

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. *Stakeholder Theory* (Teori Pemangku Kepentingan)

Teori pemangku kepentingan (*stakeholder theory*) pertama kali diperkenalkan oleh R. Edward Freeman pada tahun 1984 dan terus berkembang hingga saat ini. Teori ini menekankan bahwa keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan memenuhi kepentingan pemegang saham, tetapi juga pemangku kepentingan lainnya, termasuk pemangku kepentingan internal seperti karyawan.

Menurut Freeman, Martin, & Parmar (2020) dalam bukunya *The Power of And: Responsible Business Without Trade-Offs*, perusahaan sebaiknya mengadopsi pendekatan integratif yang menggabungkan tujuan finansial dengan tanggung jawab sosial. Dengan demikian, pencapaian keuntungan tidak harus mengorbankan keberlanjutan atau nilai-nilai etis perusahaan.

1) Stakeholder Theory dan Tekanan Karyawan terhadap Kualitas Laporan Keberlanjutan

Stakeholder theory menjelaskan bahwa perusahaan tidak hanya berorientasi pada kepentingan pemegang saham, melainkan juga harus memperhatikan ekspektasi pemangku kepentingan lainnya, termasuk karyawan sebagai *stakeholder internal*. Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dalam mendorong perusahaan untuk lebih bertanggung

jawab terhadap aspek sosial maupun lingkungan. Tekanan karyawan dapat muncul melalui tuntutan atas lingkungan kerja yang aman, partisipasi dalam isu-isu keberlanjutan, hingga sikap kritis terhadap kebijakan perusahaan yang dianggap tidak ramah lingkungan. Tekanan ini mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas laporan keberlanjutan sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada *stakeholder*. Dengan demikian, *Stakeholder Theory* menjadi dasar teoretis bagi hubungan antara tekanan karyawan dan kualitas laporan keberlanjutan.

2) *Stakeholder Theory* dan Efektivitas Dewan Komisaris terhadap Kualitas Laporan Keberlanjutan

Menurut *Stakeholder Theory*, perusahaan tidak hanya bertanggung jawab kepada pemegang saham, tetapi juga kepada seluruh pemangku kepentingan, termasuk karyawan, masyarakat, regulator, dan lingkungan. Dalam konteks ini, efektivitas dewan komisaris menjadi faktor penting karena dewan berfungsi sebagai pengawas dan penjamin akuntabilitas perusahaan. Penelitian lima tahun terakhir menunjukkan bahwa dewan komisaris yang efektif ditandai dengan independensi, keahlian, serta keterlibatan aktif berpengaruh positif terhadap kualitas pelaporan keberlanjutan (García-Torea et al., 2020; Dewi & Pitriasari, 2024; Sugiharto et al., 2022). Hal ini sejalan dengan *Stakeholder Theory*, di mana tata kelola yang baik melalui peran dewan komisaris dapat meningkatkan transparansi, memperkuat legitimasi, dan memastikan

bahwa perusahaan merespons kebutuhan serta ekspektasi *stakeholder* secara lebih luas.

2. *Legitimacy Theory* (Teori Legitimasi)

Dalam buku *Corporate Social Responsibility in Developing and Emerging Markets: Institutions, Actors and Sustainable Development* yang disunting oleh Onyeka K. Osuji, Franklin N. Ngwu, dan Diana-Trifonova Moore (2020), *Legitimacy Theory* dijelaskan sebagai kerangka konseptual yang menggambarkan bagaimana organisasi berupaya mendapatkan, mempertahankan, atau memperbaiki legitimasi mereka di mata masyarakat dan pemangku kepentingan.

Dalam konteks penelitian ini, tekanan karyawan menjadi salah satu bentuk mekanisme legitimasi internal. Karyawan, sebagai *stakeholder* utama, menuntut perusahaan agar lebih bertanggung jawab terhadap isu lingkungan, keselamatan kerja, dan keberlanjutan. Ketika tuntutan ini dipenuhi, perusahaan bukan hanya menjaga kepuasan karyawan, tetapi juga memperoleh legitimasi sosial karena dianggap peduli terhadap kesejahteraan tenaga kerjanya.

Sementara itu, efektivitas dewan komisaris mencerminkan mekanisme tata kelola yang berperan dalam menjaga transparansi, akuntabilitas, serta kesesuaian laporan keberlanjutan dengan standar yang diakui. Dewan komisaris yang efektif akan memastikan bahwa praktik keberlanjutan yang dilaporkan bukan sekadar formalitas, melainkan benar-benar mencerminkan kinerja perusahaan. Dengan demikian, efektivitas

dewan komisaris membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan legitimasi dari stakeholder eksternal seperti regulator, investor, dan masyarakat luas.

3. Laporan Keberlanjutan

Berdasarkan POJK nomor 51/POJK.03/2017 pasal 1 ayat 13 mendefinisikan *Sustainability Report* sebagai laporan yang mencakup kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan pada suatu perusahaan dalam menjalankan bisnis berkelanjutan (OJK, 2017). *Sustainability Report* yang diterbitkan oleh perusahaan dijadikan sebagai bahan pertimbangan *Stakeholder* dalam pengambilan keputusan serta dapat menambah nilai perusahaan karena melalui *Sustainability Report* tercermin bahwa perusahaan tidak hanya peduli terhadap kinerja ekonomi saja, namun juga bertanggungjawab terhadap aspek lingkungan dan sosial.

Sustainability Report yang diterbitkan oleh Perusahaan diharapkan memiliki kualitas yang baik. Kualitas dari *Sustainability Report* dapat dinilai dari seberapa besar nilai yang didapat oleh pembacanya (Rudyanto & Siregar, 2019).

Indikator yang digunakan dalam pengukuran laporan berkelanjutan perusahaan dikembangkan secara terus menerus oleh berbagai organisasi internasional dengan tujuan mencapai standar yang diakui secara internasional. Organisasi internasional yang paling banyak dikenal adalah *Global Reporting Initiative* (GRI), yang berkonsentrasi pada standarisasi laporan pembangunan berkelanjutan, yang disebut *sustainability report*.

Praktik dan pengungkapan *Sustainability Report* merupakan mekanisme dan konsekuensi nyata dari implementasi *Good Corporate Governance* yang memiliki prinsip bahwa *stakeholder* memerlukan perhatian, baik dalam hal aturan yang ada menjalin kerjasama yang aktif untuk kelangsungan hidup jangka Panjang antara *stakeholder* dengan perusahaan (Aliniar & Wahyuni, 2017).

4. Kualitas Laporan Keberlanjutan

Kualitas laporan keberlanjutan (*quality of sustainability reporting*) umumnya dipahami sebagai tingkat kelengkapan, relevansi, keandalan, dan keterbandingan pengungkapan informasi lingkungan, sosial, dan tata kelola yang disajikan perusahaan, aspek-aspek ini mencakup baik kuantitas (luas/topik yang diungkapkan) maupun kualitas substantif (informasi yang material, berbasis data, dan terverifikasi) (Beatrice, Nassimbeni & Orzes, 2024)

Dalam literatur empiris Indonesia dan internasional, kualitas *sustainability report* sering diukur menggunakan indeks pengungkapan (*disclosure index*) berbasis standar seperti GRI atau kriteria komposit misalnya skor GRI *compliance*, keberadaan *assurance* eksternal, dan indikator kuantitatif seperti emisi atau angka K3, serta metrik tambahan seperti keberadaan *assurance* eksternal dan keterkaitan informasi dengan strategi perusahaan. Studi-studi mutakhir menggunakan kombinasi indikator kuantitatif dan penilaian konten untuk menangkap dimensi kelengkapan dan kredibilitas (Raden Intan, 2025).

GRI merupakan sistem modular yang terdiri dari 3 standar yaitu :

1. *GRI Universal Standards*

Merupakan standar yang dapat diaplikasikan pada seluruh organisasi dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. GRI 1: *Foundation* 201, menjelaskan terkait konsep, tujuan dan penjelasan tentang bagaimana caranya menggunakan standar GRI. Disini juga ditentukan syarat yang perlu dipenuhi oleh perusahaan.
- b. GRI 2: *General Disclosures* 2021, meliputi keterangan detail tentang identitas perusahaan seperti struktur organisasi dan praktik pelaporan, aktivitas dan pekerja, tata kelola, strategi, peraturan, praktik bisnis, dan stakeholder engagement. Di sini akan terlihat profil dari perusahaan sehingga dapat memberikan gambaran terkait dampak yang diberikan oleh perusahaan.
- c. GRI 3 : *Material Topics* , menguraikan tentang langkah apa saja yang sekiranya dapat relevan untuk dilakukan dan bagaimana manajemen yang seharusnya dilakukan.

2. *The GRI Sector Standards*

Standar ini berfokus pada peningkatan kualitas, kelengkapan, dan konsistensi pada pelaporan yang dibuat oleh organisasi. Standar ini dikembangkan untuk 40 sektor yang dimulai dari sektor dengan dampak tertinggi, seperti minyak dan gas, agrikultur, akuakultur, dan perikanan.

3. *The GRI Topic Standards*

Standar ini berisi informasi terkait dengan topik. Misalnya terkait dengan standar pengelolaan limbah, kesehatan dan keselamatan kerja, serta pajak. Setiap perusahaan sesuai akan memilih standar topik yang sesuai untuk digunakan dalam pelaporan.

Pengukuran kualitas laporan tanggung jawab sosial yang digunakan dalam penelitian ini adalah *content analysis* berdasarkan G3 dan G4, jumlah halaman, opini atas laporan keberlanjutan perusahaan, dan penilaian pihak independen atas GRI *application check*. Pengukuran *content analysis* berdasarkan G3 dan G4 tergantung dari penggunaan masing-masing perusahaan (G3.1, 2000; G4, 2013a dan 2013b). Apabila pada tahun tertentu, suatu perusahaan masih menggunakan G3 dalam pengungkapan maka perusahaan tersebut dinilai berdasarkan standar umum dan standar khusus G3. Apabila pada tahun berikutnya, perusahaan tersebut telah menggunakan G4 dalam pengungkapan maka perusahaan tersebut dinilai berdasarkan standar umum dan standar khusus G4. Pemberian bobot pada *content analysis* didasarkan pada pengungkapannya, yaitu nilai 0 untuk komponen yang tidak diungkapkan, nilai 1 untuk komponen yang diungkapkan secara kualitatif dan nilai 2 untuk komponen yang diungkapkan secara kuantitatif. Kemudian hasil dari *content analysis* dari masing-masing indikator dihitung dengan proporsi jumlah skor yang diungkapkan dengan skor maksimal yang diharapkan (Rudyanto & Siregar, 2018).

5. Pemangku Kepentingan (*Stakeholder*)

Pemangku kepentingan atau *stakeholder* adalah individu, kelompok, atau pihak yang memiliki kepentingan dalam suatu organisasi (perusahaan) yang hasil tindakannya dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh jalannya bisnis (*Corporate Finance Institute*).

Tekanan yang diberikan oleh pemangku kepentingan menurut adanya pelaksanaan dan pengkomunikasian dari kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan dalam bentuk laporan yang berkualitas (Suharyani, Ulum & Jati, 2019).

6. Karyawan

Menurut *Society for Human Resource Management* (SHRM) tahun 2023, seorang karyawan adalah individu yang dipekerjakan oleh suatu organisasi atau perusahaan dan menerima kompensasi atas layanan yang diberikan.

7. Tekanan Karyawan (*Employee Pressure*)

Tekanan karyawan (*employee pressure*) adalah bentuk dorongan, tuntutan, atau desakan yang datang dari karyawan sebagai stakeholder internal perusahaan agar manajemen memenuhi hak, kebutuhan, serta ekspektasi mereka. Tekanan ini dapat muncul karena ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, kebijakan perusahaan, ketidakselarasan dengan nilai-nilai keberlanjutan, maupun praktik perusahaan yang dianggap merugikan karyawan.

Dalam lima tahun terakhir, arus regulasi dan praktik pelaporan menempatkan pelatihan dan pengembangan SDM sebagai metrik inti pengungkapan keberlanjutan. Standar GRI 404 *Training and Education* secara eksplisit mendorong entitas melaporkan rata-rata jam pelatihan karyawan sebagai indikator komitmen terhadap pengembangan kompetensi dan dampak sosialnya.

Literatur mutakhir menegaskan bahwa pelatihan adalah tuas implementasi keberlanjutan. Tinjauan sistematis menunjukkan pelatihan manajemen dan karyawan memperbaiki kemampuan organisasi menyerap tujuan keberlanjutan ke dalam proses, indikator, dan target, yang pada gilirannya meningkatkan mutu dokumentasi dan pelaporan kinerja ESG. Studi-studi tersebut menempatkan pelatihan bukan sekadar biaya, melainkan prasyarat *capability building* untuk memastikan kebijakan, prosedur, dan data keberlanjutan berjalan konsisten lintas fungsi. Dalam skema ini, tekanan karyawan muncul karena pekerja menuntut kejelasan peran, kompetensi hijau, dan sistem pelaporan yang *credible*, perusahaan merespons dengan menaikkan jam pelatihan, yang kemudian memperbaiki kualitas isi dan proses penyusunan laporan. (A sult 2024).

Studi perilaku organisasi menemukan pendidikan/pelatihan keberlanjutan meningkatkan perilaku pro-lingkungan karyawan dan keterlibatan terhadap strategi ESG. Karyawan yang terlatih lebih mampu mengidentifikasi isu material misalnya emisi, keselamatan kerja, hak asasi pekerja, mengumpulkan data unit kerja secara tepat waktu, serta

menangkal praktik *greenwashing*. Efek ini berkontribusi langsung pada atribut kualitas laporan relevansi, keandalan, dan kelengkapan karena sumber data yang lebih sadar standar dan paham *evidence*. Dengan demikian, semakin tinggi jam pelatihan per karyawan sebagai wujud tekanan karyawan untuk pengembangan, semakin tinggi pula peluang perusahaan menghasilkan laporan berkualitas (YC Kang, 2022).

8. Dewan Komisaris

Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dewan komisaris tidak terlibat langsung dalam pengelolaan operasional sehari-hari, melainkan berfungsi sebagai *monitoring body* untuk mengawasi kebijakan direksi, kinerja perusahaan, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Dalam konteks pelaporan keberlanjutan, peran pengawasan ini penting untuk memastikan bahwa informasi yang diungkapkan bersifat akurat, lengkap, dan sesuai dengan standar pelaporan yang berlaku (Fitriyah & Haryono, 2021).

Dewan komisaris bertanggung jawab memastikan manajemen mematuhi prinsip keberlanjutan dan mengungkapkan informasi yang transparan kepada pemangku kepentingan, sehingga relevan sebagai determinan kualitas laporan keberlanjutan (Pratama & Widodo, 2022). Pada sektor energi dan *basic material* yang memiliki risiko lingkungan tinggi, efektivitas dewan dalam mengawasi strategi ESG menjadi faktor kritis dalam kualitas pengungkapan (Wulandari & Prabowo, 2024).

Perbedaan hasil penelitian sebelumnya terkait hubungan dewan komisaris dan kualitas laporan keberlanjutan menunjukkan adanya *research gap* yang perlu diuji kembali dengan mempertimbangkan variabel lain, seperti tekanan karyawan, untuk menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif (Syahrul & Dewi, 2023).

9. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Media Publikasi	Hasil Penelitian
1.	Putri & Santoso (2023)	<i>Board Effectiveness and Sustainability Performance in Energy Sector</i>	Sustainability Accounting Journal	- Dewan komisaris yang efektif meningkatkan kualitas pelaporan keberlanjutan perusahaan energi.
2.	Rahmawati et al. (2020)	<i>The Role of Board of Commissioners in Improving Sustainability Report Quality</i>	Jurnal Good Corporate Governance	- Efektivitas dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keberlanjutan, terutama melalui fungsi pengawasan.
3.	Safitri & Alvia (2024)	<i>The influence of consumer pressure & employee pressure on the quality of sustainability report disclosure</i>	Asian Journal of Applied Business and Management	- <i>Employee pressure</i> tidak secara signifikan memengaruhi kualitas pengungkapan, hanya <i>consumer pressure</i> yang signifikan
4.	Iryani Maulana Suryana & Erna Setiany (2025)	<i>Effect of Stakeholder Pressure and Corporate Governance... (Mining Sector) (2016–2020)</i>	Journal of Economics, Finance and Accounting Studies	- <i>Employee pressure</i> berpengaruh signifikan positif terhadap pengungkapan laporan keberlanjutan pada sektor pertambangan
5.	Pratiwi & Sriani (2025)	Stakeholder Pressure and	Jurnal Akuntansi	- <i>Employee pressure</i> tidak memengaruhi kualitas laporan, dan

		Sustainability Report Quality	Kajian Ilmiah (JAK)	ukuran perusahaan melemahkan pengaruhnya
6.	Iryani Maulana Suryana & Erna Setiany (2025)	Effect of Stakeholder Pressure and Corporate Governance... (Mining Sector) (2016–2020)	Journal of Economics, Finance and Accounting Studies	- <i>Employee pressure</i> berpengaruh signifikan positif terhadap pengungkapan laporan keberlanjutan pada sektor pertambangan

Untuk memperkuat landasan teoritis dan empiris, penelitian ini merujuk pada berbagai studi terdahulu yang membahas tekanan karyawan, efektivitas dewan komisaris, serta kualitas laporan keberlanjutan. Seperti penelitian Putri & Santoso (2023) dalam penelitiannya yang berjudul *Board Effectiveness and Sustainability Performance in Energy Sector* yang dipublikasikan pada *Sustainability Accounting Journal* menemukan bahwa dewan komisaris yang efektif mampu meningkatkan kualitas pelaporan keberlanjutan pada perusahaan sektor energi. Hasil penelitian ini menekankan pentingnya peran dewan komisaris dalam menjalankan fungsi strategis pengawasan agar praktik keberlanjutan perusahaan dapat terefleksikan secara akurat dan transparan dalam laporan yang disajikan.

Rahmawati et al. (2020) melalui penelitian berjudul *The Role of Board of Commissioners in Improving Sustainability Report Quality* yang diterbitkan pada *Jurnal Good Corporate Governance* juga menunjukkan bahwa efektivitas dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keberlanjutan. Pengaruh tersebut terutama terlihat melalui fungsi pengawasan dewan komisaris yang memastikan bahwa setiap informasi keberlanjutan yang

diungkapkan perusahaan telah sesuai dengan standar pelaporan dan mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

Safitri & Alvia (2024) dalam penelitian yang dipublikasikan di *Asian Journal of Applied Business and Management* dengan judul *The Influence of Consumer Pressure & Employee Pressure on the Quality of Sustainability Report Disclosure* menemukan bahwa tekanan karyawan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas pengungkapan laporan keberlanjutan. Sebaliknya, tekanan konsumen justru berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan. Hasil ini menunjukkan bahwa dorongan eksternal dari konsumen lebih kuat dalam mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas pengungkapan dibandingkan dengan tekanan internal dari karyawan.

Iryani Maulana Suryana & Erna Setiany (2025) melalui penelitian berjudul *Effect of Stakeholder Pressure and Corporate Governance on Sustainability Disclosure in Mining Sector (2016–2020)* yang diterbitkan pada *Journal of Economics, Finance and Accounting Studies* memberikan hasil yang berbeda. Penelitian ini menemukan bahwa tekanan karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap pengungkapan laporan keberlanjutan pada perusahaan sektor pertambangan. Hal ini menunjukkan bahwa suara dan tuntutan karyawan dalam sektor yang berisiko tinggi, seperti pertambangan, menjadi faktor penting yang mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas laporan keberlanjutan.

Pratiwi & Sriani (2025) dalam penelitiannya yang berjudul *Stakeholder Pressure and Sustainability Report Quality* yang dipublikasikan pada Jurnal

Akuntansi Kajian Ilmiah (JAK) menemukan bahwa tekanan karyawan tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keberlanjutan. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa ukuran perusahaan melemahkan pengaruh tekanan pemangku kepentingan terhadap kualitas laporan, sehingga peran faktor internal perusahaan menjadi lebih dominan dibandingkan faktor eksternal tertentu.

Iryani Maulana Suryana & Erna Setiany (2025) melalui penelitian lain yang berjudul *Effect of Stakeholder Pressure and Corporate Governance on Sustainability Disclosure in Mining Sector (2016–2020)* yang juga diterbitkan pada *Journal of Economics, Finance and Accounting Studies* kembali menegaskan bahwa tekanan karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap pengungkapan laporan keberlanjutan di sektor pertambangan. Temuan ini memperkuat bukti bahwa dalam konteks industri ekstraktif, dorongan dari karyawan terhadap praktik keberlanjutan perusahaan dapat menghasilkan laporan yang lebih berkualitas dan sesuai dengan tuntutan pemangku kepentingan.

B. Rerangka Pemikiran

Penelitian ini terdapat variable independen yaitu tekanan pemangku tekanan karyawan (*Employee Pressure*) dan Dewan Komisaris. Sedangkan variable dependen yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitas laporan keberlanjutan (*the quality of sustainability report*). Sampel dari penelitian ini adalah perusahaan yang terdaftar di BEI pada tahun 2019 – 2024.

Penelitian ini didasari oleh Teori Pemangku Kepentingan (*Stakeholder Theory*) yang menekankan bahwa setiap kelompok yang memiliki kepentingan terhadap perusahaan, termasuk karyawan sebagai *stakeholder internal*, dan dewan komisaris sebagai tata kelola perusahaan memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan organisasi. *Employee pressure* dapat muncul dalam bentuk tuntutan transparansi, keadilan, dan keterbukaan informasi terkait kinerja keberlanjutan sedangkan dewan komisaris melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberikan nasihat kepada direksi dalam rangka memastikan perusahaan berjalan sesuai prinsip tata kelola yang baik (*Good Corporate Governance/GCG*) (Otoritas Jasa Keuangan, 2015).

Karyawan merupakan salah satu pemangku kepentingan internal yang memiliki peran strategis dalam mendorong transparansi dan akuntabilitas perusahaan. Sebagai pihak yang terlibat langsung dalam proses operasional dan pelaporan, karyawan memiliki akses terhadap informasi internal yang relevan dan sensitif. Tekanan yang diberikan karyawan kepada manajemen baik secara langsung melalui aspirasi, maupun secara tidak langsung melalui sikap kritis terhadap kebijakan perusahaan dapat menjadi pendorong bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas laporan keberlanjutan.

Dewan komisaris merupakan organ pengawas yang memegang peran sentral dalam memastikan keberlangsungan perusahaan sesuai prinsip GCG, termasuk akuntabilitas, transparansi, dan tanggung jawab sosial lingkungan. Peran ini secara langsung memengaruhi kualitas pelaporan keberlanjutan yang menjadi cerminan kepatuhan dan kinerja keberlanjutan perusahaan (Fitriyah & Haryono, 2021).

Perusahaan sektor energi dan *basic material* memiliki potensi dampak lingkungan yang besar, sehingga memerlukan pengawasan yang lebih ketat terhadap pengelolaan risiko lingkungan dan sosial. Dewan komisaris berperan memastikan bahwa laporan keberlanjutan menyajikan pengungkapan yang sesuai dengan ekspektasi regulator dan pemangku kepentingan (Sari & Yuliana, 2021).

Berdasarkan *Legitimacy Theory*, perusahaan perlu memastikan aktivitasnya sejalan dengan nilai dan norma yang berlaku di masyarakat, termasuk memenuhi harapan para pemangku kepentingan seperti karyawan dan dewan komisaris. Tekanan karyawan dapat memaksa manajemen untuk menyusun laporan keberlanjutan yang lebih komprehensif, akurat, dan sesuai dengan standar pelaporan yang berlaku, demi menjaga legitimasi di mata pihak internal maupun eksternal.

Selain itu, menurut *Environmental Disclosure Theory*, pengungkapan yang berkualitas dalam laporan keberlanjutan merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap dampak lingkungannya. Karyawan sebagai agen perubahan internal dan dewan komisaris sebagai organ pengawas memiliki kepentingan langsung terhadap keberlanjutan perusahaan, karena hal tersebut berkaitan dengan keamanan kerja, reputasi perusahaan, dan masa depan bisnis. Dorongan atau tekanan dari karyawan dan dewan komisaris untuk meningkatkan transparansi akan memengaruhi detail, kelengkapan, dan keandalan informasi yang disajikan dalam laporan keberlanjutan.

C. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah, oleh karena itu harus diuji secara empiris. Pengembangan hipotesis penelitian yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

- H1 : Tekanan Karyawan (*Employee pressure*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keberlanjutan
- H2 : Efektivitas Dewan Komisaris berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keberlanjutan

Gambar 2.1 Rerangka Kerja Penelitian

