

**PENGARUH *SLACK RESOURCES*, GENDER DAN STRUKTUR KEPEMILIKAN
TERHADAP PENGUNGKAPAN *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY*
(STUDI PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA
TAHUN 2018-2019)**

Disusun Oleh:

Qotrunnada Nafi' Islami

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Made Sudarma, MM., CA., Ak.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Jl. MT. Haryono 165, Malang, 65145, Indonesia

E-mail: qotrunnadanafi@gmail.com, made@ub.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *slack resources*, gender, dan struktur kepemilikan terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility*. *Slack resources* diproksikan dengan nilai kas dan setara kas perusahaan, gender dengan rasio masing-masing dewan (direktur dan komisaris), struktur kepemilikan diukur dengan rasio kepemilikan institusional dan manajerial. Populasi penelitian ini yaitu perusahaan yang terdaftar di BEI tahun 2018-2019. Dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, sampel terdiri dari 54 perusahaan yang memenuhi syarat. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk metode analisisnya. Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara gender dewan direksi dan komisaris maupun kepemilikan institusional dan kepemilikan manajerial terhadap pengungkapan CSR. Lain halnya dengan *slack resources* yang memiliki pengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR.

Kata kunci: *Slack Resources, Gender, Kepemilikan Institusional, Kepemilikan Manajerial, Corporate Social Responsibility*

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of slack resources, genders, and ownership structures on corporate social responsibility disclosure, in which the company cash and cash equivalents are the proxies of slack resources, the ratio of respective boards of directors and commissioners are the proxies of genders, and the ownership structure is measured by the ratio of respective institutional and managerial ownership. The population of this study includes companies listed on Indonesia Stock Exchange between 2018 and 2019. The samples involve 54 qualified companies selected through purposive sampling, and are analyzed by multiple regression analysis. The results indicates that the genders of the boards of directors and commissioners, and institutional and managerial ownership have no effect on CSR disclosure. Whilst, slack resources have a negative effect on CSR disclosure.

Keywords: *Slack Resources, Gender, Institutional ownership, Managerial ownership, Corporate Social Responsibility*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman saat ini memicu perusahaan untuk tampil lebih baik, baik secara operasional maupun keuntungan secara finansial. Akan tetapi, tidak sedikit kehadiran perusahaan memberikan dampak negatif terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar, seperti kebakaran hutan yang diakibatkan oleh perusahaan kelapa sawit dan kertas serta pencemaran air akibat limbah perusahaan.

Terdapat gagasan yang dicetuskan oleh John Elkington pada tahun 1997 yang dikenal dengan *Triple Bottom Line* (TBL) yang menyelaraskan tiga aspek penting demi kelangsungan hidup perusahaan, yakni ekonomi (*profit*), sosial (*people*) dan lingkungan (*planet*). Disamping perusahaan berfokus pada cara memperoleh keuntungan sebanyak mungkin, juga harus bertanggungjawab kepada masyarakat sekitar dan menjaga kelestarian alam lingkungan.

Pada UU No. 40 tahun 2007 dijelaskan bahwa perusahaan yang kegiatannya bergerak di bidang sumber daya alam atau yang berkaitan dengan hal itu wajib melaksanakan aktivitas sosial dan lingkungan atau CSR (*Corporate Social Responsibility*). Menurut Camilleri (2017), CSR dapat dijadikan sebagai bentuk investasi jangka panjang perusahaan yang menghasilkan keuntungan secara finansial. Dengan kata lain, CSR merupakan salah satu strategi bisnis untuk dapat mencapai keunggulan kompetitif.

Saat ini, penerapan pelaporan CSR di Indonesia lebih banyak diungkapkan dalam laporan tersendiri yaitu laporan keberlanjutan atau *sustainability report*. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh *ASEAN CSR Network* (ACN) dan *Centre for Governance, Institutions and Organization* (CGIO) *National University*

of Singapore (NUS) *Business School* mengenai kualitas *sustainability report* 5 negara ASEAN. Hasilnya menyatakan bahwa Indonesia menduduki peringkat terakhir dengan perolehan 53,6%.

Untuk membuat sebuah laporan tentunya membutuhkan sumber daya yang banyak. *Slack resources* merupakan sumber daya tambahan yang dimiliki perusahaan yang dapat dimanfaatkan untuk menghadapi ketidakpastian kondisi tekanan lingkungan dari internal maupun eksternal dan menyesuaikannya (Bourgeois, 1981). Dengan adanya sumber daya yang lebih tersebut, perusahaan dapat mengalokasikan dana lebih banyak sehingga pengungkapan CSR bisa lebih luas.

Penentuan besaran alokasi dana dan rencana aktivitas CSR ditetapkan oleh dewan direksi dengan persetujuan dewan komisaris sebagaimana yang tertera pada pasal 4 PP No. 47 tahun 2012. Perbedaan karakteristik pada posisi tersebut mempunyai pengaruh terhadap keputusan yang diambil, salah satunya yaitu perbedaan gender (*gender diversity*). Jika dilihat dari segi etika dan moral, perempuan lebih berperilaku etis dan memiliki standar moral yang lebih baik daripada laki-laki (Hyun et al., 2016).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi ialah struktur kepemilikan perusahaan. Tingginya saham institusional perusahaan dapat meningkatkan pengawasan manajer dan mendesak perusahaan untuk mengungkapkan informasi yang lebih luas. Selain itu, ketika manajer memiliki saham perusahaan yang tinggi, mereka akan termotivasi untuk menyelaraskan kepentingan pemegang saham karena di satu sisi mereka juga merupakan bagian dari pemegang saham itu sendiri (Soliman et al., 2013). Dengan diungkapkannya CSR, reputasi perusahaan

meningkat dan manajer akan mendapatkan insentif.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh *slack resources*, gender, kepemilikan institusional dan manajerial terhadap pengungkapan CSR pada perusahaan yang terdaftar di BEI dengan rentang waktu pengamatan selama 2 tahun (2018-2019) dan menggunakan standar terbaru yakni GRI Standard.

TELAAH PUSTAKA

Teori Stakeholder

Kepentingan masyarakat dalam bisnis perusahaan ditekankan pada teori stakeholder karena antara bisnis dengan masyarakat tidak dapat dipisahkan (Freeman & Dmytriiev, 2017). Dilihat dari sudut pandang moral, teori ini memberikan penjelasan bahwasannya setiap para pemangku kepentingan mempunyai hak yang sama dan tidak boleh dilanggar oleh perusahaan.

Keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada bagaimana perusahaan mengelola hubungannya dengan para stakeholder. Saat ini perusahaan tidak hanya dikaitkan dengan kepentingan yang hanya memaksimalkan kekayaan pemilik, akan tetapi semakin meluas dengan memperhatikan kelompok-kelompok lainnya. Salah satu hal yang dapat dilakukan yaitu dengan mempublikasikan laporan keuangan dan non-keuangan karena setiap stakeholder berhak untuk mendapatkan informasi aktivitas perusahaan sesuai dengan kepentingannya masing-masing.

Teori Slack Resources

Slack merupakan kelebihan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan yang dapat dialihkan atau dimanfaatkan untuk

mencapai tujuan organisasi (George, 2005). *Slack resources* merupakan ketersediaan sumber daya perusahaan yang berlebih, namun kurang dioptimalkan dalam pemanfaatannya yang dapat digunakan untuk aktivitas operasional perusahaan terutama ketika ada perubahan situasi dan kondisi yang terjadi (Bourgeois, 1981).

Salah satu contoh *slack* yakni *financial slack*. Menurut Mishina et al., (2004) dalam Kusumawati (2019), yang dapat dikatakan *financial slack* adalah sumber daya aset yang likuiditasnya cukup tinggi dan belum dialokasikan untuk digunakan tujuan tertentu, seperti kas. *Financial slack* yang tinggi dapat dimanfaatkan untuk melaksanakan aktivitas yang berkaitan dengan isu sosial maupun lingkungan sebagai bentuk komitmen dan strategi jangka panjang demi keberlangsungan hidup perusahaan. Serta dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas pengungkapan hasil aktivitasnya melalui laporan keberlanjutan.

Teori Agensi

Teori keagenan berfokus pada hubungan kontrak antar dua pihak yang memiliki kepentingan yang berbeda, seperti prinsipal dan agen. Agen ditunjuk oleh prinsipal (pemilik) sebagai wakil yang menggantikannya untuk menjalankan perusahaan termasuk dalam hal pengambilan keputusan. Dengan adanya pemisahan tersebut memicu konflik kepentingan dari kedua belah pihak.

Penyelarasan kepentingan antara prinsipal dan agen dapat menjadi solusi dan meminimalisir terjadinya konflik. Dengan memberikan saham kepada agen dapat memotivasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan karena mereka juga merupakan bagian dari pemilik perusahaan.

Teori Sosialisasi Gender

Teori sosialisasi gender berpendapat bahwa laki-laki dan perempuan memiliki orientasi yang berbeda terhadap prinsip moral dan nilai etika yang dibawanya. Menurut Hyun et al., (2016), perempuan lebih bersikap etis dan memiliki empati yang kuat ketimbang laki-laki. Adanya diversitas gender dapat dianggap sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan etika perusahaan karena perempuan lebih berorientasi terhadap pelanggan (sensitif dan perhatian), efektif dalam membangun hubungan, dapat menciptakan kepercayaan interpersonal, kreatif dalam memecahkan masalah serta perempuan lebih mendukung dan pengertian (Dawson, 1995).

Corporate Social Responsibility

Konsep CSR pertama kali diperkenalkan pada tahun 1953 oleh Howard R. Bowen dalam bukunya yang berjudul “*Social Responsibilities of the Businessman*” (Hishan et al., 2017). Definisi CSR menurut Bowen dalam Smith (2011) yaitu kewajiban bisnis perusahaan untuk membuat kebijakan dan keputusan atau melakukan kegiatan yang sejalan yang berkaitan dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada di masyarakat.

Pada tahun 1997, John Elkington, memperkenalkan pendekatan TBL (*Triple Bottom Line*) untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan tidak hanya difokuskan pada keuntungan yang diperoleh (*profit*), namun juga harus memperhatikan lingkungan sekitar perusahaan yang terkena dampak akibat kegiatan operasional perusahaan terkait pelestarian atau pemeliharaan lingkungan hidup (*planet*) dan kemakmuran masyarakat (*people*). Pendekatan TBL dapat menjadi alat penting bagi perusahaan

untuk mendukung tujuan keberlanjutan (Slaper & Hall, 2011).

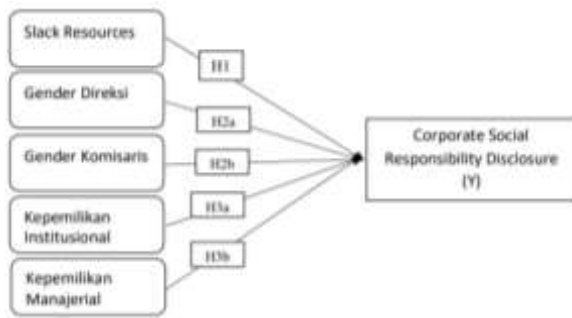
Slack Resources

Slack resources merupakan ketersediaan sumber daya perusahaan yang terlampaui banyak dari yang dibutuhkan. Menurut Harrison & Coombs (2012), nilai kas dan setara kas dianggap sebagai sumber daya perusahaan yang mudah digunakan bagi manajer dan biasanya dalam penggunaannya tidak banyak diawasi sehingga memberikan kebebasan untuk para manajer.

Gender

Gender merupakan hasil konstruksi sosial (Hoominfar, 2019), artinya ada pelabelan yang diberikan masyarakat terhadap peran antara perempuan dan laki-laki untuk melakukan tugas maupun peran tertentu yang berbeda. Adanya campur tangan dari masyarakat ini memungkinkan peran gender dapat berubah sewaktu-waktu. Peran gender berkaitan dengan stereotip masyarakat. Perempuan dan laki-laki secara alami memiliki sikap, sifat, dan kemampuan yang berbeda. Laki-laki lebih ditekankan pada kekuasaan, aturan, otoriter dan berfokus pada tujuan, namun lebih acuh dalam hal perasaan (Yang et al., 2018). Berbeda dengan perempuan yang lebih kolaboratif (Ravasi & Schultz, 2006), demokratis dan komunikatif (Yang et al., 2018) serta lebih baik hati, simpatik dan sensitif (Hyun et al., 2016).

RERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS



Pengaruh *Slack Resources* terhadap Pengungkapan CSR

Pengungkapan CSR dapat dianggap sebagai salah satu bentuk transparansi dan komitmen perusahaan kepada para stakeholder. Menurut Kim et al., (2019), perusahaan yang memiliki banyak sumber daya yang belum dialokasikan untuk tujuan tertentu memberikan motivasi dan pilihan yang lebih fleksibel bagi manajer terkait kebijakan aktivitas CSR yang akan diambil. Selain itu, juga memberikan kesempatan untuk terlibat luas dalam kegiatan sosial dan lingkungan yang nantinya juga dapat memperbaiki kualitas informasi yang disajikan pada laporan keberlanjutan melalui data-data yang diperoleh dari aktivitas CSR.

Tingginya jumlah kas yang dimiliki dapat meningkatkan kualitas CSR yang dilaporkan oleh perusahaan karena kas bersifat *high-discretion* (Anggraeni & Djakman, 2017). Menurut Harrison & Coombs (2012), *slack resources* yang tinggi dapat meningkatkan investasi perusahaan pada bidang sosial masyarakat karena dari hal tersebut dapat menciptakan nilai positif bagi perusahaan dan melindungi dari ketidakpastian yang tidak terkontrol di masa depan.

H1: *Slack resources* berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR.

Pengaruh Gender terhadap Pengungkapan CSR

Berdasarkan teori sosialisais gender, jika dilihat dari segi moral dan etika, perempuan lebih unggul daripada laki-laki (Hyun et al., 2016). Berdasarkan gaya pengawasannya, perempuan juga lebih supportif dan pengertian (Dawson, 1995). Kehadiran pemimpin perempuan dalam posisi eksekutif perusahaan dapat memberikan warna dalam pengambilan keputusan dan mendukung aktivitas perusahaan yang berkaitan dengan tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Berdasarkan hasil penelitian Fadli et al., (2019) menyatakan bahwa kehadiran perempuan dalam dewan perusahaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan CSR.

Struktur komposisi dewan yang diterapkan di Indonesia, yaitu *two-tier board system*. Oleh karena itu, penelitian ini membedakan antara dewan direksi dan dewan komisioner.

H2a: Gender dewan direksi berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR

H2b: Gender dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR

Pengaruh Struktur Kepemilikan terhadap Pengungkapan CSR

Kepemilikan institusional

Kepemilikan saham yang dimiliki oleh investor institusional, seperti dana pensiun, perusahaan asuransi, bank dan perusahaan sekuritas. Menurut Swandari & Sadikin (2016), biasanya institusi-institusi tersebut didesak oleh kliennya untuk berinvestasi pada perusahaan yang baik yang melakukan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Selain itu, sebagian besar para

investor institusional tidak hanya memperhatikan kinerja keuangan, akan tetapi juga aspek kinerja jangka panjang lainnya. Berdasarkan penelitian Gozali (2014) dan Edison (2017), tingginya tingkat kepemilikan institusional, maka tingkat pengawasan dan perhatiannya kepada perusahaan akan bertambah serta tekanan untuk melakukan dan mempublikasikan aktivitas CSR juga meningkat.

H3a: Kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR

Kepemilikan Manajerial

Ketika manajer mempunyai kepemilikan yang kecil terhadap perusahaan akan menimbulkan masalah keagenan yang besar (Jensen & Meckling, 1976) Akan tetapi, ketika semakin besar kepemilikan manajerial di suatu perusahaan maka mereka akan lebih termotivasi untuk memaksimalkan kepentingan pemegang saham yang mana mereka juga merupakan bagian dari pemegang saham itu sendiri. Selain itu, manajer juga akan bertindak untuk meningkatkan nilai perusahaan dengan mengungkapkan informasi CSR. Menurut Gray et al., (1998) dalam Gozali (2014), dalam rangka meningkatkan reputasi perusahaan, manajer akan mengungkapkan informasi CSR, meskipun harus mengorbankan sumber daya untuk aktivitas tersebut.

H3b: Kepemilikan manajerial berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR

METODA PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan adalah seluruh perusahaan yang terdaftar pada

Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2018-2019. Metode pemilihan sampel yang digunakan yaitu dengan mempertimbangkan beberapa kriteria yang harus terpenuhi atau disebut dengan *purposive sampling*, seperti:

1. Perusahaan yang menerbitkan sustainability report dengan menggunakan GRI Standard untuk periode 2018-2019 yang dapat diakses melalui website BEI dan perusahaan.
2. Perusahaan yang memiliki data lengkap baik keuangan maupun non-keuangan yang berkaitan dengan kebutuhan variabel penelitian

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan yaitu data sekunder berupa laporan tahunan dan laporan keberlanjutan (*sustainability report*) yang dapat diakses melalui *website* BEI maupun masing-masing perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara dokumentasi, yakni mengumpulkan berbagai data yang dibutuhkan seperti laporan tahunan dan sustainability report dari berbagai sumber.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen

a. *Slack Resources*

Variabel ini diprosikan dengan menggunakan nilai kas dan setara kas perusahaan. Untuk menghindari data outlier, nilai kas dan setara kas dikonversi menjadi logaritma natural kas dan setara kas (Anggraeni & Djakman, 2017; Kusumawati, 2019; Tasya & Cheisviyanny, 2019).

Slack Resources = LN kas dan setara kas

b. Gender

Keberagaman gender diukur dengan menggunakan rasio jumlah perempuan yang berada di jajaran dewan terhadap jumlah keseluruhan.

$$GenderDIR = \frac{WDIR}{JML_DIR}$$

Keterangan:

GenderDIR: gender diversity pada dewan direksi perusahaan

WDIR: jumlah perempuan pada dewan direksi perusahaan

JML_DIR: jumlah keseluruhan dewan direksi perusahaan

$$GenderKOM = \frac{WKOM}{JML_KOM}$$

Keterangan:

GenderKOM: gender diversity pada dewan komisaris perusahaan

WKOM: jumlah perempuan pada dewan komisaris perusahaan

JML_KOM: jumlah keseluruhan dewan komisaris perusahaan

c. Struktur Kepemilikan

1. Kepemilikan Institusional

Variabel ini diukur dengan rasio jumlah kepemilikan institusional dengan total jumlah saham yang beredar. Ketika terdapat lebih dari satu kepemilikan institusi, maka dihitung dengan menjumlahkan seluruh saham yang dimiliki oleh seluruh pemilikan institusi.

$$Kepemilikan Inst = \frac{jml\ saham\ inst}{jml\ saham\ beredar}$$

2. Kepemilikan manajerial

Kepemilikan ini dihitung dengan membandingkan kepemilikan manajemen dengan jumlah saham yang beredar. Apabila terdapat lebih dari satu kepemilikan manajemen, maka dihitung dengan menjumlahkan seluruh sahamnya.

$$Kepemilikan Manj = \frac{jml\ saham\ manj}{jml\ saham\ beredar}$$

Variabel Dependen

Pengukuran pengungkapan CSR dilakukan berdasarkan laporan keberlanjutan yang dipublikasikan perusahaan. Memberi nilai 1 jika indikator CSR diungkapkan dan diberi nilai 0 jika tidak diungkapkan. Terdapat 89 item Indikator CSR dengan merujuk pada pedoman standar pelaporan berdasarkan GRI terbaru, yakni GRI Standard.

$$CSRIZ = \frac{\sum Xz}{n}$$

Keterangan:

CSRIZ: indeks pengungkapan CSR perusahaan z

$\sum Xz$: jumlah indikator CSR yang diungkapkan

n: total jumlah indikator CSR (n= 89)

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan ketika terdapat dua atau lebih variabel independen yang memengaruhi suatu variabel dependen. Model persamaan regresi berganda pada penelitian ini, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y: Indeks pengungkapan CSR

α : Konstanta

β : Koefisien regresi

X1: *Slack resources*

X2: Gender dewan direksi

X3: Gender dewan komisioner

X4: Kepemilikan institusional

X5: Kepemilikan manajerial

ε : Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Populasi penelitian kali ini yaitu seluruh perusahaan yang terdaftar di BEI. Pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian adalah berdasarkan beberapa kriteria yang telah ditentukan. Sebanyak 54 perusahaan sampel penelitian yang memenuhi kriteria. Dengan mengambil kurun waktu 2 tahun yaitu 2018 hingga 2019 sehingga total akhir yang diteliti yaitu 108 sampel. Berikut proses pemilihan sampel dan rincian sampel penelitian berdasarkan sektor perusahaan.

Proses Pemilihan Sampel

No	Kriteria Sampel	Jumlah
1	Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2018-2019	606
2	Perusahaan yang tidak menerbitkan sustainability report dengan menggunakan GRI Standard untuk periode 2018-2019	(552)
3	Perusahaan yang tidak memiliki data lengkap baik keuangan maupun non-keuangan yang berkaitan	(0)

	dengan kebutuhan variabel penelitian	
Jumlah sampel awal		54
Tahun pengamatan		2
Jumlah sampel akhir		108

Sampel Penelitian Berdasarkan Sektor Perusahaan

Sektor	Populasi	Sampel
<i>Basic Materials</i>	73	10
<i>Consumer Cyclicals</i>	101	1
<i>Consumer Non-Cyclicals</i>	71	8
<i>Energy</i>	62	7
<i>Financials</i>	96	11
<i>Healthcare</i>	17	3
<i>Industrials</i>	44	4
<i>Infrastructures</i>	49	7
<i>Properties & Real Estate</i>	58	2
<i>Technology</i>	13	0
<i>Transportation & Logistic</i>	22	1
Total	606	54

Statistik Deskriptif

Berikut hasil uji statistik deskriptif dari variabel independen maupun dependen. Variabel dependennya yakni pengungkapan CSR dan variabel independennya terdiri dari *slack resources*, gender dewan direksi, gender dewan komisaris, kepemilikan institusional dan kepemilikan manajerial.

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CSR	108	.04	.87	.2901	.14336
Slack Resources	108	9.98	19.28	15.0305	2.07460
Gender Dewan Komisaris	108	.00	.43	.0643	.09871
Gender Dewan Direksi	108	.00	.75	.1236	.17087
Kepemilikan Institusional	108	.01	.98	.3817	.31596
Kepemilikan Manajerial	108	.00	.03	.0012	.00441

Sumber: Data Sekunder Olah Data SPSS 25, 2021

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji statistik yang digunakan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat hasil residual data melalui metode analisis statistik Kolmogorov Smirnov.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N	108	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.13446306
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.079
Test Statistic	.085	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.055 ^c	

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa data residual terdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0,55 dimana angka tersebut lebih besar daripada 5% atau 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel independen terdapat korelasi satu sama lain. Persamaan regresi yang dianggap baik apabila antar variabel independen tidak berkorelasi.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Slack Resources	.887	1.128
	Gender Dewan Komisaris	.940	1.064
	Gender Dewan Direksi	.903	1.107
	Kepemilikan Institusional	.803	1.246
	Kepemilikan Manajerial	.954	1.048

Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada semua variabel independen. Baik nilai

tolerance dan VIF yang lebih dari 0,1 dan kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu persamaan regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Persamaan regresi yang dianggap baik ketika tidak terjadi heteroskedastisitas atau memiliki varians yang sama (homokedastisitas).

Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Slack Resources	.748	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Gender Dewan Komisaris	.944	
Gender Dewan Direksi	.459	
Kepemilikan Institusional	.905	
Kepemilikan Manajerial	.819	

Sumber: Data Sekunder Olah Data SPSS 25, 2021

Semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ yang berarti bahwa semua terbebas dari gejala heteroskedastisitas atau persamaan regresi penelitian bersifat homokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan pada penelitian yang menggunakan data time series untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu periode t dengan periode sebelumnya. Persamaan regresi yang dianggap baik jika tidak memiliki masalah autokorelasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.347 ^a	.120	.077	1.3772	1.941

a. Predictors: (Constant), Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Gender Dewan Komisaris, Gender Dewan Direksi, Slack Resources
b. Dependent Variable: CSR

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji Durbin Watson dengan menggunakan SPSS yaitu 1,941 dan untuk nilai dU diperoleh 1,7841. Berdasarkan hal

tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam persamaan regresi tersebut karena $1,941 (DW) > 1,7841 (dU)$ dan $2,059 (4-DW) > 1,7841 (dU)$.

Regresi Linier Berganda

Berikut hasil olah data uji regresi linier berganda pada 5 variabel penelitian.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.545	.112			4.883	.000
	Slack Resources	-.016	.007	-.230	-.235	-.235	.022
	Gender Dewan Komisaris	-.168	.138	-.115	-.1204	-.231	.231
	Gender Dewan Direksi	-.104	.082	-.124	-.1267	-.208	.208
	Kepemilikan Instiusional	.032	.047	.070	.074	.674	.502
	Kepemilikan Manajerial	-3.548	3.091	-.109	-1.148	-.254	.254

a. Dependent Variable: CSR

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa persamaan regresi dari penelitian ini adalah:

$$Y = 0,545 + (-0,016)X_1 + (-0,168)X_2 + (-0,104)X_3 + 0,032X_4 + (-3,548)X_5 + e$$

Uji F

Penelitian ini melakukan uji F (ANOVA) guna menguji pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependennya.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.264	5	.053	2.788	.021 ^b
	Residual	1.935	102	.019		
	Total	2.199	107			

a. Dependent Variable: CSR
b. Predictors: (Constant), Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Instiusional, Gender Dewan/Komisaris, Gender Dewan Direksi, Slack Resources

Berdasarkan hasil dari uji SPSS di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dan F hitung sebesar 0,021 dan 2,788. Artinya, variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen karena nilai signifikansinya $0,021 < 0,05$ dan apabila

dilihat dari perbandingan tabel F, angka F hitung lebih besar daripada F tabel ($2,788 > 2,30$).

Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.545	.112			4.883	.000
	Slack Resources	-.016	.007	-.230	-.235	-.235	.022
	Gender Dewan Komisaris	-.168	.138	-.115	-.1204	-.231	.231
	Gender Dewan Direksi	-.104	.082	-.124	-.1267	-.208	.208
	Kepemilikan Instiusional	.032	.047	.070	.074	.674	.502
	Kepemilikan Manajerial	-3.548	3.091	-.109	-1.148	-.254	.254

a. Dependent Variable: CSR

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai signifikansi dari *slack resources* yaitu 0,022. Dapat diartikan bahwa variabel *slack resources* berpengaruh terhadap pengungkapan CSR karena nilai signifikansi kurang dari 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 tidak dapat diterima.
2. Nilai signifikansi dari variabel gender dewan komisaris yaitu 0,231 dapat diartikan bahwa gender dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR karena nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H2a tidak dapat diterima.
3. Nilai signifikansi dari variabel gender dewan direksi yaitu 0,208 dapat diartikan bahwa gender dewan direksi tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR karena nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H2b tidak dapat diterima.

4. Nilai signifikansi dari variabel kepemilikan institusional yaitu 0,502 dapat diartikan bahwa kepemilikan institusional tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR karena nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H3a tidak diterima.
5. Nilai signifikansi dari variabel kepemilikan manajerial yaitu 0,254 dapat diartikan bahwa kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR karena nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H3b tidak dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.347 ^b	.120	.077	13772	1.941

a. Predictors: (Constant), Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Gender/Dewan Komisaris, Gender Dewan Direksi, Slack Resources
 b. Dependent Variable: CSR

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,077 yang dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen dari penelitian ini dapat menjelaskan variable dependen sebesar 7,7%, sisanya yakni 92,3% dijelaskan oleh variabel diluar penelitian ini.

ANALISIS HASIL PENELITIAN Pengaruh *Slack Resources* terhadap Kualitas Pengungkapan CSR

Hasil penelitian setelah dilakukan uji statistik ialah *slack resources* berpengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR. Hal ini berarti menolak hipotesis pertama. Ketika kas atau setara kas perusahaan meningkat akan mengakibatkan turunnya kualitas pengungkapan CSR.

Menurut Leyva-de la Hiz et al., (2019), kelebihan sumber daya yang dimiliki bisa dikatakan kurang efisiennya manajer dalam mengelola sumber daya karena inovasi sosial dan lingkungan semakin beragam sehingga dirasa tidak efektif, tingkat pengawasan yang dilakukan pun menurun. Selain itu, menurut Tasya & Cheisviyanny (2019), manajer akan lebih cenderung meningkatkan pertumbuhan melalui perluasan ukuran perusahaan karena akan mendapatkan keuntungan daripada digunakan untuk investasi sosial dan lingkungan. Berdasarkan Kusumawati (2019) perusahaan sektor keuangan akan cenderung menggunakan *slack resources*-nya untuk menjaga likuiditas perusahaan karena perusahaan tersebut harus mampu menyediakan kebutuhan dana dengan cepat ketika dibutuhkan tiba-tiba oleh pihak ketiga.

Pengaruh Diversitas Gender terhadap Kualitas Pengungkapan CSR

Hasil penelitian setelah dilakukan uji statistik adalah gender dewan komisaris dan dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR. Hal ini berarti menolak hipotesis 2a dan 2b. Penelitian ini didukung oleh Kusumawati (2019) dan Tasya & Cheisviyanny (2019). Banyak sedikitnya jumlah dewan komisaris di perusahaan dapat memengaruhi hasil penelitian.

Menurut Manita et al., (2018), keberadaan perempuan akan berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR jika jumlah perempuannya signifikan. Hingga saat ini belum ada aturan mengenai jumlah perempuan dalam perusahaan khususnya untuk menempati posisi top level management sehingga besar kecilnya partisipan perempuan dapat mempengaruhi

keputusan yang akan diambil terkait dengan pengungkapan CSR.

Pengaruh Struktur Kepemilikan terhadap Kualitas Pengungkapan CSR

Setelah dilakukan uji statistik, hasil menunjukkan bahwa kepemilikan institusional dan manajerial tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR. Hal ini berarti menolak hipotesis 3a dan 3b.

Hasil penelitian terkait kepemilikan institusional konsisten dengan beberapa penelitian (Harjoto et al., 2017; Laksmitaningrum & Purwanto, 2013; Rustiarini, 2011; Swandari & Sadikin, 2016). Hal ini bisa jadi karena anggapan para investor terhadap CSR adalah beban (Swandari & Sadikin, 2016) dan aktivitas yang mengurangi nilai (Harjoto et al., 2017). Selain itu, menurut Fauzi et al., (2007), perusahaan Indonesia melihat CSR bukan dimanfaatkan sebagai peluang jangka panjang, melainkan hanya sebagai bentuk kegiatan filantropi saja.

Kepemilikan manajerial juga tidak memiliki pengaruh terhadap pengungkapan CSR. Besar kecilnya jumlah kepemilikan manajerial berpengaruh terhadap keputusan yang diambil karena berkaitan dengan keselarasan kepentingan antara manajer dan pemegang saham. Hasil ini sejalan dengan (Swandari & Sadikin, 2016). Selain itu, menurut Indriani (2014), manajer beranggapan bahwa dengan perusahaan melakukan tanggungjawab sosial dan lingkungan tidak ada jaminan mengenai *social benefit* dan akan mengurangi keuntungan yang didapat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara valid berdasarkan hasil

statistik mengenai determinan pengungkapan CSR. Penelitian ini membuktikan bahwa gender, kepemilikan institusional dan kepemilikan manajerial tidak memiliki pengaruh terhadap pengungkapan CSR. Akan tetapi, *slack resources* berpengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR.

Keterbatasan Penelitian

1. Periode penelitian yang pendek yakni hanya 2 tahun sehingga dirasa kurang komprehensif
2. Jika dilihat dari koefisien determinasinya, nilainya masih sangat kecil sehingga terdapat variabel lain di luar penelitian ini.
3. Penelitian ini tidak membagi perusahaan berdasarkan sektornya.
4. Penelitian ini hanya memberikan skor pada kualitas laporan keberlanjutan berdasarkan diungkapkan atau tidaknya (berupa angka 0 dan 1). Tidak membedakan informasi kualitatif atau kuantitatif.

Saran Penelitian

1. Memperpanjang periode seiring dengan berjalannya waktu.
2. Menambahkan variabel-variabel independen lain, seperti karakteristik dewan selain gender (masa jabatan, frekuensi kehadiran rapat, kesibukan dan ukuran dewan).
3. Menambah variabel kontrol yaitu profil perusahaan karena bisa saja setiap sektor memiliki perlakuan atau karakteristik yang berbeda terhadap variabel independen.
4. Memberikan penilaian kualitas berdasarkan jenis informasi yang diberikan, jika poin pada laporan tersebut diberi penjelasan keterangan tambahan akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D. Y., & Djakman, C. D. (2017). SLACK RESOURCES, FEMINISME DEWAN, DAN KUALITAS PENGUNGKAPAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*.
<https://doi.org/10.21002/jaki.2017.06>
- Bourgeois, L. J. (1981). On the Measurement of Organizational Slack. *The Academy of Management Review*, 6(1), 29–39.
<https://doi.org/https://doi.org/10.2307/257138>
- Camilleri, M. A. (2017). Corporate sustainability and responsibility: creating value for business, society and the environment. *Asian Journal of Sustainability and Social Responsibility*, 2(1), 59–74.
<https://doi.org/10.1186/s41180-017-0016-5>
- Dawson, L. M. (1995). Women and men, morality and ethics. *Business Horizons*, 38(4), 61–68.
[https://doi.org/10.1016/0007-6813\(95\)90010-1](https://doi.org/10.1016/0007-6813(95)90010-1)
- Edison, A. (2017). Struktur Kepemilikan Asing, Kepemilikan Institusional dan Kepemilikan Manajerial Pengaruhnya Terhadap Luas Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR). *BISMA*, 11(2).
<https://doi.org/10.19184/bisma.v11i2.6311>
- Fadli, A. Al, Sands, J., Jones, G., Beattie, C., & Pensiero, D. (2019). Board Gender Diversity and CSR Reporting: Evidence from Jordan. *Australasian Accounting Business and Finance Journal*, 13(3), 29–52. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v13i3.3>
- Fauzi, H., Mahoney, L., & Rahman, A. A. (2007). Institutional Ownership and Corporate Social Performance: Empirical Evidence from Indonesian Companies. *Issues In Social And Environmental Accounting*, 1(2), 334–347.
<https://doi.org/10.22164/isea.v1i2.21>
- Freeman, R. E., & Dmytriiev, S. (2017). Corporate Social Responsibility and Stakeholder Theory: Learning From Each Other. *Symphonya. Emerging Issues in Management*, 1, 7.
<https://doi.org/10.4468/2017.1.02freeman.dmytriiev>
- George, G. (2005). Slack resources and the performance of privately held firms. *The Academy of Management Journal*, 48(4), 661–676.
<https://www.jstor.org/stable/20159685>
- Gozali, E. O. D. (2014). Pengaruh Struktur Kepemilikan dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial (Csr Disclosure) Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei). *Akuntabilitas: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Akuntansi*, 8(2).
- Harjoto, M., Jo, H., & Kim, Y. (2017). Is Institutional Ownership Related to Corporate Social Responsibility? The Nonlinear Relation and Its Implication for Stock Return Volatility. *Journal of Business Ethics*, 146(1), 77–109.
<https://doi.org/10.1007/s10551-015-2883-y>
- Harrison, J. S., & Coombs, J. E. (2012). The Moderating Effects from Corporate Governance Characteristics on the Relationship Between Available Slack and Community-Based Firm Performance. *Journal of Business Ethics*, 107(4), 409–422.
<https://doi.org/10.1007/s10551-011-1046-z>
- Hishan, S. S., Ramakrishnan, S., Keong, L. B., & Umar, A. (2017). The Concept of Corporate Social Responsibility (CSR)—A Review of Literature. *Journal of Computational and Theoretical Nanoscience*, 23(9).
<https://doi.org/10.1166/asl.2017.10072>
- Hoominfar, E. (2019). *Gender Socialization* (pp. 1–10). https://doi.org/10.1007/978-3-319-70060-1_13-1
- Hyun, E., Yang, D., Jung, H., & Hong, K. (2016). Women on boards and corporate social responsibility. *Sustainability (Switzerland)*.
<https://doi.org/10.3390/su8040300>
- Indriani, E. (2014). *Efektivitas Investasi Berkomitmen Sosial (Studi Tentang Good Corporate Governance dan Firm Value Creation)*. AUB Press Publishing.
<http://repository.stie-aub.ac.id/id/eprint/59>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior,

- agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Kim, S.-I., Shin, H., Shin, H., & Park, S. (2019). Organizational Slack, Corporate Social Responsibility, Sustainability, and Integrated Reporting: Evidence from Korea. *Sustainability*, 11(16). <https://doi.org/10.3390/su11164445>
- Kusumawati, S. M. (2019). Peran Slack Resources dan Diversitas Gender Terhadap Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 16(2), 69–91.
- Laksmitaningrum, C. F., & Purwanto, A. (2013). ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK PERUSAHAAN, UKURAN DEWAN KOMISARIS DAN STRUKTUR KEPEMILIKAN TERHADAP PENGUNGKAPAN CSR (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2011). *Diponegoro Journal of Accounting*, 2(3).
- Leyva-de la Hiz, D. I., Ferron-Vilchez, V., & Aragon-Correa, J. A. (2019). Do Firms' Slack Resources Influence the Relationship Between Focused Environmental Innovations and Financial Performance? More is Not Always Better. *Journal of Business Ethics*, 159(4), 1215–1227. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3772-3>
- Manita, R., Bruna, M. G., Dang, R., & Houanti, L. (2018). Board gender diversity and ESG disclosure: evidence from the USA. *Journal of Applied Accounting Research*, 19(2), 206–224. <https://doi.org/10.1108/JAAR-01-2017-0024>
- Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to Organizational Identity Threats: Exploring the Role of Organizational Culture. *Academy of Management Journal*, 49(3), 433–458. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.21794663>
- Rustiarini, N. W. (2011). Pengaruh Struktur Kepemilikan Saham pada Pengungkapan Corporate Social Responsibility. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 6(1).
- Slaper, T. F., & Hall, T. J. (2011). The Triple Bottom Line: What Is It and How Does It Work? *Indiana Business Research Center*, 86, 1–9.
- Smith, R. E. (2011). Defining Corporate Social Responsibility: A Systems Approach For Socially Responsible Capitalism. *Master of Philosophy Theses*, 9. http://repository.upenn.edu/od_theses_mp/9
- Soliman, M. S., El Din, M. B., & Sakr, A. (2013). Ownership Structure and Corporate Social Responsibility (CSR): An Empirical Study of the Listed Companies in Egypt. *SSRN Electronic Journal*, 5(1), 63–74. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2257816>
- Swandari, F., & Sadikin, A. (2016). The Effect of Ownership Structure, Profitability, Leverage, and Firm Size on Corporate Social Responsibility (CSR). *Binus Business Review*, 7(3), 315. <https://doi.org/10.21512/bbr.v7i3.1792>
- Tasya, N. D., & Cheisviyanny, C. (2019). PENGARUH SLACK RESOURCES DAN GENDER DEWAN TERHADAP KUALITAS PENGUNGKAPAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(3), 1033–1050.
- Yang, S., Liu, Y., & Mai, Q. (2018). Is the quality of female auditors really better? Evidence based on the Chinese A-share market. *China Journal of Accounting Research*, 11(4), 325–350. <https://doi.org/10.1016/j.cjar.2018.07.004>