per Employee, yang mencerminkan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan pendapatan operasional. Berdasarkan landasan teoretis tersebut, kinerja ESG tetap diasumsikan memiliki potensi pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

H2: Peningkatan kinerja ESG perusahaan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

E. METODE PENELITIAN

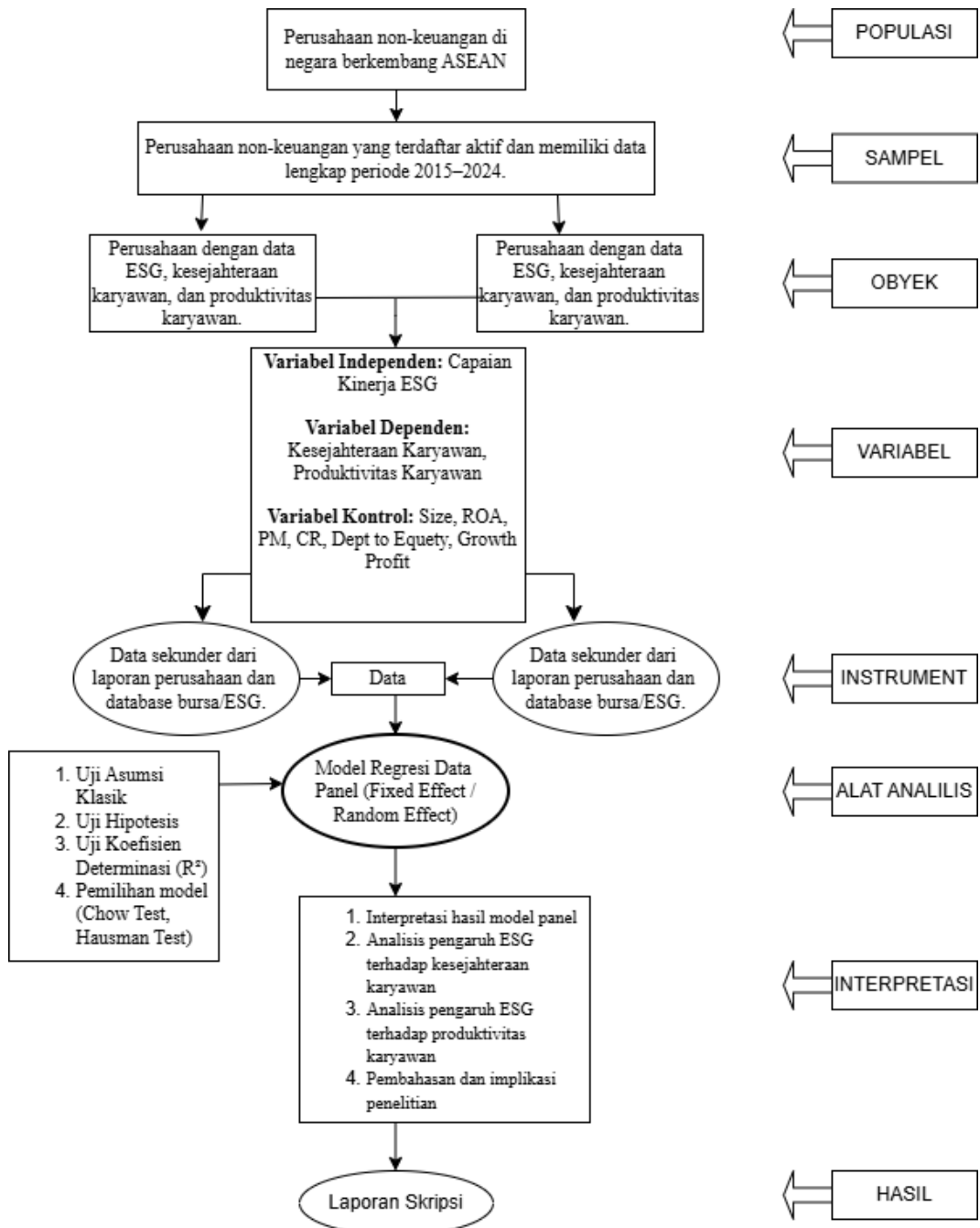
Metode penelitian ini menjelaskan prosedur pengumpulan dan analisis data. Penjelasan ini mencakup lokasi dan objek penelitian, desain penelitian, variabel, populasi dan sampel, sumber data, serta metode analisis. Penjelasan ini menunjukkan bahwa penelitian dilakukan secara sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bursa Efek Indonesia (BEI), Bursa Malaysia, Stock Exchange of Thailand (SET), Philippine Stock Exchange (PSE). Sedangkan obyek penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan non-keuangan yang terdaftar aktif di empat bursa tersebut pada tahun 2015-2023. Perusahaan non- keuangan

tersebut memiliki data kinerja ESG, kesejahteraan karyawan, produktivitas karyawan, serta data keuangan pendukung lainnya selama tahun 2015-2023.

2. Desain Penelitian



3. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Penelitian.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen, variabel dependen, dan variabel control. Variabel tersebut digunakan untuk menganalisis peran capaian kinerja ESG terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan pada Perusahaan terbuka di negara berkembang ASEAN.

1. Variabel Terikat (dependent variable).

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kesejahteraan karyawan dan produktivitas karyawan.

a. Kesejahteraan Karyawan (Y₁)

Kesejahteraan karyawan menunjukkan sejauh mana perusahaan dapat mencukupi kebutuhan ekonomi karyawan melalui kompensasi yang diberikan. Variabel ini diukur menggunakan rasio Cost of Employee/Operating Revenue, yang menunjukkan proporsi pendapatan operasional yang dialokasikan untuk kesejahteraan karyawan.

b. Produktivitas Karyawan (Y₂)

Produktivitas karyawan menggambarkan kontribusi tenaga kerja dalam menghasilkan pendapatan perusahaan. Variabel ini diukur melalui Operating Revenue per Employee, yaitu jumlah pendapatan operasional yang dihasilkan oleh setiap karyawan, sehingga mencerminkan efisiensi dan kinerja tenaga kerja.

2. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab timbulnya perubahan pada variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah capaian kinerja ESG perusahaan.

a. Capaian Kinerja ESG (X)

Merupakan tingkat pencapaian praktik keberlanjutan perusahaan meliputi aspek lingkungan (environmental), sosial (social), dan tata kelola (governance), yang diukur melalui skor ESG yang dipublikasikan lembaga penilai ESG.

3. Variabel Kontrol

Variabel kontrol digunakan untuk mengendalikan variabel lain yang dapat memengaruhi hubungan antara ESG dengan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Variabel kontrol memastikan bahwa hasil penelitian tidak dipengaruhi faktor luar yang tidak dianalisis secara langsung. Variabel kontrol dalam penelitian ini terdiri dari ukuran perusahaan (size), profitabilitas (ROA dan profit margin), likuiditas (current ratio), leverage (DER), dan pertumbuhan laba (growth profit).

b. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menjelaskan cara mengukur setiap variabel sehingga dapat diobservasi dan dihitung secara empiris. Berikut tabel operasionalisasi variabel:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator / Rumus	Skala	Sumber
1	Capaian Kinerja ESG (X)	Skor keberlanjutan perusahaan	Skor ESG	Rasio	Laporan Keberlanjutan

No	Variabel	Definisi	Indikator / Rumus	Skala	Sumber
		yang mencakup aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola.			/ Database ESG
2	Kesejahteraan Karyawan (Y1)	Tingkat kesejahteraan karyawan berdasarkan alokasi beban tenaga kerja terhadap pendapatan.	Cost of Employee / Operating Revenue	Rasio	Laporan Tahunan / Laporan Keuangan
3	Produktivitas Karyawan (Y2)	Efisiensi pendapatan yang dihasilkan oleh setiap karyawan.	Operating Revenue / Number of Employees	Rasio	Laporan Tahunan
4	Ukuran Perusahaan (Size)	Besaran skala perusahaan berdasarkan aset.	Ln (Total Aset)	Rasio	Laporan Keuangan
5	ROA	Kemampuan menghasilkan laba dari total aset.	Laba Bersih / Total Aset	Rasio	Laporan Keuangan
6	Profit Margin (PM)	Kemampuan menghasilkan laba dari pendapatan.	Laba Bersih / Pendapatan	Rasio	Laporan Keuangan
7	Current Ratio (CR)	Kemampuan memenuhi kewajiban jangka pendek.	Aset Lancar / Liabilitas Lancar	Rasio	Laporan Keuangan
8	Debt to Equity Ratio (DER)	Struktur pendanaan perusahaan.	Total Liabilitas / Ekuitas	Rasio	Laporan Keuangan
9	Growth Profit	Pertumbuhan laba bersih tahunan.	$(\text{Laba } t - \text{Laba } t-1) / \text{Laba } t-1$	Rasio	Laporan Keuangan

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan terbuka non-keuangan yang terdaftar di bursa efek negara berkembang ASEAN yaitu Indonesia, Malaysia, Thailand, dan Filipina selama periode 2015–2023. Pemilihan populasi ini didasarkan pada ketersediaan laporan tahunan, laporan keberlanjutan, serta skor ESG yang diperlukan untuk menilai capaian kinerja ESG perusahaan. Perusahaan non-keuangan dipilih karena memiliki karakteristik laporan keuangan dan struktur biaya yang lebih stabil sehingga relevan dalam mengukur kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

b. Sampel Penelitian

1. Teknik Sampling

Penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan metode purposive sampling, karena tidak semua perusahaan dalam populasi memenuhi kelengkapan data ESG serta variabel keuangan yang dibutuhkan (cost of employee, operating revenue, jumlah karyawan, ROA, Size, DER, CR, PM, dan Growth). Teknik ini dipilih untuk memastikan hanya perusahaan yang memiliki data lengkap selama periode observasi yang dapat dijadikan sampel penelitian.

2. Kriteria Pemilihan Sampel

Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan merupakan perusahaan terbuka non-keuangan di lima negara ASEAN (Indonesia, Malaysia, Thailand, Filipina).

2. Perusahaan menerbitkan laporan tahunan atau laporan keberlanjutan secara lengkap selama 2015–2023.
3. Perusahaan memiliki data terkait: skor ESG, cost of employee, operating revenue, jumlah karyawan, total aset, laba bersih, serta data keuangan lain yang relevan.
4. Perusahaan tidak mengalami delisting selama periode penelitian.

3. Sampel Penelitian

Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh sejumlah perusahaan yang memenuhi syarat sebagai sampel. Jumlah final sampel merupakan hasil penyaringan bertahap dari keseluruhan populasi.

Tabel 3. 2 Sampel Penelitian

Kode Saham	Nama Perusahaan	Negara
LPKR	Lippo Karawaci Tbk PT	Indonesia
KLBF	Kalbe Farma Tbk PT	Indonesia
SMGR	Semen Indonesia (Persero) Tbk PT	Indonesia
SMRA	Summarecon Agung Tbk PT	Indonesia
UNVR	Unilever Indonesia Tbk PT	Indonesia
UNTR	United Tractors Tbk PT	Indonesia
ASII	Astra International Tbk PT	Indonesia
BUMI	Bumi Resources Tbk PT	Indonesia
CPIN	Charoen Pokphand Indonesia Tbk PT	Indonesia
GGRM	Gudang Garam Tbk PT	Indonesia
INTP	Indocement Tunggul Prakarsa Tbk PT	Indonesia
INCO	Vale Indonesia Tbk PT	Indonesia
LPPF	Matahari Departement Store Tbk PT	Indonesia
TLKM	Telekom Indonesia (Persero) Tbk PT	Indonesia
BMTR	Global Mediacom Tbk PT	Indonesia
AKRA	AKR Corporindo Tbk PT	Indonesia
INDF	Indofood Sukses Makmur Tbk PT	Indonesia
ISAT	Indosat Tbk PT	Indonesia

ANTM	Aneka Tambang Tbk PT	Indonesia
AALI	Astra Agro Lestari Tbk PT	Indonesia
SCMA	Surya Citra Media Tbk PT	Indonesia
PTBA	Bukit Asam Tbk PT	Indonesia
PGAS	Perusahaan Gas Negara Tbk PT	Indonesia
EXCL	XL Axiata Tbk PT	Indonesia
MNCN	Media Nusantara Citra Tbk TB	Indonesia
JSMR	Jasa Marga (Persero) Tbk PT	Indonesia
ITMG	Indo Tambangraya Megah Tbk PT	Indonesia
ICBP	Indofood CBP Sukses Makmur Tbk PT	Indonesia
TBIG	Tower Bersama Infrastructure Tbk PT	Indonesia
SPTOTO	Sports Toto Bhd	Malaysia
GENP	Genting Plantations Bhd	Malaysia
KLK	Kuala Lumpur Kepong Berhad	Malaysia
GENTING	Genting Berhad	Malaysia
IJM	IJM Corporation Berhad	Malaysia
MISC	MISC Berhad	Malaysia
PPB	PPB Group Berhad	Malaysia
GENM	Genting Malaysia Berhad	Malaysia
TM	Telekom Malaysia Berhad	Malaysia
UEMS	UEM Sunrise Berhad	Malaysia
HARTA	Hartalega Holdings Berhad	Malaysia
MHB	Malaysia Marine and Heavy Engineering Holding BHD	Malaysia
WPRTS	Westports Holdings Berhad	Malaysia
PETGAS	Petronas Gas Berhad	Malaysia
AXIATA	Axiata Group Berhad	Malaysia
DIALOG	Dialog Group Berhad	Malaysia
BTS	BTS Group Holdings PCL	Thailand
EA	Energy Absolute PCL	Thailand
AEV	Aboitiz Equity Ventures Inc	Philippines
AP	Aboity Power Corp	Philippines
AGI	Alliance Global Group Inc	Philippines
GLO	Globe Telecom Inc	Philippines
ICT	International Container Terminal Services Inc	Philippines
JGS	JG Summit Holdings Inc	Philippines
MER	Manila Electric Co	Philippines

TEL	Philippine Long Distance Telephone Company (PLDT)	Philippines
SMC	San Miguel Corporation	Philippines
SM	SM Investments Corporation	Philippines

5. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder, karena seluruh variabel diperoleh dari dokumen resmi perusahaan dan basis data publik. Data yang digunakan meliputi laporan tahunan (annual report), laporan keberlanjutan (sustainability report), serta database pemeringkat ESG untuk perusahaan publik di Indonesia, Malaysia, Thailand, dan Filipina pada periode 2015–2023. Data laporan keuangan dan data operasional perusahaan diperoleh dari Bursa Efek Indonesia, Bursa Malaysia, SET Thailand, dan PSE Filipina. Sementara itu, data skor ESG diperoleh dari lembaga pemeringkat ESG internasional yang menyediakan penilaian perusahaan di kawasan ASEAN.

6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (library research). Peneliti mengumpulkan data melalui laporan keuangan, laporan keberlanjutan, publikasi bursa, dan basis data ESG. Tidak ada kuesioner atau wawancara sehingga penelitian tidak menggunakan skala pengukuran kualitatif primer. Seluruh variabel diukur menggunakan data numerik dari dokumen resmi sehingga skala pengukuran yang digunakan adalah skala rasio, sesuai karakteristik variabel keuangan dan non-keuangan yang memungkinkan perbandingan langsung antar perusahaan dan antar negara.

7. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi data panel, yang disesuaikan dengan karakteristik data lintas perusahaan dan lintas

waktu (2015–2023) pada empat negara ASEAN. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak Eviews, karena mendukung analisis panel secara komprehensif.

Tahapan analisis data meliputi:

a. Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik data, seperti nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari seluruh variabel penelitian.

b. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan regresi, model diuji dengan beberapa asumsi klasik sebagaimana disyaratkan dalam analisis regresi linear, yaitu:

1. Uji Normalitas untuk melihat distribusi data.
2. Uji Multikolinearitas untuk memastikan tidak terjadi korelasi antarvariabel independen.
3. Uji Heteroskedastisitas untuk melihat kestabilan varians residual.
4. Uji Autokorelasi, khususnya untuk data panel time series (2015–2023), guna memastikan tidak ada korelasi residual antarperiode.

c. Pemilihan Model Data Panel

Tiga model data panel diuji sebelum dipilih mana yang paling cocok digunakan dalam penelitian:

1. Common Effect Model (CEM)
2. Fixed Effect Model (FEM)
3. Random Effect Model (REM)

Pemilihan model data panel tersebut dilakukan dengan menggunakan tiga cara, sebagai berikut:

1. Uji Chow untuk menentukan CEM atau FEM
2. Uji Hausman untuk menentukan FEM atau REM
3. Uji Lagrange Multiplier (LM) untuk menentukan CEM atau REM

d. Model penelitian dan Persamaan Regresi

Penelitian menggunakan dua model regresi panel berbeda karena memiliki dua variabel dependen:

Y1 = kesejahteraan karyawan

Y2 = produktivitas karyawan

Model 1: Pengaruh ESG terhadap Kesejahteraan Karyawan Kesejahteraan diukur menggunakan: Cost of Employee / Operating Revenue

$$Y_{it} = \beta_{\alpha} + \beta_1 ESG_{it} + \beta_2 Size_{it} + \beta_3 ROA_{it} + \beta_4 PM_{it} + \beta_5 Lev_{it} + \beta_6 Growth_{it} + \beta_7 CR_{it} + \varepsilon_{it}$$

Model 2: Pengaruh ESG terhadap Produktivitas Karyawan Produktivitas diukur menggunakan: Operating Revenue per Employee

$$Y_{it} = \beta_{\alpha} + \beta_1 ESG_{it} + \beta_2 Size_{it} + \beta_3 ROA_{it} + \beta_4 PM_{it} + \beta_5 Lev_{it} + \beta_6 Growth_{it} + \beta_7 CR_{it} + \varepsilon_{it}$$

Keterangan:

Yit = Indikator Kesejahteraan Perusahaan I pada tahu t

ESGit = Skor pengungkapan ESG Perusahaan

Sizeit = Ukuran Perusahaan (Log natural total asset)

ROAit = Profitabilitas (Return on Assets)

PMit = Profitabilitas (Profit Margin)

Levit = Leverage, diukur dengan Total Utang / Total Aset.

Growthit = Pertumbuhan Profit

CRit = Rasio Likuiditas

ϵ_{it} = Error term (kesalahan acak)

α, β = Konstanta dan Koefisien Regresi

e. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan alat statistik antara lain, sebagai berikut:

1. Uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Uji F untuk melihat pengaruh ESG dan variabel kontrol secara simultan.
3. Uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar model menjelaskan variabel dependen.

Pengolahan data dilakukan menggunakan software statistik seperti, Eviews, karenaa sesuai untuk analisis regresi data panel.

- Hipotesis statistik disusun dalam bentuk:

H₀: Capaian kinerja ESG tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

H_a: Capaian kinerja ESG berpengaruh terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis ditentukan berdasarkan nilai signifikansi 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, P., & Wahyudi, I. (2022). Pengaruh Reputasi Perusahaan, Environmental, Social and Governance dan Kualitas Audit Terhadap Tax Avoidance. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 643–649. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2120>
- Barney, J. B., Ketchen, D. J., & Wright, M. (2021). *Resource-Based Theory and the Value Creation Framework*. XX(X), 1–20. <https://doi.org/10.1177/01492063211021655>
- Becker, G. S. (1975). *HUMAN CAPITAL A Theoretical and Empirical Analysis , with Special Reference to Education*.
- Choi, W. S., Wang, W., Kim, H. J., Lee, J., & Kang, S. W. (2024). Unraveling the Link between Perceived ESG and Psychological Well-Being: The Moderated Mediating Roles of Job Meaningfulness and Pay Satisfaction. *Behavioral Sciences*, 14(7). <https://doi.org/10.3390/bs14070606>
- Dowling, J., & Pfeffer, J. (1975). Organizational legitimacy: Social values and organizational behavior. *Pacific Sociological Review*, 122–136. <https://doi.org/10.2307/1388226>
- Durlista, M. A., & Wahyudi, I. (2023). Pengaruh Pengungkapan Environmental, Social Dan Governance (Esg) Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Sub Sektor Pertambangan Batu Bara Periode 2017-2022. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 210–232. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3327>
- Fernando, S., & Lawrence, S. (2018). *A theoretical framework for CSR practices : Integrating legitimacy theory , stakeholder theory and institutional theory A THEORETICAL FRAMEWORK FOR CSR PRACTICES : INTEGRATING LEGITIMACY THEORY , STAKEHOLDER THEORY*. February.
- Freeman, R. E. (2017). The Stakeholder Approach Revisited. *ResearchGate*, January 2004, 228–241. <https://doi.org/10.5771/1439-880X-2004-3-228>
- Friede, G., Busch, T., & Bassen, A. (2015). ESG and financial performance : aggregated evidence from more than 2000 empirical studies. *Journal of Sustainable Finance & Investment*, 0795, 210–233.

<https://doi.org/10.1080/20430795.2015.1118917>

- Garsaa, A., & Paulet, E. (2022). Relations industrielles / Industrial Relations ESG Disclosure and Employee Turnover . New Evidence from Listed European Companies ESG Disclosure and Employee Turnover . New Evidence from Listed European Companies. *Relations Industrielles / Industrial Relations ESG*, 77(4).
- Ghazali, A., & Zulmaita. (2020). Pengaruh pengungkapan environmental, social, and governance (ESG) terhadap tingkat profitabilitas perusahaan (studi empiris pada perusahaan sektor infrastruktur yang terdaftar di bursa efek Indoneisa. *Prosiding SNAM PNJ*, 1–13. <https://prosiding-old.pnj.ac.id/index.php/snampnj/article/view/5533/2560>
- Hasanah, N., Adrianto, F., & Hamidi, M. (2024). Pengaruh Kinerja Enviromental , Social , and Governance (ESG) dan Volatilitas Laba terhadap Volatilitas Harga Saham Syariah dengan Effective Tax Rate sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Perusahaan yang terdaftar di Jakarta Islamic Index 70 pe. *Journal Of Multidisciplinary Research and Development (Ranah Research)*, 6(6), 2942–2956. <https://doi.org/10.38035/rj.v6i6>
- Inawati, W. A., & Rahmawati. (2023). Dampak Environmental, Social, Dan Governance (ESG) Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Akademi Akuntansi*, 6(2), 225–241. <https://doi.org/10.22219/jaa.v6i2.26674>
- Jeanice, J., & Kim, S. S. (2023). Pengaruh Penerapan ESG Terhadap Nilai Perusahaan di Indonesia. *Riset & Jurnal Akuntansi (Owner)*, 7(2), 1646–1653. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i2.1338>
- Nugroho, N. A., & Hersugondo. (2022). Analisis Pengaruh Environment, Social, Governance (ESG) Disclosure Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (E-Bisnis)*, 15(2), 233–243. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.810>
- Oktaviana, S., Sembel, R., & Manurung, A. H. (2025). Pengaruh Environment , Social , General Disclosure , dan Indikator Keuangan terhadap Nilai Perusahaan Perkebunan di Indonesia. *Riset & Jurnal Akuntansi (Owner)*, 9(1), 464–478.
- Piao, X., Xie, J., & Managi, S. (2022). Environmental, social, and corporate

- governance activities with employee psychological well-being improvement. *BMC Public Health*, 22(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12350-y>
- PSPK 1* (pp. 1–91). (2025).
- PSPK 2*. (2025). 1–86.
- Suchman, M. C. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of Management Review*, 571–610. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080331>
- Syafrullah, S., & Muharam, H. (2019). ANALISIS PENGARUH KINERJA ENVIRONMENTAL, SOCIAL, DAN GOVERNANCE (ESG) TERHADAP ABNORMAL RETURN (Studi pada Perusahaan Indonesia dan Malaysia yang mengungkapkan ESGscore dan terdaftar pada Bursa Efek Indonesia dan Bursa Malaysia Tahun 2010-2015). *Diponegoro Journal Ofmanagement*, 6(2), 1–14. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/17499/16751>
- Vapa Tankosić, J., Lekić, N., Čavlin, M., Burnać, V., Mirkov, M., Prodanović, R., Bejatović, G., Prdić, N., & Mirjanić, B. (2025). Employee Perceptions of ESG Policy Implementation in Urban and Rural Financial Institutions. *Agriculture (Switzerland)*, 15(15). <https://doi.org/10.3390/agriculture15151684>
- Xaviera, A., & Rahman, A. (2023). Pengaruh Kinerja Esg Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Siklus Hidup Perusahaan Sebagai Moderasi : Bukti Dari Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 16(2), 226. <https://doi.org/10.30813/jab.v16i2.4382>
- Zhang, T., Zhang, J., & Tu, S. (2024). An Empirical Study on Corporate ESG Behavior and Employee Satisfaction: A Moderating Mediation Model. *Behavioral Sciences*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/bs14040274>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Adik Novi Tantria
Nim : 2022522588
Jurusan/Progdi : S1 Akuntansi
Tempat/Tgl Lahir : Sragen, 12 September 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : -
Pekerjaan : Mahasiswa
Nama Orang Tua : 1. Wahono
2. Warsi
Pekerjaan Orang Tua : Buruh

RIWAYAT PENDIDIKAN :

1. TK Dharma Wanita
2. SDN Sidokerto
3. SMP Negeri 2 Plupuh
4. SMA Negeri 1 Plupuh

KARANGAN ILMIAH :

Peran Capaian Kinerja Esg Perusahaan Terhadap kesejahteraan Dan Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Terbuka Di Asean Emerging Economies

Surakarta, 21 November



(Adik Novi Tantria)