



Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja, Kesejahteraan Karyawan dan Tanggung Jawab Sosial terhadap Kinerja ESG

Annisa Nurul Pebriyanti¹, Dewi Nur Azizah², Anastasia Putri³, Rafif Putra W.⁴,
Maria Yovita R. Pandin⁵,

^{1,2,3,4,5} Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

email: 1222300026@surel.untag.sby.ac.id¹, 1222300032@surel.untag.sby.ac.id²,
1222300046@surel.untag.sby.ac.id³, 1222300059@surel.untag.sby.ac.id⁴,

Alamat: Jalan Semolowaru No. 45, Surabaya, Jawa Timur.

Korespondensi dosen pengampu: yovita_87@untag-sby.ac.id

Abstract. *This research examines how corporate social responsibility (CSR), employee welfare, and workforce diversity impact an organization's environmental, social, and governance (ESG) performance. In 2023, purposive sampling was used in a quantitative approach to collect data from fifty companies that were listed or unlisted on the Indonesia Stock Exchange (IDX). The results of the multiple linear regression analysis show that workforce diversity, especially with regard to gender, has a favorable and significant impact on ESG performance. Meanwhile, there is a modest boost to employee welfare as well. However, CSR initiatives have a notable detrimental impact on ESG ratings. This research model is able to explain 34.4% of the variation in ESG performance. These findings confirm that internal factors, such as workforce diversity and employee welfare, have a more important role in improving ESG performance compared to CSR that is not implemented strategically.*

Keywords : *Workforce Diversity; Employee Well-being; Corporate Social Responsibility; ESG Performance.*

Abstrak. Penelitian ini mengkaji terkait tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), kesejahteraan karyawan, serta keberagaman tenaga kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG) suatu organisasi. Pada tahun 2023, teknik kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data dari lima puluh perusahaan yang terdaftar atau tidak ter-register di Bursa Efek Indonesia (BEI) melalui penerapan metode purposive sampling. Temuan analisis regresi linier berganda memaparkan bahwa kinerja ESG dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keberagaman tenaga kerja, khususnya terkait gender. Sementara itu, kesejahteraan karyawan juga mendapat manfaat, meskipun sedikit. Di sisi lain, aktivitas CSR menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap skor ESG. Model penelitian ini mampu menjelaskan 34,4% variasi dalam kinerja ESG. Temuan ini menegaskan bahwa faktor-faktor internal, seperti keberagaman tenaga kerja dan kesejahteraan karyawan, memiliki peran yang lebih penting dalam meningkatkan kinerja ESG dibandingkan dengan CSR yang tidak diimplementasikan secara strategis

Kata kunci Kata kunci : Keberagaman Tenaga Kerja; Kesejahteraan Karyawan; Tanggung Jawab Sosial Perusahaan; Kinerja ESG.

1. LATAR BELAKANG

Keragaman tenaga kerja berfungsi sebagai panduan bagi sumber daya manusia saat mereka berupaya untuk berintegrasi ke dalam perusahaan dan menghadapi kesulitan eksternal. Karyawan dapat menggunakan ini untuk memahami nilai-nilai saat ini dan bagaimana nilai-nilai itu dilaksanakan dalam perilaku dan aktivitas mereka (Suhendri et al., 2020). Menurut Sunarto, 2020 kemampuan perusahaan untuk berhasil terutama bergantung pada seberapa baik kinerja, komitmen, dan motivasi personelnnya. Hasil, kreativitas, dan layanan pelanggan semuanya secara langsung dipengaruhi oleh karyawan. Karyawan juga memiliki dampak pada reputasi dan citra perusahaan. Usia, suku, agama, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan adalah

beberapa ciri demografi yang memengaruhi keberagaman tenaga kerja. Fokus pada keberagaman pekerja menunjukkan pentingnya mengidentifikasi dan mengatasi ketidaksetaraan ini di tempat kerja.

Sejalan dengan pentingnya keberagaman dalam tenaga kerja, semangat kerja karyawan juga berperan sebagai faktor kunci yang mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Semangat kerja karyawan sangat penting dapat menggapai tujuan organisasi. Hal tersebut diartikan sebagai kemauan dan kesungguhan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan mereka (Purba). Dalam era bisnis yang semakin mengedepankan praktik keberlanjutan, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan menjadi faktor esensial dalam mendukung kinerja ESG (*Environmental, Social, and Governance*) perusahaan. Kesejahteraan karyawan, yang mencakup aspek fisik, mental, sosial, dan ekonomi, tidak hanya menguatkan loyalitas dan produktivitas tenaga kerja, tetapi juga secara langsung berkontribusi pada peningkatan skor sosial dalam penilaian ESG. Dengan kesejahteraan yang optimal, akan tercipta lingkungan kerja yang sehat serta mendukung praktik sosial yang bertanggung jawab, menjadi salah satu aspek utama dalam dimensi sosial ESG.

Selain memperhatikan kesejahteraan internal para karyawan, perusahaan diharapkan juga dapat memperluas tanggung jawabnya ke arah eksternal dengan menerapkan program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) telah menjadi bagian penting dari operasional perusahaan yang berkelanjutan. Saat ini banyak perusahaan melihat CSR sebagai media penting dalam menciptakan keyakinan dan ketulusan antara pegawai, konsumen, dan stakeholder lainnya (Hu & Liu, 2023). Di samping itu, tanggung jawab sosial hadir sebagai pemikiran terkait bisnis yang tidak hanya bertekan pada target laba, tetapi memiliki kewajiban tertentu pula pada masyarakat. Sosial Responsabilitas dan Pemimpinan Sosial bagian dari *Corporate Social Responsibility* (CSR). Perusahaan mempunyai tanggung jawab menerapkan kebijakan, keputusan, dan tindakan yang bermanfaat bagi masyarakat. Hal tersebut dikenal sebagai tanggung jawab sosial. Sebaliknya, ada yang berpendapat bahwa kontribusi lengkap dunia usaha terhadap pembangunan berkelanjutan adalah tanggung jawab sosial. Ini dilakukan dengan mempertimbangkan hasil ekonomi, sosial, dan lingkungan dari setiap aktivitas yang dijalankan (Husni et al.)

Perkembangan konsep *Corporate Social Responsibility* (CSR) ini sesuai dengan meningkatnya perhatian terhadap indikator non-keuangan perusahaan, yaitu *Environmental, Social, and Governance* (ESG). Sebuah perusahaan bisa diukur melalui indikator non-keuangan yang disebut *Environment, Social, and Governance* atau ESG. Indikator ini mencakup kemampuan perusahaan untuk menangani lingkungan, sosial, dan tata kelola

(Melinda & Wardhani, 2020). Prinsip dasar yang dijadikan acuan dan pedoman oleh perusahaan ketika menjalankan keberlanjutan bisnis, pembangunan, serta investasi ialah dengan menerapkan pendekatan pada 3 pilar utama, diantaranya yakni sosial, lingkungan, serta yang terakhir adalah tata kelola. Ketika perusahaan mengintegrasikan ketiga pilar ini, mereka menunjukkan kepedulian terhadap kerusakan lingkungan, tanggung jawab sosial, serta pengelolaan yang berdasarkan standar dan peraturan yang berlaku. Dalam beberapa tahun terakhir, fokus pada praktik keberlanjutan serta tanggung jawab sosial di lingkungan perusahaan mengalami peningkatan yang signifikan. Sustainability reporting membantu perusahaan menyampaikan informasi tentang performanya sosial, ekonomi, dan lingkungan kepada semua pemangku kepentingan (Hartomo & Adiwibowo, 2023)

Oleh karena itu, penting dalam memahami hubungan antar keberagaman tenaga kerja, kesejahteraan karyawan, dan Corporate Social Responsibility (CSR) guna mengidentifikasi bagaimana ketiganya berkontribusi terhadap kinerja *Environmental, Social, and Governance* (ESG). Keberagaman tenaga kerja, kesejahteraan karyawan, dan tanggung jawab sosial perusahaan adalah tiga faktor kunci yang sangat memengaruhi kinerja ESG (*Environmental, Social, and Governance*) suatu perusahaan. Keberagaman tenaga kerja mencakup beragam karakteristik, termasuk usia, suku, agama, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Dengan mengelola keberagaman ini secara efektif, perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, menumbuhkan inovasi, meningkatkan pelayanan kepada pelanggan, dan membangun reputasi yang positif. Semua ini berkontribusi pada penguatan dimensi sosial dan tata kelola dalam penilaian ESG. Kesejahteraan karyawan juga mempunyai peran penting dalam pencapaian kinerja ESG. Aspek kesejahteraan, yang mencakup faktor fisik, mental, sosial, dan ekonomi, mampu menumbuhkan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan mendukung praktik sosial yang bertanggung jawab. Kesejahteraan karyawan juga mempunyai peran penting dalam pencapaian kinerja ESG. Aspek kesejahteraan, yang mencakup faktor fisik, mental, sosial, dan ekonomi, mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan mendukung praktik sosial yang bertanggung jawab. Dengan demikian, karyawan yang sejahtera akan menghasilkan dampak positif terhadap skor sosial dalam penilaian ESG perusahaan. Selain itu, penerapan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) pun sangat krusial dalam peningkatan kinerja ESG. Melalui inisiatif CSR, perusahaan menunjukkan komitmennya terhadap pembangunan berkelanjutan serta kesejahteraan masyarakat dan lingkungan di sekitarnya. Praktik CSR yang efektif tidak hanya memperbaiki citra perusahaan, tetapi juga memperkuat dimensi sosial dan tata kelola yang menjadi target utama dalam penilaian ESG (Muhammad Zidane Ramadhan et al., 2024)

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya keberagaman tenaga kerja, kemakmuran pegawai, dan program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) pada performa perusahaan (Sari & Widiatmoko, 2023), penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara ketiga faktor tersebut dan performa dari Environmental, Social, and Governance (ESG) di perusahaan-perusahaan Indonesia masih tergolong terbatas. Sebagian besar studi terdahulu cenderung memusatkan perhatian pada pengaruh masing-masing faktor secara terpisah, tanpa memperhitungkan interaksi dan kontribusi simultan ketiganya terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengisi kekosongan dalam literatur dengan mengkaji secara menyeluruh bagaimana keberagaman tenaga kerja, kesejahteraan karyawan, dan CSR berkontribusi secara kolektif terhadap kinerja ESG perusahaan, khususnya di antara perusahaan-perusahaan yang terdaftar maupun belum terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Rumusan Masalah

1. Apakah Keberagaman tenaga kerja berpengaruh terhadap Kinerja (*Environmental, Social, and Governance*) ESG?
2. Apakah Kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap Kinerja (*Environmental, Social, and Governance*) ESG?
3. Apakah Tanggungjawab sosial berpengaruh terhadap Kinerja (*Environmental, Social, and Governance*) ESG?
4. Apakah Keberagaman tenaga kerja, kesejahteraan karyawan dan tanggungjawab sosial berpengaruh terhadap (*Environmental, Social, and Governance*) ESG?

2. KAJIAN TEORITIS

Landasan Teori

1) Akuntansi Keberlanjutan

Akuntansi keberlanjutan dijelaskan sebagai suatu pendekatan akuntansi dimana memperluas fokus pelaporan dari sekadar aspek finansial menjadi mencakup faktor lingkungan dan sosial seiras prinsip *triple bottom line*—profit, people, planet. Akuntansi keberlanjutan bertransformasi dari sekadar pelaporan sosial menjadi alat strategis dalam pengambilan keputusan bisnis yang berorientasi jangka panjang. Hal ini mencerminkan pergeseran paradigma dalam dunia akuntansi menuju model pelaporan yang lebih menyeluruh.

Menurut (Wulan Qur'Anie Aziza, 2021) Akuntansi keberlanjutan telah berevolusi untuk mengakomodasi kebutuhan informasi stakeholder atas kinerja lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG), terutama atas respon tekanan sosial dan regulasi yang berkembang

2) Keberagaman Tenaga Kerja

Keberagaman merupakan proses pengakuan perbedaan, Menurut (Carnavale & Stone 1994 dalam Martanti & Kistyanto, 2018) hubungan antara manajer dan karyawan, aktivitas interaksi antara kelompok kerja, dan mekanisme yang membentuk atau menyalurkan tindakan orang semuanya akan mampu mengakomodasi heterogenitas.

3) Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan sangat penting untuk mencapai kualitas hidup kerja yang tinggi bagi karyawan karena hal ini memungkinkan pemeliharaan loyalitas dan kebahagiaan karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan akan mendukung dan mengembangkan karier para pekerjanya untuk menjadikan mereka sumber daya manusia yang berdisiplin tinggi yang akan meningkatkan produktivitas bisnis (Pratiwi et al., 2019)

4) Tanggung Jawab Sosial

Meningkatkan taraf hidup dengan mengalokasikan sebagian laba perusahaan (profitabilitas) kepada pemangku kepentingan internal dan eksternal dikenal sebagai tanggung jawab sosial. Melalui laporan tahunannya, perusahaan akan menginformasikan kepada publik tentang inisiatif CSR-nya (Luthan et al., 2018)

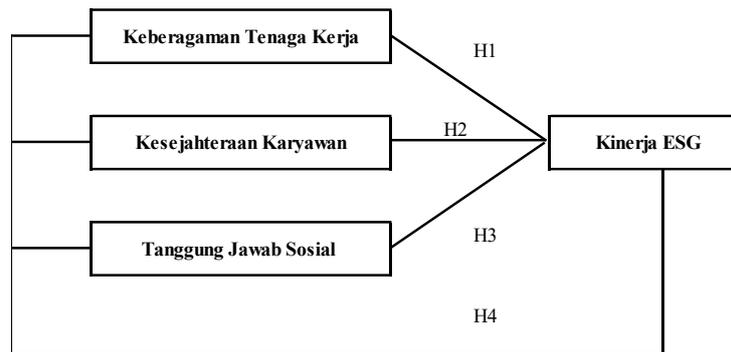
5) Kinerja ESG

Environmental, Social, and Governance (ESG) merupakan rangkaian evaluasi yang dimanfaatkan perusahaan untuk menjalankan operasional secara berkelanjutan dan bertanggung jawab. Komponen *Environmental* mencakup pengelolaan dampak lingkungan, konservasi sumber daya, dan emisi. *Social* mengacu pada interaksi perusahaan dengan masyarakat, termasuk kesejahteraan tenaga kerja dan hak asasi manusia. Sementara *Governance* menekankan tata kelola internal yang transparan dan etis. Pengungkapan ESG adalah solusi untuk bisnis yang berkelanjutan serta upaya meningkatkan kesadaran lingkungan, sosial maupun tatakelola perusahaan menjadi lebih baik. Pengungkapan informasi non-keuangan seperti ESG menarik perhatian stakeholder. (Muhammad Fachrizal Wahyu Darma Putra & Nurul Asfiah, 2024)

Kerangka Teori

Berdasarkan landasan teori diatas maka dirumuskan kerangka konseptual atau modal analisis sebagai berikut:

Tabel 1.



Keterangan:

Variabel bebas (X) : Keberagaman Tenaga Kerja, Kesejahteraan Karyawan dan Tanggung Jawab Sosial.

Variabel Terikat (Y) : Kinerja ESG

—————> : Garis pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2016) dalam (Siregar et al., 2019) Hipotesis adalah solusi jangka pendek terhadap tantangan yang ditimbulkan oleh penyelidikan, sesuai dengan deskripsi masalah, tujuan penelitian, landasan teori, serta penelitian yang terdahulu.

Beberapa hipotesis telah ditentukan pada penelitian kali ini, diantaranya yakni ialah sebagai berikut :

H1: Diduga Keberagaman Tenaga Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ESG.

H2: Diduga Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ESG.

H3: Diduga Tanggung Jawab Sosial signifikan terhadap Kinerja ESG.

H4: Diduga Keberagaman Tenaga Kerja, Kesejahteraan Karyawan dan Tanggung Jawab Sosial secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ESG.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian jenis kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini sebagai acuan dalam penulisan artikel. Pada penelitian Kuantitatif, Menurut (Creswell dalam jurnal Berlianti et al., 2024) penelitian kuantitatif adalah suatu teknik yang digunakan dalam menguji teori-teori tertentu melalui hubungan antar variabel. mengkaji literatur, khususnya di bidang manajemen keuangan, berdasarkan teori-teori yang telah dieksplorasi. Selain itu, mengevaluasi publikasi-publikasi ilmiah yang kredibel dan kurang dapat diandalkan dari jurnal-jurnal yang

relevan. Google Scholar dan Mendeley merupakan sumber dari semua artikel ilmiah yang dikutip. Populasi dan sampel, variabel operasional, metode terkumpulnya data, metode analisis, dan hipotesis semuanya termasuk pada pendekatan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

1) Populasi Penelitian

Pada penelitian kali ini, digunakan beberapa perusahaan yang ter-register di Bursa Efek Indonesia (BEI) di tahun 2023 sebagai populasi yang akan digunakan serta memenuhi kriteria kelengkapan data yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu keberagaman tenaga kerja (X1), kesejahteraan karyawan (X2), tanggung jawab sosial (X3), dan kinerja ESG (Y). Penentuan populasi didasarkan pada perusahaan melaporkan laporan tahunan dan/atau laporan keberlanjutan (sustainability report) secara rutin, dimana memuat indikator sosial dan lingkungan, serta dapat diakses melalui situs resmi BEI maupun laman resmi perusahaan. Pendekatan ini digunakan untuk memastikan bahwa seluruh unit dalam populasi memiliki data yang sesuai dalam menguji hubungan antar variabel sosial dan keberlanjutan dengan kebijakan penganggaran modal.

Tabel 2.

No	Nama Perusahaan	No	Nama Perusahaan	No	Nama Perusahaan	No	Nama Perusahaan
1	PT Nusantara Raya	13	PT MAP	26	PT Maha Properti	39	PT.Nippon Indosari
2	PT Agro Lestari	14	PT Timah	27	Mayora	40	Sepatu Bata
3	PT Citra Media	15	PT Silo Maritime	28	PT Medco Energi	41	PT. Sariguna Primatirta
4	PT Kimia Farma	16	PT HM Sampoerna	29	PT Multi Bintang	42	PT. Suparma
5	PT Sawit Sejahtera	17	PT Danone	30	Pertamina	43	WIN
6	PT Pembangunan Jaya	18	PT Diamond	31	PT Omni Inovasi	44	PT. Astra Agro Lestari
7	PT Surya Citra Media Tbk	19	PT FKS Food	32	SIG	45	BNI
8	PT Era Digital Media	20	PT Sarana Menara Nusantara	33	PLN	46	Mandiri Taspen
9	PT Alfamart	21	BCA	34	Phapros	47	Nestle Indonesia
10	Bank Sulserbar	22	Bukit Asam	35	Antam	48	Sinarmas Land
11	PT Bio Farma	23	PT Indo Acidatama	36	Dharma Satya	49	KAI
12	PT unilever	24	PT Indofarma	37	Akasha Wira	50	Lippo General Insurance
13	PT MAP			38	Ifishdeco		

2) Sampel Penelitian

Sebanyak 50 perusahaan terdiri dari 37 perusahaan terdaftar dan 13 perusahaan yang belum terdaftar di BEI. Teknik sensus digunakan untuk menganalisis seluruh anggota populasi yang memenuhi syarat dijadikan objek analisis tanpa melalui proses pemilihan acak. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif terbatas dan seluruh perusahaan mempunyai karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu mengevaluasi pengaruh keberagaman tenaga kerja, kesejahteraan karyawan, dan tanggung jawab sosial terhadap kinerja ESG serta anggaran modal. Perusahaan berfungsi sebagai unit analisis penelitian, dan data dari laporan keuangan tahunan dan/atau keberlanjutan masing-masing perusahaan tahun 2023 yang dipublikasikan berfungsi sebagai unit observasi.

Metode Analisis

Pada penelitian ini, data dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Jenis analisis ini dimanfaatkan dalam menganalisis data panel dengan banyak variabel independen menggunakan SPSS 25. Penelitian ini menggunakan model regresi berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dengan keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja ESG)

α = Konstanta regresi (Intercept)

β_1 = Koefisien regresi untuk variabel X_1 (Keberagaman Tenaga Kerja)

β_2 = Koefisien regresi untuk variabel X_2 (Kesejahteraan Karyawan)

β_3 = Koefisien regresi untuk variabel X_3 (Tanggung Jawab Sosial)

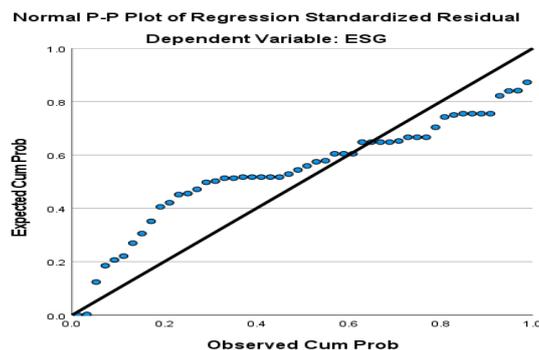
ε = Error term (kesalahan)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik.

1) Uji Normalitas

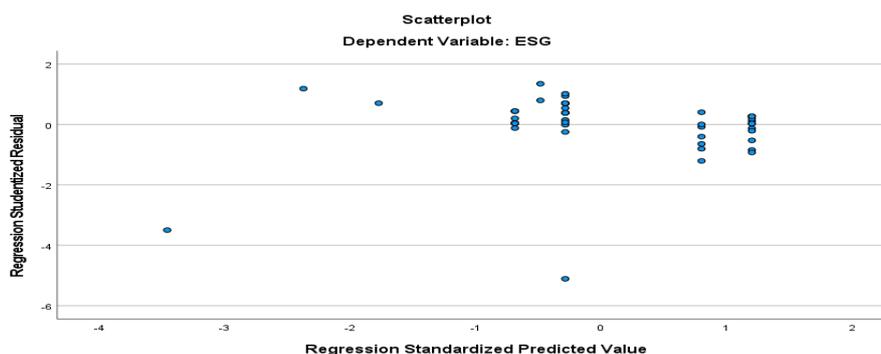
Tabel 3.



Setiap variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 berdasarkan uji normalitas Shapiro-Wilk dan Kolmogorov-Smirnov. Karena data terdistribusi secara teratur, asumsi dasar analisis regresi linier berganda dapat terpenuhi.

2) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.



Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui analisis scatterplot antar nilai prediksi terstandarisasi dan residual. Pola titik yang tersebar secara acak tanpa membuat pola tertentu menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model, sehingga model regresi yang digunakan sudah memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, penelitian ini menjelaskan keberagaman tenaga kerja, dalam hal ini gender, dan kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh positif pada kinerja Environmental, Social, and Governance (ESG) perusahaan. Meskipun pengaruh kesejahteraan terdeteksi pada tingkat signifikansi marginal, hasilnya tetap memberikan wawasan penting. Di sisi lain, pengeluaran untuk tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) ternyata menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja ESG (Hermanda & Wijaya, 2024)

Model penelitian ini mampu menjelaskan 34,4% variasi kinerja ESG, dan hasil regresi yang diperoleh juga menunjukkan signifikansi secara simultan. Hasilnya menerangkan bahwa faktor internal perusahaan, seperti keberagaman dan kesejahteraan karyawan, berkontribusi lebih besar dalam menciptakan reputasi serta kinerja keberlanjutan, dibandingkan dengan sekadar melakukan aktivitas CSR yang tidak strategis.

3) Uji Multikolinearitas

Tabel 5.

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Gender	Kesejahteraan	CSR
1	1	3.804	1.000	.00	.01	.00	.00
	2	.122	5.574	.03	.30	.09	.17
	3	.041	9.639	.03	.00	.91	.67
	4	.033	10.805	.94	.69	.00	.16

a. Dependent Variable: ESG

Dalam menganalisis potensi multikolinearitas, semua variabel menjelaskan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang kurang dari 10. Hal tersebut menandakan tidak ada masalah multikolinearitas dalam model tersebut, sehingga hubungan antar variabel bebas berjalan tanpa saling mengganggu

Uji Statistik Regresi

1) Output Model Summary

Tabel 6.
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.587 ^a	.344	.302	12.9233	1.275

a. Predictors: (Constant), CSR, Keberagaman, Kesejahteraan

b. Dependent Variable: ESG

Berdasarkan hasil Model Summary, terdapat korelasi yang cukup baik antara faktor CSR, gender, dan kesejahteraan dengan kinerja ESG, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,587. Berdasarkan nilai R Square sebesar 0,344, ketiga variabel tersebut mencakup 34,4% variasi kinerja ESG, dengan faktor tambahan di luar model yang memengaruhi porsi sisanya. Model tetap konstan ketika jumlah variabel dan sampel diperhitungkan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R Square yang Disesuaikan sebesar 0,302. Standard error of the estimate sebesar 12,923 menunjukkan tingkat penyimpangan prediksi yang masih wajar. Sementara itu, nilai Durbin-Watson sebesar 1,275 sedikit di bawah kisaran ideal (1,5–2,5), yang mengindikasikan kemungkinan adanya autokorelasi positif lemah, namun hal ini tidak menjadi masalah serius jika data yang digunakan bukan time series.

2) Uji F (Simultan)

Tabel 7.

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	4035.307	3	1345.102	8.054	.000 ^b
	Residual	7682.498	46	167.011		
	Total	11717.805	49			

a. Dependent Variable: ESG

b. Predictors: (Constant), CSR, Keberagaman, Kesejahteraan

Uji F digunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Keberagaman Tenaga Kerja (Gender), Kesejahteraan Karyawan, dan Tanggung Jawab Sosial (CSR) adalah variabel independen dalam penelitian ini. Kinerja ESG adalah variabel dependennya.

Hipotesis yang diajukan:

H₀ (Hipotesis nol): Keberagaman Tenaga Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Tanggung Jawab Sosial tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja ESG.

H₁ (Hipotesis alternatif): Keberagaman Tenaga Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Tanggung Jawab Sosial berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja ESG.

Berdasarkan hasil uji ANOVA, nilai signifikansi adalah 0,000 dan nilai F hitung adalah 8,054. Angka ini melebihi F tabel sebesar 2,80 (df1 = 3 dan df2 = 46) pada tingkat signifikansi 0,05. Meskipun H₁ diterima, H₀ ditolak karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel.

Maka dari itu, kinerja ESG dikatakan berpengaruh secara signifikan oleh variabel keragaman tenaga kerja, kesejahteraan karyawan, dan tanggung jawab sosial secara bersamaan. Hasilnya menjelaskan ketiga aspek sosial itu secara bersamaan memainkan peran penting

dalam menentukan seberapa baik suatu bisnis menerapkan prinsip-prinsip keberlanjutan, yang meliputi pertimbangan lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG).

3) Uji T (Parsial)

Tabel 8.

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	74.920	8.406		8.913	.000		
	Keberagaman	15.290	6.768	.271	2.259	.029	.991	1.009
	Kesejahteraan	9.851	5.002	.309	1.969	.055	.580	1.726
	CSR	-13.492	3.261	-.647	-4.137	.000	.582	1.718

a. Dependent Variable: ESG

Dalam penelitian ini, variabel independen meliputi Keberagaman Tenaga Kerja (Gender), Kesejahteraan Karyawan, dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR). Uji t dimanfaatkan sebagai penentuan pengaruh setiap variabel independen secara parsial pada variabel dependen, yaitu Kinerja ESG.

a. Hipotesis

H_0 (Hipotesis nol): Setiap variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ESG.

H_1 (Hipotesis alternatif): Setiap variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ESG.

b. Hasil Pengujian:

Keberagaman Tenaga Kerja

t hitung = 2,259, signifikansi = 0,029, Karena nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak. Keberagaman tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ESG. Semakin inklusif perusahaan dalam aspek gender, semakin baik nilai ESG yang dicapai.

Kesejahteraan Karyawan

t hitung = 1,969, signifikansi = 0,055, Karena nilai signifikansi sedikit di atas 0,05, maka hasil ini mendekati signifikan secara statistik.

Kesejahteraan karyawan cenderung berpengaruh terhadap kinerja ESG, namun belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara parsial.

Tanggung Jawab Sosial (CSR)

t hitung = -4,137, signifikansi = 0,000

Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak. CSR berpengaruh signifikan terhadap kinerja ESG, namun dengan arah negatif.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, implementasi CSR yang dilakukan perusahaan justru berasosiasi dengan penurunan skor ESG, kemungkinan akibat pelaksanaan CSR yang belum strategis atau tidak terintegrasi dengan sistem keberlanjutan perusahaan.

c. Kesimpulan Uji t:

Secara parsial, Keberagaman Tenaga Kerja dan CSR berpengaruh signifikan pada kinerja ESG, sedangkan Kesejahteraan Karyawan menunjukkan pengaruh yang mendekati signifikan. Hal ini menegaskan pentingnya kebijakan keberagaman dan tanggung jawab sosial dalam membuat reputasi dan kinerja keberlanjutan perusahaan.

Tabel 9.

No	Hipotesis	Hasil Hipotesis
H1	Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja terhadap Kinerja ESG	Berpengaruh Signifikan
H2	Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja ESG	Berpengaruh Signifikan
H3	Pengaruh Tanggungjawab Sosial terhadap Kinerja ESG	Tidak Berpengaruh Signifikan
H4	Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja, Kesejahteraan Karyawan dan Tanggungjawab sosial terhadap Kinerja ESG	Berpengaruh Signifikan

4) Pembahasan Hasil

1) Pembahasan Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja terhadap Kinerja ESG

Hasil uji t menjelaskan bahwa variabel keberagaman tenaga kerja, khususnya aspek gender, berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja Environmental, Social, and Governance (ESG), dengan nilai signifikansi sebesar 0,029. Hal tersebut menerangkan bahwa perusahaan yang mempunyai komitmen terhadap keberagaman tenaga kerja cenderung memiliki praktik keberlanjutan yang lebih baik, terutama dalam dimensi sosial dan tata kelola.

2) Pembahasan Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja ESG

Meskipun nilai signifikansi sebesar 0,055 belum mencapai batas konvensional (0,05), hasil ini tetap menerangkan bahwa arah pengaruh kesejahteraan terhadap ESG adalah positif. Ini berarti bahwa perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan fisik, mental, dan ekonomi karyawannya, akan lebih mampu membangun lingkungan kerja yang sehat dan mendukung penilaian ESG, terutama pada aspek sosial.

3) Pembahasan Pengaruh Tanggungjawab Sosial terhadap Kinerja ESG

Hasil uji statistik memaparkan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) memiliki pengaruh signifikan namun negatif pada kinerja ESG (signifikansi = 0,000). Temuan ini

menunjukkan bahwa CSR yang tidak dirancang secara strategis atau hanya bersifat formalitas dapat menimbulkan persepsi negatif dan justru menurunkan skor ESG perusahaan.

4) Pembahasan Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja, Kesejahteraan Karyawan dan Tanggungjawab sosial terhadap Kinerja ESG

Uji F memaparkan nilai signifikansi sebesar 0,000, berarti ketiga variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ESG. Model regresi ini mampu menjelaskan 34,4% variasi dalam kinerja ESG, yang mengindikasikan bahwa faktor-faktor internal sosial perusahaan memainkan peranan penting dalam mendukung keberlanjutan dan tata kelola yang baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan guna melakukan pengujian terkait bagaimana kinerja *Eviromental, Social, And Governance* (ESG) suatu perusahaan dipengaruhi oleh kesejahteraan karyawan, keberagaman tenaga kerja, dan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Melalui penggunaan analisis regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS, kami berhasil memperoleh beberapa kesimpulan penting. Pertama, keberagaman tenaga kerja, terutama yang berkaitan dengan aspek gender, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ESG. Hal ini menandakan bahwa perusahaan yang memiliki keberagaman gender yang tinggi cenderung mencapai kinerja ESG yang lebih baik, berikut merupakan hasil kesimpulan dari penelitian:

1. Keberagaman tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ESG.
Artinya, semakin beragam tenaga kerja perusahaan, terutama dari segi gender, maka semakin baik kinerja ESG-nya.
2. Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja ESG.
Walaupun tidak signifikan secara statistik, hasilnya tetap menjelaskan bahwa semakin baik kesejahteraan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja ESG perusahaan.
3. Tanggung jawab sosial berpengaruh signifikan, tetapi negatif terhadap kinerja ESG.
Ini berarti CSR yang tidak dijalankan dengan strategi yang tepat bisa berdampak buruk terhadap nilai ESG.
4. Keberagaman Tenaga Kerja, Kesejahteraan Karyawan dan Tanggungjawab sosial, secara bersamaan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja ESG. Jadi, keberagaman tenaga kerja, kesejahteraan karyawan, dan CSR secara simultan membentuk kinerja keberlanjutan perusahaan.

Saran

Saran Peneliti selanjutnya untuk mengkaji peran moderasi atau mediasi dari variabel lain, seperti budaya organisasi, komitmen manajemen puncak, atau sistem pelaporan keberlanjutan, guna mengetahui apakah hubungan antara keberagaman, kesejahteraan, dan CSR terhadap kinerja ESG dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut. Selain itu, peneliti dapat memanfaatkan teknologi data analitik atau big data untuk menggali lebih dalam informasi ESG dari sumber terbuka seperti laporan keberlanjutan, media sosial, atau platform ESG rating. Penelitian juga bisa difokuskan pada sektor-sektor tertentu, seperti industri manufaktur atau keuangan, untuk mendapatkan gambaran yang lebih spesifik mengenai implementasi ESG. Tak kalah penting, pendekatan studi longitudinal multiyear dapat digunakan untuk menangkap dinamika ESG secara lebih akurat dari waktu ke waktu, termasuk sebelum dan sesudah penerapan kebijakan tertentu di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hu, Y., & Liu, Q. (2023). Local Digital Economy and Corporate Social Responsibility. *Sustainability (Switzerland)*, 15(11). <https://doi.org/10.3390/su15118487>
- Husni, R., Sirojudin, A., Maradidya, A., Septiani, S., Lisa, H. Y., Catherine, J., Rasyid, P., Riski, T., Baharuddin, A., Reni, A., Gusnafitri, R., Soleh, O., Dharwiyanti, S., Taqwiem, A., Kartika, E. S., & Rachmadi, R. (n.d.). *EKONOMI DIGITAL (Transformasi Bisnis Dalam Era Digital)*.
- Melinda, A., & Wardhani, R. (2020). THE EFFECT OF ENVIRONMENTAL, SOCIAL, GOVERNANCE, AND CONTROVERSIES ON FIRMS' VALUE: EVIDENCE FROM ASIA. In *International Symposia in Economic Theory and Econometrics (Vol. 27, pp. 147–173)*. Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/S1571-038620200000027011>
- Muhammad Zidane Ramadhan, K., Zidane Ramadhan, M., & Kurnianti, D. (2024). □ 602 Pengaruh Environmental, Social, dan Governance (ESG) Terhadap Kinerja Perusahaan pada Sektor Aneka Industri yang Terdaftar pada Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2022. *Jurnal Serambi Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), 602–619. www.idx.co.id,
- Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pt. Parkland World Indonesia Plant 2).
- Purba, B. (n.d.).Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Hartomo, M. H., & Adiwibowo, S. A. (2023). Pengaruh Pengungkapan Enviromental, Social, Governance (ESG) Terhadap Kinerja Perusahaan. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 12, Nomor, 1–14.
- Hermanda, W. K., & Wijaya, R. E. (2024). CSR Performance And ESG Risk Terhadap Nilai

Dan Kesehatan Keuangan Perusahaan Non-Financial Terdaftar Bursa Efek Indonesia Periode 2019-2022. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(15).

- Luthan, E., Rizki, S. A., & Edmawati, S. D. (2018). Pengaruh Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 1(2), 204–219. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2017.v1.i2.2754>
- Martanti, S. H., & Kistyanto, A. (2018). Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja (Universitas Kristen Petra Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 630–638.
- Muhammad Fachrizal Wahyu Darma Putra, & Nurul Asfiah. (2024). Penerapan Environmental, Social, dan Governance (ESG) Pada Program Insfrastruktur Di Indonesia: Menuju Sustainable Business. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 102–114. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i3.943>
- Muhammad Zidane Ramadhan, K., Zidane Ramadhan, M., & Kurnianti, D. (2024). □ 602 Pengaruh Environmental, Social, dan Governance (ESG) Terhadap Kinerja Perusahaan pada Sektor Aneka Industri yang Terdaftar pada Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2022. *Jurnal Serambi Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), 602–619. www.idx.co.id,
- Pratiwi, K. A., Telagawathi, N. L. W. S., Mertaningrum, N. L. P. E., & Ariasih, M. P. (2019). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan dan Kerja Karyawan RSUP Sanglah Denpasar-Bali. *Jurnal Prospek*, 1(2), 1–15.
- Sari, P. S., & Widiatmoko, J. (2023). Pengaruh Environmental, Social, and Governance (ESG) Disclosure terhadap kinerja keuangan dengan gender diversity sebagai variabel moderasi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(9), 3634–3642.
- Wulan Qur'Anie Aziza, E. G. S. (2021). *EVOLUSI AKUNTANSI KEBERLANJUTAN*. 6(10), 18.
- Volume 18 Nomor 2 ANALISIS PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI JIWASRAYA (PERSERO) MEDAN.
http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi
- Sari, P. S., & Widiatmoko, J. (2023). Pengaruh Environmental, Social, and Governance (ESG) Disclosure terhadap kinerja keuangan dengan gender diversity sebagai variabel moderasi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(9), 3634–3642.
- Suhendri, Ekonomi, T. I., & Graha, P. (n.d.). PENHartomo, M. H., & Adiwibowo, S. A. (2023). Pengaruh Pengungkapan Enviromental, Social, Governance (ESG) Terhadap Kinerja Perusahaan. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 12, Nomor, 1–14.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. 4(2).