

Peran Slack Resources dan Diversitas Gender Terhadap Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial

Synthia Madyakusumawati

Unika Atma Jaya, Jakarta, Indonesia (synthia_madya@yahoo.com)¹

ABSTRACT : The purpose of this research is to examine the impact of slack resources and gender diversity on the quality of corporate social responsibility disclosure. This research also tests the role of gender diversity in a moderating relationship between slack resources and corporate social responsibility disclosure quality. The analysis method of this research uses unbalanced panel data regression analysis. The sample consists of 140 companies which are listed in Indonesian Stock Exchange and have sustainability report for 2014-2017.

The research indicates that feminism on board of directors has a positive impact on the quality of corporate social responsibility disclosure. Whereas, when director's feminism moderate the relationship with weakened a negative impact between slack resources and the corporate social responsibility disclosure quality. There is no relationship between commissioner's feminism on the quality of corporate social responsibility disclosure. Gender diversity on commissioners does not moderate the relationship between slack resources and the corporate social responsibility disclosure quality. This is probably because the proportion of woman on the board's structure is slightly low.

Keywords: *board of director, board commissioners, feminism, gender diversity, quality of corporate social responsibility, slack resources*

ABSTRAK : **Masalah penelitian** – Penelitian mengenai *slack resources* terhadap kualitas pengungkapan aktivitas CSR memberikan hasil yang bervariasi. Penelitian ini bertujuan menguji peran dari gender bersama dengan *slack resources*, apakah akan memperkuat atau memperlemah pengaruh positif (negatif) kualitas dari CSR. **Tujuan penelitian** – Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *resources* dan diversitas gender yang ditandai oleh feminisme berpengaruh terhadap kualitas pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan. Lebih dalam lagi penelitian ini juga menguji peran moderasi feminisme dewan yang mengukur diversitas gender terhadap *slack resources* dan kualitas pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan. **Metodologi** – Metode yang digunakan adalah analisis data panel menggunakan e-views 10. **Temuan** – Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa diversifikasi gender (feminisme) di dalam dewan memberikan pengaruh yang positif terhadap kualitas pengungkapan CSR, namun bila feminisme dimoderasi dengan adanya kelebihan sumber daya (*slack resources*) perusahaan, maka peran dari feminisme justru memperlemah pengaruh negatif terhadap kualitas pengungkapan CSR. **Kontribusi hasil**

riset – Penelitian ini memberikan makna bagi pentingnya peran wanita dalam kedudukannya sebagai dewan. Wanita di dalam dewan perlu meningkatkan pengalaman, pengetahuannya mengenai strategi bisnis yang dikaitkan dengan aktivitas pengungkapan CSR. Dimana strategi tersebut akan meningkatkan nilai dan keberlangsungan hidup perusahaan di masa depan.

Keywords: *board of director, board commissioners, feminism, gender diversity, quality of corporate social responsibility, slack resources*

To Cite This Artikel

Synthia Madyakusumawati. (2019). Peran Slack Resources dan Diversitas Gender Terhadap Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol 16 No 2 Tahun 2019

PENDAHULUAN

Pada awal mulanya konsep *corporate social responsibility* (CSR) muncul, konsep ini telah menimbulkan kontroversi. Penentang konsep ini percaya bahwa bila perusahaan lebih fokus pada CSR daripada mengoptimalkan keuntungan, maka perusahaan akan mengalami kegagalan dalam mengoptimalkan sumber daya modal. Bila dilihat dari perspektif tata kelola perusahaan, para manajer di perusahaan merupakan agen yang sah secara legal dalam mewakili kepentingan pemilik perusahaan, dan apabila manajer mengeluarkan dana dari pemilik perusahaan untuk mencapai kepentingan dan nama baik di publik, tindakan mereka dianggap sebuah pencurian ((Friedman, M, 1970 ; Chen dan Wang, 2011))

Namun, mereka yang setuju dengan konsep CSR ini berpikir bahwa perusahaan menjalankan bisnisnya dengan orientasi pada praktik yang beretika. Dengan banyaknya sumber daya yang dimiliki, maka mereka harus menyumbangkan sebagian dari kekayaannya dan mengambil tanggung jawab warga sosial untuk membuat masyarakat yang lebih baik. Pola pikir tersebut merupakan salah satu pencerahan pribadi bagi pemilik perusahaan untuk mengambil peran tanggung jawab sosial. Perusahaan tidak hanya berpikir bagaimana meningkatkan citranya, tetapi juga membangun hubungan yang baik dengan masyarakat dan pemerintah, dan hal ini akan membuka peluang kemungkinan segmen pasar yang dapat menguntungkan di masa depan. Secara keseluruhan, berpikir dan melakukan tanggung jawab sosial akan membawa keuntungan jangka panjang bagi perusahaan (Davis, K, 1973 ; Chen dan Wang, 2011)

Tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) memiliki peran penting dalam menunjang kinerja perusahaan. CSR merupakan usaha terhadap pembangunan berkelanjutan dengan memperhatikan dan mempertimbangkan dampak ekonomi, sosial, dan lingkungan pada kegiatan perusahaan. Pembangunan di Indonesia mengacu pada konsep pembangunan berkelanjutan dan tanggung jawab pada lingkungan. Pelaksanaan CSR akan meningkatkan reputasi perusahaan, meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan, mengurangi biaya perusahaan sebagai dampak dari penurunan risiko dengan menghasilkan produk yang lebih baik bagi pasar sehingga akan meningkatkan penjualan (Anggreini dan Djakman, 2017)

Arora dan Dharwadkar (2011) dalam penelitiannya menyatakan tanggung jawab sosial dapat terlaksana bila terdapat pemahaman yang sama antara pemerintah, masyarakat dan perusahaan. CSR adalah sarana dalam mengungkapkan informasi yang terkait dengan aspirasi, citra perusahaan dan aktivitas yang berkaitan dengan pegawai, penggunaan energi, kesetaraan, lingkungan, pelayanan konsumen, tata kelola perusahaan bisnis yang wajar (Gray et al. 2001). Pengungkapan mengenai aktivitas-aktivitas CSR dibuat dalam suatu bentuk laporan. Laporan CSR merupakan media untuk mengungkapkan informasi mengenai aktivitas CSR yang dilakukan oleh manajemen untuk menyampaikan komunikasi dengan investor dan *stakeholders*. Supaya komunikasi berjalan dengan efektif, informasi dalam laporan CSR

tersebut harus memenuhi kebutuhan para pembaca (*stakeholders*). Perbedaan pandangan mengenai manfaat CSR pada akhirnya menimbulkan suatu pertanyaan, bagaimana pemilik modal menilai bahwa CSR yang dilaksanakan oleh manajemen memberikan nilai positif bagi kinerja perusahaan dan memberikan manfaat bagi *stakeholders*. Memandang pentingnya CSR, maka perlu diperoleh suatu indikator untuk menilai kualitas atas aktivitas CSR.

Beberapa penelitian terdahulu untuk mengukur kualitas CSR di Indonesia menggunakan *content analysis* yang berisi indikator jumlah poin pengungkapan. Kualitas dari pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan diukur melalui nilai indeks yang diperoleh dari informasi tiga dasar utama dari CSR yaitu lingkungan, sosial dan ekonomi yang diungkapkan di dalam laporan keberlanjutan (*sustainability report*) perusahaan. Informasi tentang CSR mengarah pada indikator generasi keempat (G4) oleh *The Global Reporting Initiative* (GRI) yang menjadi salah satu organisasi yang mempelopori kerangka laporan keberlanjutan dan cara pengukurannya telah digunakan oleh banyak organisasi maupun perusahaan di seluruh dunia.

TINJAUAN PUSTAKA

Aktivitas CSR di Indonesia bersifat wajib, seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang (UU) No 23 Tahun 1997 yang membahas tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup, UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, UU No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, Peraturan Pemerintah (PP) No. 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas, serta Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51 /POJK.03/2017 Tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan Bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten dan Perusahaan Publik, namun ternyata di lapangan bentuk laporan CSR masih bervariasi, dikarenakan belum adanya standarisasi bagaimana perusahaan menyajikan laporan kegiatan CSR.

Kualitas pengungkapan CSR dipengaruhi oleh sumber daya (*resources*) yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi karena pelaksanaan dan pelaporannya membutuhkan sumber daya yang cukup. Berdasarkan pandangan teori *resources-based*, pengungkapan CSR adalah suatu bentuk komunikasi dari perusahaan untuk menjalin hubungan yang baik dengan para *stakeholders* mereka. Pengungkapan CSR memberikan informasi adanya jaminan bagi *stakeholders* bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah digunakan dengan baik dan sesuai dengan norma yang ada. Para *stakeholders* tidak perlu lagi mengkhawatirkan isu *sustainability* perusahaan di masa mendatang (Anggreini dan Djakman, 2017)

Slack resources diartikan sebagai sumber daya yang lebih, yang bisa digunakan perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi lingkungan, baik tekanan internal dan eksternal (Bourgeois 1981). Ketersediaan sumber daya memberi peluang bagi perusahaan untuk menyisihkan sebagian dari sumber daya tersebut untuk tujuan sosial. (Waddock dan Graves 1997) tetapi juga membuat perusahaan tidak terlalu resisten dengan tuntutan *stakeholders*. Perusahaan dengan *slack resources* yang tinggi akan memiliki kualitas pengungkapan CSR yang lebih karena secara otomatis mereka mampu melaksanakan kegiatan dengan CSR yang lebih banyak dibandingkan dengan perusahaan yang hanya memiliki sedikit *slack resources* (Harrison dan Coombs 2012). Sedangkan hasil penelitian (Arora dan Dharwadkar, 2011) memberikan pandangan yang berbeda, yakni kondisi *slack resources* yang rendah memiliki kualitas CSR yang lebih baik dibanding dengan kondisi *slack resources* yang tinggi akan menyebabkan kualitas CSR yang kurang baik.

Keberadaan *Slack resources* membantu perusahaan dapat mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan efisiensi, laba dan kesejahteraan dalam jangka panjang (Leong Lin et al., 2019). Berdasarkan perspektif *slack resources* teori, perusahaan dengan *slack* sumber daya keuangan yang besar memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi untuk mendapatkan aktivitas CSR yang lebih baik dan berkualitas (Cheng et al., 2014).

Berdasarkan *Resource-based Theory*, dewan direksi dan komisaris merupakan sumber daya perusahaan karena mereka merupakan representatif dari kepentingan pemegang saham dan *stakeholders*

lainnya sehingga keberadaan dewan akan menjadi penentu arah kebijakan perusahaan. Pemilihan anggota dewan dengan cara yang tepat akan menciptakan tata kelola (*corporate governance*) perusahaan yang baik. Efektifitas tata kelola perusahaan akan tercermin lewat peningkatan perhatian perusahaan mengenai isu keberlanjutan perusahaan, seperti isu sosial, lingkungan, dan komunitas. Hal ini tidak dapat dipungkiri bahwa di masa kini keberadaan isu-isu tersebut menjadi hal yang strategis dalam menunjang keberlangsungan hidup perusahaan. (Anggreini dan Djakman, 2017).

Beberapa penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa kinerja wanita sebagai CEO menunjukkan aktivitas dan kinerja CSR yang lebih baik. Kepemimpinan wanita sama pentingnya dengan usaha untuk mengkombinasi gender dalam kepemimpinan yang akan mendorong perubahan aktivitas CSR. Temuan ini memberikan suatu pemikiran baru pada dimensi yang berbeda mengenai keterlibatan gender dan CSR (Lau et al., 2016 dan Liao et al., 2016). Peran wanita di dalam kedudukan dewan direksi dan komisaris memberikan kesuksesan yang lebih inovatif. Perusahaan dengan direksi wanita cenderung berinvestasi lebih pada inovasi dan riset dengan hasil memperoleh lebih banyak paten. Kehadiran dewan komisaris wanita berhubungan positif dengan tumbuhnya inovasi perusahaan ketika kompetisi produk di pasar yang kurang baik, dan ketika direksi wanita mengontrol para manajer serta menaikkan insentif, mereka lebih mampu berinovasi. Selanjutnya, disimpulkan bahwa kehadiran wanita di dalam struktur dewan berhubungan positif dengan perusahaan yang mana di dalamnya inovasi dan kreativitas memegang peranan penting (Jie et al., 2018). Wanita lebih baik dalam menangani pengelolaan CSR karena wanita memiliki tingkat kepedulian yang lebih tinggi jika menghadapi isu lingkungan dan sosial (Liao et al. 2015). Namun demikian, di Asia sendiri komposisi wanita di dalam struktur dewan direksi dan komisaris masih sangat rendah bila dibandingkan dengan laki-laki di hampir seluruh negara di Amerika, Australia dan Eropa (Yi, 2010).

Beberapa penelitian terdahulu memberikan hasil yang bertolak belakang, dimana kehadiran wanita akan menurunkan kinerja perusahaan. Hal ini muncul karena adanya pendapat bahwa wanita kurang pengalaman, sifat emosional yang dimiliki yang lebih dominan daripada pikiran yang rasional, kebudayaan dari suatu negara, dan pengambilan keputusan yang lambat (Giannarakis 2014). Hasil penelitian lain menyimpulkan bahwa keberadaan direktur wanita tidak berhubungan dengan kualitas pelaporan lingkungan (Galbreath, 2011), Superioritas wanita atau laki-laki tidak berhubungan dengan kualitas CSR (Mohammad et al., 2014). Demikian pula dengan Khan (2010) memberikan kesimpulan yang sama dimana tidak ada hubungan antara keberadaan wanita dengan dengan pelaporan CSR.

Berdasarkan pemaparan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *slack resources* dan diversitas gender (feminisme dewan) akan memberikan pengaruh pada kualitas pengungkapan CSR. Data-data perusahaan diambil dari perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan yang memiliki laporan keberlanjutan selama periode 2014-2017. Pengujian atas penelitian ini menggunakan analisis regresi moderasi dengan unbalanced panel data. Peran moderasi feminisme dewan yang diprosikan dengan diversifikasi gender pada direksi serta dewan komisaris juga diuji dalam penelitian ini. Sifat diskresioner dari *Slack resources* menyebabkan penggunaan sumber daya lebih sangat dipengaruhi oleh pertimbangan banyak pihak (Arora dan Dharwadkar 2011). Sehingga, sumber daya yang berlebihan (*slack resources*) memiliki potensi yang tinggi dalam menimbulkan benturan kepentingan dengan pihak lain, misalnya untuk kepentingan pengembangan riset atas produk atau jasa yang bertujuan untuk memberikan nilai tambah atas inovasi perusahaan dimana manfaatnya dapat secara langsung dirasakan.

Kerangka Teoritis

Agency Theory

Era masa kini banyak perusahaan yang telah melakukan pemisahan antara pemilik dengan pihak manajemen perusahaan atau dapat dikatakan pemisahan antara kepemilikan (*ownership*) dengan pengendalian (*control*), semakin besar suatu korporasi maka akan semakin besar kecenderungan pengendalian atau control untuk memisahkan diri dengan kepemilikan. Keinginan untuk memisahkan diri ini dijelaskan melalui teori keagenan. Teori Keagenan adalah sebuah teori deskriptif yang membantu menjelaskan perbedaan yang terjadi dalam praktek akuntansi karena adanya perbedaan keinginan antara pemilik dan manajemen. Jensen dan Meckling (1976) mengartikan hubungan keagenan sebagai kontrak

atau perjanjian antara satu orang atau lebih (dalam hal ini pemilik) dengan pihak lain (dalam hal ini manajemen atau agen) untuk melaksanakan suatu jasa termasuk mewakili pemilik dalam suatu pengambilan keputusan. Terjadinya konflik kepentingan antara pemilik dan manajer adalah karena kemungkinan manajer bertindak tidak sesuai dengan kepentingan pemilik, sehingga memicu biaya keagenan (*agency cost*). Di dalam *agency theory* terdapat asumsi bahwa setiap individu semata-mata termotivasi oleh kepentingan diri sendiri sehingga akan dapat menimbulkan konflik kepentingan antara *principal* dan *agent*. Sedangkan pemegang saham sebagai *principal* tentu akan mengadakan kontrak dengan tujuan untuk memaksimalkan kesejahteraan dirinya sendiri yakni supaya profitabilitas perusahaan selalu meningkat. (Kusuma dan Hermawan, 2013). Aktivitas CSR yang dilakukan perusahaan dapat menimbulkan pandangan yang berbeda karena terdapatnya perbedaan kepentingan antara *principal* dan *agent*. *Principal* menginginkan *return* atas investasi semaksimal mungkin, sehingga aktivitas CSR merupakan pemborosan, namun dari sisi *agent*, aktivitas CSR merupakan tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan sosial, yang menjadi salah satu cerminan kinerja dan komitmen perusahaan dalam menjalankan bisnisnya.

Corporate Social Responsibility (CSR)

CSR merupakan komitmen dari perusahaan dalam memberikan kontribusi bagi negara dalam hal pembangunan ekonomi berkelanjutan. Kerjasama antara karyawan dan perusahaan, komunitas lingkungan dan masyarakat dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan, dimana kualitas kehidupan ini akan memberikan manfaat di masa depan untuk perusahaan sendiri dan untuk negara. CSR merupakan tindakan strategis perikatan dengan komunitas lingkungan masyarakat, yang akan memberikan manfaat jangka panjang bagi keberlangsungan berjalannya roda ekonomi perusahaan. Laba bukan hanya menjadi motivasi bagi perusahaan namun seiring dengan itu terjadinya pertumbuhan kesejahteraan sosial dan lingkungan yang baik (Koestoer, 2014).

Konsep CSR telah menimbulkan kontroversi dari sejak awal diperkenalkan, para penentang konsep CSR berpendapat bahwa jika perusahaan lebih fokus pada tanggung jawab sosial daripada memaksimalkan keuntungan, maka yang terjadi adalah kegagalan dalam mekanisme pasar dan optimalisasi sumber daya. Bila dilihat dari perspektif tata kelola perusahaan, para manajer di perusahaan merupakan agen yang sah secara legal dalam mewakili kepentingan pemilik perusahaan, dan apabila manajer mengeluarkan dana dari pemilik perusahaan untuk mencapai kepentingan dan nama baik di publik, tindakan mereka dianggap sebuah pencurian ((Friedman, M, 1970 ; Chen dan Wang, 2011)). Namun para pendukung konsep CSR berpikir bahwa perusahaan berorientasi pada praktik yang beretika. Jika mereka memiliki sumber daya lebih, maka secara nurani akan menyumbang dan mengambil tanggung jawab sosial. CSR yang dilakukan tidak hanya meningkatkan *company brand image*, tapi juga membina hubungan jangka panjang dengan masyarakat dan pemerintah, yang nantinya akan memberikan manfaat bagi perusahaan di masa depan.

Slack Resources

Slack merupakan kelebihan sumber daya dari sebuah organisasi, karena kebutuhan minimum yang diperlukan untuk memproduksi *output* telah terpenuhi. *Slack Resources* meliputi karyawan yang berlebihan, kapasitas yang menganggur, belanja modal (*capital expenditures*) yang tidak perlu, kesempatan yang belum tereksploitasi atau hilang dalam meningkatkan *output* (Nohria dan Gulati, 1996). Mereka membagi *slack* menjadi dua bagian : *short term slack (unabsorbed)*, *long term slack (absorbed)*. *Short term slack* didefinisikan kelebihan sumberdaya yang tidak dimanfaatkan akan tetapi kelebihan tersebut dapat dipulihkan dalam kurun waktu satu tahun. Greenley dan Oktengil (1998) mendefinisikan *slack resources* adalah sumber daya yang belum dimanfaatkan dengan optimal, akan tetapi kelebihan sumber daya ini membuat perusahaan mudah untuk beradaptasi bila terjadi perubahan situasi ekonomi, yakni dengan cara menyediakan sarana untuk mencapai fleksibilitas dalam mengembangkan strategi untuk mengejar peluang.

Berdasarkan pemaparan diatas mengenai pengertian *slack*, muncul terminologi tentang *financial Slack*, konsep dasar tentang *financial slack* pertama kali didefinisikan oleh Bourgeois (1981)

Slack resources include the potential or actual resources which help any organisation successfully adapt to changes. It also provides a means for the organisations to adopt certain strategies to the external environments. (p. 30)

Financial slack yang berarti kelebihan sumber dana keuangan berupa uang tunai yang lebih dari kebutuhan operasional (Lewis, 2013). Walau demikian, total persediaan uang tunai (likuiditas) yang dipegang oleh suatu perusahaan tidak dapat begitu saja dapat disebut sebagai *financial slack*. Hanya bagian yang belum dicadangkan untuk penggunaan tertentu saja yang baru dapat dianggap sebagai *financial slack*. (Mishina et al., 2004). Beberapa penelitian terdahulu menyarankan bagaimana mendefinisikan *financial slack*, yang merupakan sejauh mana sumber daya keuangan tersebut dapat digunakan untuk tujuan tertentu (*absorbed*) atau tidak ditujukan untuk apapun (*unabsorbed*), hanya sumber daya keuangan yang sama sekali tidak digunakan untuk tujuan apapun (*highly unabsorbed*), yang dapat dikategorikan sebagai *financial slack* (Lewis, 2013). (Latham & Braun, 2008) mendefinisikan *financial slack* sebagai perbedaan antara *working capital* dan *required working capital*

Peningkatan *financial slack* atau likuiditas, di dalam sebuah institusi perbankan menyebabkan institusi tersebut memperoleh sumber daya untuk meningkatkan profitabilitas atau kinerja dengan cara menggunakan aset internal ketika pengaruh eksternal tidak dapat dikontrol (Basel, 2013). Perusahaan dengan *financial slack* yang tinggi akan lebih cepat pulih dari resesi dibanding dengan perusahaan yang memiliki *financial slack* yang rendah. Akan tetapi hasil penelitian yang lain menyatakan perusahaan yang memiliki *financial slack* yang tinggi mengindikasikan manajemen yang buruk sehingga mereka tidak akan cepat pulih dari resesi (Latham & Braun, 2008)

Berdasarkan pandangan *slack resources* teori, perusahaan dengan *slack* yang tinggi akan lebih memiliki fleksibilitas dalam melakukan aktivitas CSR (Cheng et al, 2014). Temuan dari Woon et al (2019) menyatakan *financial slack* diindikasikan memiliki hubungan positif dengan CSR, yang mengimplikasikan perusahaan hanya dapat memperoleh keuntungan dari kinerja CSR apabila memiliki sumber daya finansial yang lebih.

Walaupun *slack resources* dari waktu ke waktu menjadi salah satu sumber daya penambah nilai perusahaan, kehadiran *slack resources* juga membawa problem agensi seperti yang dikemukakan oleh Jensen, 1986. Dalam situasi ini manajemen dapat memanfaatkan sumber daya ekstra tersebut untuk kepentingan mereka sendiri (misal: meningkatkan kompensasi untuk manajemen). Bourgeois (1981) berpendapat bahwa perusahaan yang memiliki akumulasi *slack resources* pada akhirnya akan mengalami penurunan kinerja. Karena pada suatu saat akan terjadi dimana aktivitas CSR yang dikombinasikan dengan *slack resources* menjadi celah untuk melakukan tindakan yang kontroversial.

Tata kelola perusahaan

Unsur dari tata kelola perusahaan akan mengendalikan informasi yang akan diungkapkan. Oleh karena itu tata kelola perusahaan harus mencerminkan *good corporate governance*, karena hal ini yang akan terkait dengan kualitas pengungkapannya. Beberapa penelitian mengemukakan bahwa struktur tata kelola perusahaan akan memberikan pengaruh pada tingkat pengungkapan sukarela, seperti informasi strategi perusahaan, CSR dan rencana masa depan perusahaan (Giannarakis 2014; Dian dan Djakman 2017). Pengertian tata kelola perusahaan mencerminkan bagaimana perusahaan mengelola bisnisnya dengan baik. Tata kelola yang efektif akan mencerminkan keinginan dari perusahaan yang mendukung pengembangan berkelanjutan melalui penyampaian mengenai informasi yang berkualitas. Meningkatkan fokus perusahaan mengenai isu-isu keberlanjutan, seperti isu lingkungan, sosial merupakan cerminan dari tata kelola yang efektif. Pada masa kini isu lingkungan dan sosial menjadi isu strategis yang menunjang keberlangsungan hidup perusahaan.

Struktur dewan dan direksi di dalam perusahaan menjadi salah satu unsur penting dalam penciptaan tata kelola yang baik. Karena peran dari dewan dan direksi merupakan mekanisme dari

perusahaan untuk menentukan kebijakan perusahaan dalam rangka menciptakan tata kelola yang baik. Dengan tata kelola yang baik, kinerja perusahaan akan tumbuh dengan baik dan dengan sendirinya peluang investasi akan tercipta.

Feminist theory

Diversitas gender merupakan topik yang semakin menarik untuk dibahas, wanita dan pria memiliki perbedaan dalam hal keberanian mengambil resiko, kepercayaan diri, tingkat hubungan kepercayaan. Perbedaan yang dimiliki wanita dan pria secara signifikan mempengaruhi struktur keuangan perusahaan. (Beck et al., 2013). Hasil penelitian membuktikan bahwa wanita lebih menghindari resiko dibandingkan dengan pria meskipun pembuktian juga ini tergantung pada situasi keuangan bahwa wanita lebih tidak suka risiko dibandingkan dengan laki-laki dalam hal keuangan (Adams dan Rangunathan, 2014). Isu mengenai kesetaraan gender ini membuat cukup banyak perusahaan dituntut untuk meningkatkan diversitas gender di dalam struktur dewan direksi dan komisarisnya, dalam hal ini adalah komposisi keberadaan wanita sebagai anggota dewan direksi dan dewan komisaris. Friedman (1987) berpendapat bahwa wanita dan pria secara etika moral memiliki nilai-nilai yang berbeda. Namun, hasil dari penelitian yang diperoleh saling kontradiktif. Ford dan Richardson (1994), mempelajari 14 artikel empiris studi tentang perbedaan gender, 7 studi diantaranya disimpulkan bahwa wanita lebih cenderung bertindak secara etis daripada laki-laki. Beberapa literatur penelitian tentang gender dan CSR (Panwar et al., 2010) menjelaskan bahwa wanita dan pria memiliki pandangan yang berbeda tentang CSR, dan wanita di bidang akuntansi lebih tidak toleran terhadap kesalahan akademis bila dibandingkan laki-laki. Post dan Byron, (2015) dalam meta analisisnya menemukan bahwa dengan representasi wanita di dalam komposisi dewan komisaris berhubungan positif dengan *return*, dan hubungan ini lebih kuat ditambah dengan adanya proteksi *shareholder's* yang lebih baik. Abbott et al. (2012) menemukan hubungan yang signifikan antara kehadiran paling sedikit 1 (satu) wanita di dalam dewan dan lebih rendahnya kemungkinan terjadinya *restatement*. Francis et al. (2015) meneliti tentang pengaruh gender dari CFO terhadap konservatisme akuntansi. Terdapat peningkatan yang signifikan tentang konservatisme akuntansi setelah CFO wanita menggantikan CFO Pria. Kedua penelitian tersebut menjelaskan bahwa laba lebih berkualitas setelah CFO pria diganti ke CFO wanita. Patrick (2016) mengungkapkan keberadaan wanita di dalam dewan komisaris memiliki pengaruh positif pada tata kelola kinerja lingkungan dan sosial, lebih lanjut lagi keahlian dalam CSR tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja lingkungan dan sosial, walaupun implementasi dari komite CSR memiliki pengaruh yang positif signifikan dengan kinerja lingkungan dan sosial.

Pengembangan Hipotesis

Slack resources dan kualitas pengungkapan CSR

Laporan CSR merupakan sarana komunikasi perusahaan untuk menjalin hubungan yang baik dengan para *stakeholders*. Berdasarkan pandangan *slack resources theory*, perusahaan yang memiliki *slack* yang besar memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi untuk berinvestasi pada aktivitas CSR. Waddock dan Graves (1997) menunjukkan kenaikan laba ditahan berhubungan positif dengan CSR. Clarkson et al., (2011) menjelaskan bahwa *financial slack* merupakan faktor utama bagi keterlibatan pada kegiatan CSR lingkungan. Akan tetapi Roberts (1992) memberikan hasil penelitian yang kontradiktif, perusahaan dengan *financial slack* yang kecil justru dapat mengembangkan aktivitas CSR yang berdampak langsung pada nilai perusahaan. Pendapat yang kontradiktif menyatakan keberadaan *slack resources* dapat membawa *agency problem*, termasuk situasi dimana sumber daya berlebih digunakan untuk kepentingan manajemen sendiri (untuk mendapatkan kompensasi yang besar) dibanding menciptakan aktivitas CSR yang berkualitas.

Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa aktivitas CSR memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan (Usman dan Amran (2015)), membantu perusahaan mendapatkan legitimasi

kedudukan sosial (Hawn et al., 2011). Beberapa hasil penelitian juga menyatakan bahwa CSR merupakan iklan bagi perusahaan itu sendiri, karena dapat meningkatkan penjualan dan menurunkan sensitivitas harga konsumen. Pada akhirnya CSR akan menciptakan *intangible asset* bagi perusahaan tersebut. Aktivitas CSR merupakan signal dari perusahaan bagi *stake holders* mengenai kegiatan strategis perusahaan. Dengan adanya aktivitas CSR perusahaan memberikan signal bahwa manajemen memiliki kemampuan untuk melakukan aktivitas CSR yang berkualitas (Su et al., 2016). Kualitas dari aktivitas CSR memegang peranan penting dalam pengukuran kinerja perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan akan berusaha memaksimalkan sumber daya yang belum dioptimalkan (*slack resources*) untuk meningkatkan kualitas dari aktivitas CSR. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis pertama dalam penelitian ini ialah:

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

Diversitas gender (feminisme) dan Kualitas Pengungkapan CSR

Penelitian dalam literatur psikologi dan ekonomi mengungkapkan bahwa wanita cenderung menghindari resiko dibanding pria. Pria memiliki kecenderungan mengambil keputusan yang lebih beresiko dibanding wanita. Sebagai contoh wanita lebih menghindari resiko dalam pembelian undian dan pemilihan keputusan investasi (Bernasek dan Shwiff, 2001). Fernandez et al. (2012) menyampaikan hasil penelitiannya bahwa antara kualitas pengungkapan CSR dan feminisme dewan memiliki hubungan negatif. Hal yang lebih mendalam, penelitian tersebut menyampaikan bahwa komposisi gender pada struktur dewan memiliki pengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR. Penyebabnya adalah komposisi wanita yang tinggi di dalam dewan perusahaan dan dengan komposisi demikian mereka tidak secara spesifik melaporkan aktivitas CSR. Khan (2010) dan Galbreath (2011) menjelaskan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara diversifikasi gender terhadap kualitas pengungkapan isu lingkungan. Hal tersebut disebabkan karena adanya perbedaan pengalaman kerja antara wanita dan pria, disertai latar belakang pendidikan yang berbeda sehingga menimbulkan resistensi wanita dalam pengambilan keputusan. Penelitian Giannarakis (2014) menyatakan bahwa walaupun struktur dewan di Amerika Serikat memiliki proporsi wanita yang tinggi, namun hal tersebut tidak membuktikan adanya pengaruh gender (feminisme) dalam dewan terhadap pengungkapan CSR.

Hasil penelitian Mohammad et al., 2014 mengungkapkan bahwa meskipun secara relatif terdapat superioritas orientasi perempuan untuk CSR, tetapi tidak ditemukan perbedaan yang signifikan dan bermakna antara laki-laki dan perempuan dalam peningkatan kualitas CSR. Berbeda dengan hasil penelitian di atas, Patrick (2016) mengungkapkan keberadaan wanita di dalam dewan komisaris memiliki pengaruh positif pada tata kelola kinerja lingkungan dan sosial, lebih lanjut lagi keahlian dalam CSR tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja lingkungan dan sosial, walaupun implementasi dari komite CSR memiliki pengaruh yang positif signifikan dengan kinerja lingkungan dan sosial. Penelitian yang dilakukan oleh Rao et al. (2012)

mengungkapkan keberadaan wanita di dalam struktur dewan akan memengaruhi kualitas pengungkapan lingkungan perusahaan, karena wanita memiliki pandangan yang lebih luas keberagamannya mengenai dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan isu lingkungan dan sosial. Demikian pula pendapat Liao et al. (2015) yang menjelaskan bila wanita berada di dalam dewan, maka dewan akan lebih peduli terhadap isu lingkungan, sehingga mereka akan lebih baik dalam mengelola kebijakan CSR.

Mengingat bahwa Indonesia menganut sistem *two-tier*, yaitu adanya perbedaan fungsi antara dewan direksi dan komisaris, maka pada penelitian ini feminisme pada direksi dan komisaris dipisahkan. Dengan penjelasan di atas, maka disampaikan hipotesis kedua dan ketiga dalam penelitian ini, yakni:

H2: Feminisme dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR.

H3: Feminisme dalam dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR

Moderasi feminisme dewan terhadap hubungan slack resources dan kualitas pengungkapan CSR

Salah satu indikator tata kelola perusahaan yang baik adalah keberadaan wanita di dalam dewan, menurut (CGIO 2012). Galbreath (2011), Rao et al. (2012), dan Liao et al. (2015) mengungkapkan bahwa dengan kapabilitasnya, seorang wanita dapat lebih memahami kepentingan *stakeholders* sehingga respon wanita akan lebih dapat tertuang melalui beragam aktivitas CSR dan dengan makna yang lebih pada isu-isu sosial. Dengan penjelasan tersebut, hipotesis yang dirumuskan adalah semakin tingginya proporsi wanita dalam dewan maka akan memperkuat hubungan positif antara *slack resources* dan kualitas pengungkapan CSR. Proporsi dewan dalam moderasi ini dibagi menjadi dua, yaitu direksi dan komisaris. Tujuannya adalah agar penelitian ini dapat memberikan penjelasan lebih mengenai jenis dewan manakah yang akan memoderasi hubungan tersebut.

H4: Feminisme dewan direksi memperkuat pengaruh positif antara *slack resources* dan kualitas pengungkapan CSR

H5: Feminisme dewan komisaris memperkuat pengaruh positif antara *slack resources* dan kualitas pengungkapan CSR

METODE RISET

Populasi dan sampel dalam penelitian ini merupakan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2014-2017. Supaya penelitian ini memperoleh sampel yang representatif dan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian, dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu untuk menjadi sampel dari populasi yang ada harus memenuhi kriteria tertentu, yaitu: (1) Perusahaan termasuk dalam perusahaan yang *listed* di dalam Bursa Efek Indonesia selama periode 2014-2017; (2) Perusahaan menerbitkan laporan keberlanjutan (*sustainability report*) untuk periode 2014-2017, dan laporan tersebut dapat diperoleh dari website BEI dan perusahaan. (3) Perusahaan memiliki data keuangan dan nonkeuangan yang lengkap sesuai kebutuhan dari penelitian ini.

Tabel 1
Kriteria Seleksi Sampel

Kriteria	Perusahaan
Terdaftar di BEI selama periode 2014-2017	
a. 2014	498
b. 2015	514
c. 2016	533
d. 2017	559
Perusahaan yang menerbitkan laporan keberlanjutan dan memiliki data yang lengkap pada tahun	
a. 2014	31
b. 2015	38
c. 2016	38
d. 2017	33
Jumlah Observasi (Perusahaan-Tahun)	140

Model Penelitian

Untuk menjawab hipotesis penelitian, terdapat dua model yang digunakan, yaitu

Model 1 (Hipotesis 1,2 dan 3)

$$QCSR_{it} = \beta_0 + \beta_1 SLACK_{it} + \beta_2 GDDIR_{it} + \beta_3 GDKOM_{it} + \beta_4 SIZE_{it} + \beta_5 PROFIT_{it} + \beta_6 PROFIL_{it} + \beta_7 LEV_{it} + \epsilon_{it} \dots\dots (1)$$

Model 2 (Hipotesis 4 dan 5)

$$QCSR_{it} = \beta_0 + \beta_1 SLACK_{it} + \beta_2 GDDIR_{it} + \beta_3 GDKOM_{it} + \beta_4 SLACK * GDDIR_{it} + \beta_5 SLACK * GDKOM_{it} + \beta_6 SIZE_{it} + \beta_7 PROFIT_{it} + \beta_8 PROFIL_{it} + \beta_9 LEV_{it} + \epsilon_{it} \dots\dots (2)$$

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kualitas pengungkapan informasi CSR (tanggung jawab sosial) perusahaan. Variabel ini diukur dengan nilai indeks dari informasi tiga komponen utama pengungkapan CSR, yaitu ekonomi, lingkungan, dan sosial yang diungkap dalam laporan keberlanjutan perusahaan (*sustainability report*). Standar tersebut merujuk pada pedoman pelaporan keberlanjutan G4 yang dikeluarkan oleh Global Reporting Initiative (GRI). GRI merupakan sebuah organisasi yang mempelopori kerangka laporan keberlanjutan sejak tahun 1997 yang telah digunakan di hampir seluruh dunia. Menurut GRI dalam website-nya (www.globalreporting.org) tahun 2018, pelaporan keberlanjutan membantu organisasi untuk menetapkan tujuan, mengukur kinerja, dan mengelola perubahan dalam rangka membuat operasi organisasi lebih berkelanjutan. Dalam pengungkapan standar khusus G4, kategori ekonomi, lingkungan, dan sosial dalam pelaporan keberlanjutan dibagi menjadi beberapa indikator. Kategori ekonomi terdiri dari 9 indikator. Kategori lingkungan terdiri dari 34 indikator. Dan kategori sosial terdiri dari 48 indikator. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan 91 indikator pengukuran untuk melihat sejauh mana kualitas pengungkapan CSR perusahaan.

Variabel kualitas pengungkapan sosial perusahaan ini diukur menggunakan metode *content analysis*, yaitu sebuah metode pengkodifikasian sebuah teks atau tulisan ke dalam berbagai kelompok atau kategori berdasarkan kriteria tertentu. Metode ini telah diadopsi secara luas dalam penelitian-penelitian terdahulu mengenai pengungkapan tanggung jawab sosial dan lingkungan, seperti dalam penelitian (Abbott dan Monsen, 1979) dan (Hackston dan Milne, 1996) keduanya dalam (Michelon dan Parbonetti, 2010).

Setiap indikator informasi CSR yang diungkapkan dalam laporan keberlanjutan akan diberi nilai dengan skala 0-3 sesuai dengan kekayaan informasi yang diungkapkan. Kriteria penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai 0, jika perusahaan tidak mengungkapkan informasi CSR;
- Nilai 1, jika perusahaan mengungkapkan informasi CSR tanpa ada penjelasan atau jika perusahaan hanya memberikan suatu pernyataan informasi secara singkat;
- Nilai 2, jika perusahaan mengungkapkan informasi CSR dan memberikan penjelasan secara kualitatif;
- Nilai 3, jika perusahaan mengungkapkan informasi CSR dan memberikan penjelasan secara kualitatif, serta menyediakan data dengan nominal angka untuk setiap indikator yang diungkapkan.

Pengukuran berskala 0-3, merujuk pada Jizi et al. (2014) dan Fatima et al. (2015) diharapkan mampu menjelaskan kualitas pengungkapan informasi CSR perusahaan. Dengan demikian, indeks kualitas pengungkapan informasi CSR diukur dengan membandingkan total

skor kualitas pengungkapan CSR perusahaan dengan total skor pengungkapan maksimum. Rumus perhitungan variabel ini adalah sebagai berikut:

$$QCSR = \frac{SQCSR}{SQMAX}$$

Keterangan:

QCSR : Kualitas pengungkapan CSR perusahaan

SQCSR : Skor kualitas pengungkapan CSR perusahaan

SQMAX : Skor maksimum kualitas pengungkapan CSR

Variabel Independen dan Moderasi

1. *Slack Resources*

Variabel *slack resources* dalam penelitian ini diproksikan dengan nilai kas dan setara kas perusahaan. Nilai kas dan setara kas perusahaan merupakan sumber daya ekstra yang dapat digunakan secara fleksibel untuk diskresi manajemen, kas dan setara kas merupakan sumber daya yang paling mudah digunakan dan dapat memberi manajer kebebasan terbesar dalam penggunaannya (Harrison dan Coombs, 2012). Nilai kas dan setara kas diukur dengan menggunakan natural log dengan menyederhanakan nilai miliar bahkan triliun dari kas dan setara kas untuk menghindari data pencilan atau outlier tanpa mengubah proporsi dari nilai asal yang sebenarnya (Harrison dan Coombs, 2012; Arora dan Dharwadkar, 2011).

2. *Feminisme Dewan*

Variabel feminisme dewan diproksikan dengan diversifikasi gender dalam anggota dewan suatu perusahaan. Diversifikasi gender tersebut diukur dengan melihat proporsi jumlah wanita dalam dewan terhadap total anggota dewan (Bear et al. 2010; Galbreath, 2011; dan Rao et al. 2012). Dalam penelitian ini, diversifikasi gender dalam direksi dan dewan komisaris diukur secara terpisah melalui perbandingan proporsi wanita pada direksi dan dewan komisaris terhadap total anggota direksi dan dewan komisaris yang terdapat di dalam suatu perusahaan. Dengan demikian, rumus perhitungan variabel ini adalah sebagai berikut:

$$GDDIR = \frac{WDIR}{TOT_DIR}$$

Keterangan:

GDDIR : Diversifikasi gender pada struktur direksi perusahaan

WDIR : Jumlah wanita dalam direksi perusahaan

TOT_DIR : Total anggota direksi perusahaan

$$GDKOM = \frac{WKOM}{TOT_KOM}$$

Keterangan:

GDKOM: Diversifikasi gender pada struktur dewan komisaris perusahaan

WKOM : Jumlah wanita dalam dewan komisaris perusahaan

TOT_KOM : Total anggota dewan komisaris perusahaan

Variabel Kontrol

1. Ukuran Perusahaan

Variabel ukuran perusahaan (*size*) diproksikan dengan nilai logaritma natural dari jumlah total aset perusahaan. Secara umum, perusahaan dengan skala besar akan mengungkapkan informasi CSR lebih banyak daripada perusahaan berskala kecil. Hal ini disebabkan karena perusahaan besar merupakan emiten yang banyak disoroti dibandingkan perusahaan kecil, sehingga demi meminimalisasi tekanan politis dari masyarakat untuk melakukan pertanggungjawaban sosial, perusahaan besar akan lebih banyak melakukan pengungkapan informasi secara sukarela dibandingkan perusahaan kecil (Siregar dan Bachtiar, 2010; Purwanto, 2011; Arora dan Dharwadkar, 2011; Kamil dan Herusetya, 2012).

2. Profitabilitas

Variabel profitabilitas dalam penelitian ini diproksikan dengan nilai *Return on Assets* (ROA), yaitu perbandingan antara laba sebelum bunga dan pajak dengan rata-rata total aset perusahaan. ROA merupakan indikator seberapa efisien suatu perusahaan dalam mengelola asetnya dalam menghasilkan laba selama suatu periode. Perusahaan dengan profitabilitas yang semakin tinggi mencerminkan kinerja perusahaan yang baik dengan laba yang tinggi. Hal tersebut sejalan dengan semakin tingginya intervensi dari berbagai pemangku kepentingan, sehingga perusahaan melakukan pengungkapan CSR dengan lebih luas. Dengan laba yang tinggi perusahaan juga memiliki cukup dana untuk meningkatkan kegiatan CSR dan dapat menyajikan pengungkapan CSR yang lebih komprehensif (Fahrizqi dan Darsono, 2010; Rahajeng dan Marsono, 2011; Dibriyanto, 2011; Siregar dan Bachtiar, 2010, Arora dan Dharwadkar, 2011; Kamil dan Herusetya, 2012).

3. Leverage

Variabel *leverage* dalam penelitian ini diproksikan dengan nilai *Debt to Equity Ratio* (DER), yaitu perbandingan antara total utang dengan total ekuitas perusahaan. Dengan kata lain, *leverage* mengukur seberapa besar perusahaan tergantung pada kreditur dalam membiayai aset perusahaan. Perusahaan dengan tingkat *leverage* yang rendah akan lebih leluasa mempublikasikan informasi CSR dibandingkan dengan perusahaan dengan tingkat leverage yang tinggi (Giannarakis, 2014). Hal ini disebabkan karena manajemen dengan tingkat *leverage* yang tinggi cenderung mengurangi pengungkapan CSR perusahaan agar tidak menjadi sorotan bagi *debtholders*. Selain itu, semakin tinggi tingkat leverage, semakin besar kemungkinan perusahaan akan melanggar perjanjian kredit, sehingga dalam upaya memaksimalkan laba sekarang, perusahaan akan mengurangi biaya-biaya, termasuk biaya pengungkapan informasi sosial. Melaporkan laba yang lebih besar (tinggi) akan mengurangi kemungkinan perusahaan akan melanggar (*debt covenant*) perjanjian kredit.

4. Profil Perusahaan

Variabel profil perusahaan dalam penelitian ini diukur menggunakan dummy variable 0 dan 1. Bernilai 0 jika perusahaan termasuk ke dalam industri high profile, dan bernilai 1 jika perusahaan termasuk ke dalam industri low-profile. Perusahaan yang termasuk dalam tipe industri high profile merupakan perusahaan yang mempunyai tingkat sensitivitas tinggi terhadap lingkungan, tingkat risiko politik yang tinggi, dan tingkat kompetisi yang kuat, sehingga

perusahaan dalam tipe high profile memperoleh lebih banyak sorotan dari masyarakat akan aktivitas operasionalnya dan lebih mengungkapkan informasi tanggung jawab sosialnya dibandingkan perusahaan dalam industri low-profile (Purwanto, 2011; Permana, 2012; Yulia dan Afrianti, 2014). Pembagian industri berdasarkan profil perusahaan high dan low profile disajikan dalam tabel sebagai berikut:

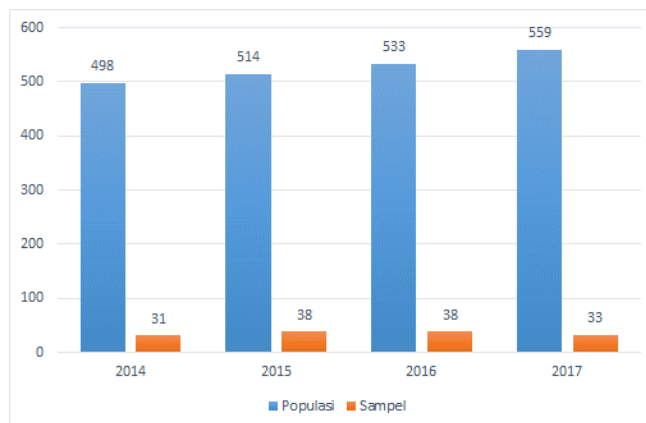
Tabel 2
Industri *High* dan *Low Profile*

High Profile	Low Profile
Produk kimia dan sejenisnya	Produk yang terbuat dari logam
Produk kertas dan sejenisnya	Pakan hewan dan peternakan
Farmasi	Produksi semen
Plastik dan kemasan	Keramik, perselen, dan kaca
Otomotif dan komponennya	Kabel dan elektronik
Makanan dan minuman	Restoran, hotel, dan pariwisata
Kayu dan pengolahannya	Konstruksi
Rokok	Tekstil dan garmen
Kosmetika dan barang keperluan rumah tangga	Produsen alas kaki
Kesehatan	Sekuritas
Peralatan rumah tangga	Pengkreditan selain bank
Pertanian, perikanan dan kehutanan	Asuransi
Perminyakan dan pertambangan lainnya	Lainnya
Energi	
Transportasi	
Telekomunikasi	
Perbankan	
Real Estate dan Property	
Sumber: Indrawati (2009), Sari (2012), dan Anggraeni dan Djakman (2017)	

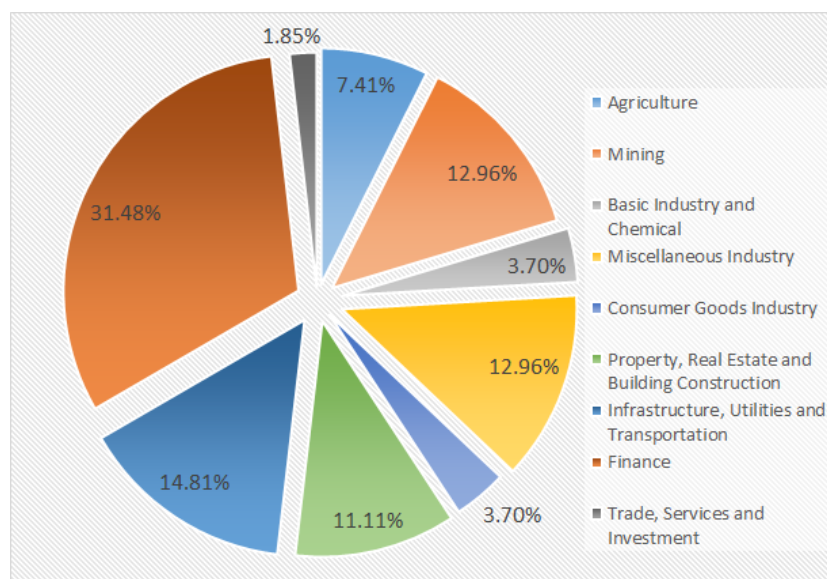
PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

Deskripsi sampel

Gambar 1 menjelaskan perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, di tahun 2014 terdapat 498 perusahaan terdaftar di BEI, tapi hanya 31 perusahaan yang menerbitkan laporan keberlanjutan. Pada tahun 2015, terdapat 514 perusahaan terdaftar di BEI, dan hanya 38 perusahaan yang menerbitkan laporan keberlanjutan, Selanjutnya di tahun 2017 hanya 33 perusahaan yang menerbitkan laporan keberlanjutan.



Gambar 1
Demografi sampel



Gambar 2
Klasifikasi sampel berdasarkan jenis industri (JASICA Index)

Gambar 2 menjelaskan klasifikasi sampel berdasarkan jenis industrinya (klasifikasi menggunakan Fact Book IDX tahun 2017), sampel yang paling dominan dalam penelitian ini adalah industri keuangan, yaitu 31,48% (50 sampel). Berikutnya adalah industri pertambangan, pertanian dan perkebunan, *miscellaneous industry*, pertambangan, property, *real estate* dan konstruksi, infrastruktur, utilitas, dan transportasi, industri dasar dan kimia, perdagangan, jasa dan investasi, dan industri barang konsumsi

Analisis Deskripsi Variabel

Tabel 3 adalah tabel statistik deskriptif dari setiap variabel yang ada di dalam penelitian. Data tersebut menyampaikan tentang nilai rata-rata, nilai tengah, nilai maksimum, nilai minimum, dan

standar deviasi. Tabel 3 menjelaskan di dalam penelitian ini kualitas pengungkapan CSR memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 0,26 (26%). Hasil tersebut mengungkapkan bahwa kualitas pengungkapan CSR perusahaan dalam penelitian ini masih rendah karena berada di bawah 50%. Variabel SLACK memiliki nilai rata-rata 15,38 atau Rp 4.812.753 juta. Variabel SLACKt memiliki nilai maksimum 18,9514 atau Rp 170.138.753 juta, yaitu PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk di tahun 2017 (industri keuangan), artinya PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) adalah perusahaan dengan *slack resources* tertinggi dalam penelitian ini. Variabel SLACKt memiliki nilai minimum 10.5387 atau Rp 37.751 juta, yaitu PT BUMI Resources Tbk pada tahun 2016.

Kedua variabel berikut : GDDIR dan GDKOM merupakan variabel moderasi. GDDIR adalah variabel diversifikasi gender (feminisme direksi) yang diprosikan dengan proporsi wanita di dalam dewan direksi. Variabel GDDIR memiliki nilai rata-rata 0,1169 (11,69%). Dengan pemaparan tersebut, maka di dalam sampel penelitian ini sebagian besar perusahaan memiliki proporsi wanita yang rendah dalam struktur direksi karena nilai rata-ratanya hanya 11,69%. Variabel GDDIR memiliki nilai maksimum 0,625 (62,5%) diperoleh dari PT Bank Mandiri Tbk dan PT. Bank Maybank Indonesia Tbk. Nilai minimumnya adalah 0,000, yang berarti tidak terdapat wanita dalam struktur direksi. Nilai rata-rata variabel GDKOM 0.0722 (7,2%), angka ini pun menyatakan bahwa proporsi wanita di dalam dewan komisaris masih rendah, hanya 7,2%. Nilai tertinggi di variabel GDKOM adalah 40%, artinya proporsi wanita di dalam dewan komisaris perusahaan tersebut adalah 40%, angka ini didapat oleh PT Bank Tabungan Negara Persero pada tahun 2014.

Tabel 3 menjelaskan nilai rata-rata dari SIZEt atau ukuran perusahaan ialah 17,5920 atau Rp 43.680.753 juta. SIZEt bernilai maksimum 20,7269 atau Rp 1.003.644.426 juta. SIZEt bernilai minimum 14,5579 atau Rp 2.100.853 juta. ROA perusahaan (PROFIT) memiliki nilai rata-rata 6,2664. PROFIT bernilai maksimum 58,02. PROFIT memiliki nilai minimum -54,74. PROFIL memiliki nilai rata-rata 0,8214. Artinya, rata-rata perusahaan dalam penelitian ini adalah perusahaan berjenis high profile karena memiliki nilai rata-rata yang mendekati angka 1. Variabel PROFIL ini adalah variabel dummy 1 dan 0, maka nilai maksimumnya adalah 1, dan nilai minimumnya ialah 0. LEVt memiliki nilai rata-rata 3.373. Nilai maksimum untuk LEV adalah 11.5235. Nilai minimum untuk variabel LEV adalah 0,1535.

Tabel 3
Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Min	Max	Std Dev
QCSR	0.2600	0.0183	0.4945	0.1093
GDDIR	0.1169	-	0.6250	0.1648
GDKOM	0.0722	-	0.4000	0.1017
SLACK	15.3860	10.5388	18.9514	1.8168
SIZELN	17.5920	14.5579	20.7269	1.4799
PROFIT	6.2664	-54.7443	58.0292	11.5453
PROFIL	0.8214	-	1.0000	0.3844
LEV	3.3730	0.1535	11.5235	6.7180
SLACKDIR	1.8309	-	10.4731	2.6313

Analisis Hipotesis

Pengujian pemilihan model terbaik dilakukan sebelum pengujian hipotesis pada masing-masing model karena penelitian menggunakan data panel. Berdasarkan uji Chow (menguji apakah memakai model Ordinary Least Square (OLS) atau Fixed Effects (FEM)), nilai probabilitas chi-square ialah 0,000 atau lebih kecil dari α (5%) sehingga diputuskan menggunakan FEM. Selanjutnya adalah uji Hausman (untuk mengetahui apakah memakai FEM atau Random Effects (REM)). Hasilnya menunjukkan bahwa nilai probabilitas chisquare lebih besar dari α (5%) sehingga diputuskan untuk menggunakan REM.

Tabel 4
Hasil Regresi Model 1

Dependent Variable: OCSR				
Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)				
Date: 10/18/19 Time: 10:12				
Sample: 2013 2016				
Periods included: 4				
Cross-sections included: 35				
Total panel (balanced) observations: 140				
Swamy and Arora estimator of component variances				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.44485	0.13027	3.4169	0.00085
GDDIR	-0.08074	0.05739	-1.4068	0.16182
GDKOM	0.04450	0.08734	0.5095	0.61122
SLACK	-0.00781	0.01083	-0.7215	0.47186
SIZELN	-0.00978	0.01415	-0.6912	0.49060
PROFIT	0.00223	0.00083	2.7001	***0.00784
PROFIL	0.11479	0.02558	4.4881	***0.00002
LEV	0.00172	0.00331	0.5184	0.60504
Effects Specification			S.D.	Rho
Cross-section random				-
Idiosyncratic random			0.10162	1.00000
Weighted Statistics				
R-squared	0.24172	Mean dependent var	0.25997	
Adjusted R-squared	0.20151	S.D. dependent var	0.10930	
	0.09767	Sum squared resid	1.25921	
S.E. of regression		Durbin-Watson stat	1.77013	
F-statistic	6.01114			
Prob(F-statistic)	0.00000			

* signifikan pada level $\alpha = 10\%$ (0,1)

** signifikan pada level $\alpha = 5\%$ (0,05)

*** signifikan pada level $\alpha = 1\%$ (0,01)

Tabel 4 menjelaskan regresi model 1 (model yang menjelaskan pengujian hipotesis 1, 2, dan 3) Nilai R^2 model pertama ialah 24,18% (0,24172), artinya variabel-variabel independen, yakni *slack resources*, feminisme direksi dan dewan komisaris, dan variabel kontrol, yaitu ukuran perusahaan, profitabilitas, *leverage*, dan profil perusahaan dalam model mampu menjelaskan variabel dependen (kualitas pengungkapan CSR) sebesar 24,18%, sedangkan sisanya, yaitu 75,82% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Tabel 5 menjelaskan hasil regresi model kedua, yaitu model yang dipakai untuk menguji

hipotesis 4 dan 5. Model kedua memiliki nilai R^2 31,89% (0,31893) yang berarti variabel-variabel independen, yaitu *slack resources*, feminisme direksi dan dewan komisaris, serta variabel kontrol, yaitu ukuran perusahaan, *leverage*, profitabilitas dan profil perusahaan dalam model mampu menjelaskan variabel dependen (kualitas pengungkapan CSR) sebesar 31,89%, sedangkan sisanya, yaitu 68,11% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Tabel 5
Hasil Regresi Model 2

Dependent Variable: OCSR				
Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)				
Date: 08/30/19 Time: 20:39				
Sample: 2013 2016				
Periods included: 4				
Cross-sections included: 35				
Total panel (balanced) observations: 140				
Swamy and Arora estimator of component variances				
Variable	Coefficient	Std.Error	t-Statistic	Prob.
C	0.30046	0.14189	2.11754	0.03610
GDDIR	2.07971	0.57210	3.63521	***0.00040
GDKOM	-0.14039	0.79181	-0.17730	0.85950
SLACK	0.00671	0.01077	0.62269	0.53460
SLACKDIR	-0.13866	0.03660	-3.78904	***0.00020
SLACKKOM	0.00926	0.05145	0.18000	0.85740
SIZELN	-0.01525	0.01345	-1.13388	0.25890
PROFIT	0.00234	0.00077	3.06129	***0.00270
PROFIL	0.11908	0.02407	4.94672	***0.00000
LEV	0.00708	0.00342	2.07022	0.04040
Effects Specification				
			S.D.	Rho
Cross-section random			0	0
Idiosyncratic random			0.094122	1
Weighted Statistics				
R-squared	0.318938	Mean dependent var		0.259969
Adjusted R- squared	0.271787	S.D. dependent var		0.109302
S.E. of regression	0.093273	Sum squared resid		1.130979
F-statistic	6.764258	Durbin-Watson stat		1.718098
Prob(F-statistic)	0			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.318938	Mean dependent var		0.259969
Sum squared resid	1.130979	Durbin-Watson stat		1.718098

* signifikan pada level $\alpha = 10\%$ (0,1)

** signifikan pada level $\alpha = 5\%$ (0,05)

*** signifikan pada level $\alpha = 1\%$ (0,01)

Slack Resources dan Kualitas Pengungkapan CSR (H1)

Melihat hasil uji t dalam model 1, variabel SLACK tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap QCSR. Sehingga hasil penelitian tersebut tidak dapat mendukung hipotesis 1. Hasil

penelitian ini mengungkapkan bahwa tinggi atau rendahnya kas dan setara kas dalam suatu perusahaan tidak menentukan tingkat kualitas pengungkapan CSR perusahaan. Menurut pandangan Xu et al. (2015), perusahaan cenderung memanfaatkan *slack resources*-nya untuk kinerja ekonomi perusahaan dibandingkan dengan untuk kinerja sosialnya. Pemanfaatan *slack resources* untuk kepentingan inovasi maupun riset dan pengembangan produk lebih dapat langsung dirasakan manfaatnya, seperti melalui pengamatan tingkat penjualan, daripada investasi di bagian sosial dan lingkungan. Pada penelitian ini, perusahaan dengan *slack resources* tinggi pada umumnya adalah perusahaan yang termasuk dalam industri keuangan. Pada jenis industri keuangan, perusahaan cenderung lebih berfokus untuk menjaga likuiditas perusahaan dengan memanfaatkan *slack resources* dibandingkan untuk kegiatan CSR. Hal ini disebabkan karena ketatnya regulasi dalam jenis industri ini yang menuntut perusahaan memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dana dengan segera sehingga tidak mengganggu operasional perusahaan dan tidak mendapat penalti dari bank sentral, dalam hal ini adalah Bank Indonesia. Oleh karena itu, dalam penelitian ini *slack resources* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kualitas pengungkapan CSR.

Diversifikasi gender (feminisme dewan) dan Kualitas Pengungkapan CSR (H2 dan H3)

Berdasarkan hasil uji t dalam model persamaan 1, variabel GDDIR dan GDKOM tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap QCSR. Hasil ini sejalan dengan penelitian Mohammad et al.,(2014) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita dalam hubungannya dengan kualitas pengungkapan CSR. Galbreath (2011) menunjukkan bahwa direktur wanita tidak memiliki pengaruh terhadap aktivitas CSR. Bohren and Strom (2010) menguji hubungan antara nilai perusahaan dengan diversitas di dalam dewan, termasuk independensi dewan komisaris, direksi dengan berbagai jabatan, diversitas gender, dan hasil penelitian mengungkapkan bahwa perusahaan lebih bernilai ketika diversitas gender tidak terlalu besar. Carter et al.(2010), mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa tidak terdapat hubungan antara diversitas gender atau suku di dalam dewan atau komite dan juga terhadap kinerja keuangan pada sampel. Lebih dalam lagi, hasil penelitian menduga dengan adanya direksi wanita dan direksi yang beretnis minoritas akan memberikan hasil kualitas aktivitas CSR berbeda di dalam lingkungan dan waktu tertentu. Misalnya aktivitas CSR yang memberikan kontribusi langsung terhadap masyarakat dan sifatnya berkesinambungan (tidak hanya sekali atau sementara), contoh mendirikan sekolah, klinik pengobatan dengan ketersediaan guru dan dokter secara berkelanjutan, memberikan pelatihan kewirausahaan untuk membangun perekonomian masyarakat secara berkesinambungan, lalu memantau hasil dari wirausaha tersebut, memberikan solusi atas masalah yang dihadapi.

Moderasi Feminisme Dewan terhadap Slack Resources dan Kualitas Pengungkapan CSR (H4 dan H5)

Berdasarkan hasil uji t dalam model persamaan 2, variabel diversifikasi gender di dalam dewan direksi (GDDIR) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas CSR (p-value 0.0004), hasil ini memberikan makna keberadaan direksi wanita memberikan pengaruh positif terhadap kualitas CSR. Namun ketika variabel diversifikasi gender dimoderasikan dengan *slack* (SLACKDIR), memberikan hasil pengaruh yang bertentangan dengan hipotesis ke-empat.

Feminisme wanita yang dimoderasi dengan *slack* memperkuat pengaruh negatif terhadap kualitas CSR (Bernasek dan Shwiff, 2001) dan Fernandez et al. (2012). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besarnya *SLACK* bersama dengan wanita di dalam dewan direksi maka akan menurunkan kualitas CSR. Hal ini kemungkinan dapat disebabkan sifat wanita yang cenderung *risk averse*. Semakin besar *slack* akan membuat direksi wanita semakin tidak berani mengambil resiko dengan meningkatkan kualitas aktivitas CSR, karena kualitas CSR yang baik identik dengan kenaikan biaya untuk melakukan kegiatan CSR tersebut. Sehingga wanita merasa lebih baik menggunakan *slack* untuk meningkatkan kinerja ekonomi perusahaan dibandingkan dengan untuk kinerja sosialnya, dimana kinerja ekonomi perusahaan akan berdampak langsung terhadap return bagi *stakeholders*. Arora dan Dharwadkar (2011) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa *slack* yang tinggi dapat membuat kualitas CSR semakin baik ataupun juga semakin buruk. Hubungannya dengan kualitas CSR tergantung dari tingkat kepuasan kinerja perusahaan yang diindikasikan dengan besaran tingkat *slack*. Secara mendalam Muttakin et al. (2015) menjelaskan mengenai pengaruh negatif yang terjadi disebabkan karena direksi wanita yang berada dalam posisi dewan ditunjuk karena adanya hubungan kekerabatan perusahaan keluarga, sehingga direksi wanita tersebut kurang memiliki kemampuan dan pengalaman bisnis yang cukup, terutama mengenai pentingnya CSR. Diungkapkan pula bahwa keberadaan direksi wanita akan membuat kualitas pelaporan CSR menjadi kurang baik.

Berdasarkan hasil uji t dalam model persamaan 2, variabel diversifikasi gender di dalam dewan komisaris (GDKOM) tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas CSR, sehingga hipotesis ke-lima tidak terbukti. Hasil temuan ini sejalan dengan temuan Carter et al.(2010), Bohren and Strom (2010) dan Mohammad et al.,(2014).

Analisis Variabel Kontrol dan Kualitas Pengungkapan CSR

Profit dan profil merupakan variabel kontrol di dalam kedua model penelitian. Kedua variable memiliki nilai probabilitas yang lebih rendah dari α sehingga kesimpulannya adalah determinan peningkatan kualitas CSR adalah profitabilitas dan profil industri. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang sebelumnya bahwa semakin tinggi profitabilitas perusahaan, maka kualitas pengungkapan CSR akan semakin tinggi. Hal ini disebabkan karena perusahaan dengan profit yang tinggi memiliki sumber daya yang lebih untuk melakukan aktivitas CSR yang berkualitas. Selanjutnya, perusahaan yang berada pada kategori industri *high profile* berusaha untuk meningkatkan kualitas pengungkapan CSR mereka sebagai bentuk rasa tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kondisi sekitar dan untuk memperoleh legitimasi dari pihak-pihak yang berkepentingan. (Giannarakis 2014; Xu et al. 2015).

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan *slack resources* dan feminisme dewan (direksi dan komisaris) terhadap kualitas dari pengungkapan aktivitas CSR. Penelitian ini juga bertujuan untuk menguji apakah diversitas gender (feminisme) dewan direksi dan komisaris akan memoderasi pengaruh positif antara *slack resources* terhadap kualitas pengungkapan aktivitas CSR. Untuk menjawab pertanyaan ini dilakukan pengujian terhadap 140 sampel yang berada di dalam daftar BEI dan juga menerbitkan laporan keberlanjutan selama periode waktu 4 tahun, yaitu 2014-2017. Sampel penelitian didominasi oleh sektor industri keuangan yaitu Bank.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara *slack resources* dan kualitas pengungkapan CSR. Temuan ini mengindikasikan pada jenis industri keuangan, perusahaan cenderung lebih berfokus untuk menjaga likuiditas perusahaan dengan memanfaatkan *slack resources* dibandingkan untuk kegiatan CSR. Hal ini disebabkan karena ketatnya regulasi dalam jenis industri ini yang menuntut perusahaan memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dana dengan segera sehingga tidak mengganggu operasional perusahaan dan tidak mendapat penalti dari bank sentral, dalam hal ini adalah Bank Indonesia.

Penelitian ini juga menemukan bahwa tidak ada pengaruh antara feminisme dewan direksi dan komisaris terhadap kualitas pengungkapan CSR. Peran moderasi feminisme dewan direksi ditemukan memperlemah pengaruh *slack resources* dan kualitas pengungkapan CSR yang diasumsikan disebabkan karena sifat wanita yang cenderung *risk averse*. Semakin besar *slack* akan membuat direksi wanita tidak berani mengambil resiko dengan meningkatkan kualitas aktivitas CSR, karena kualitas pengungkapan CSR yang baik identik dengan kenaikan biaya untuk melakukan kegiatan pengungkapan tersebut. Sehingga wanita merasa lebih baik (lebih aman) menggunakan *slack* untuk meningkatkan kinerja ekonomi perusahaan dibandingkan untuk kinerja sosialnya, dimana kinerja ekonomi perusahaan akan berdampak langsung terhadap return bagi *stakeholders*, hal ini tentu saja memberikan rasa nyaman bagi mereka karena dapat menyenangkan *stakeholders*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbott, L.J., Parker, S. and Presley, T.J. (2012). Female board presence and the likelihood of financial restatement. *Accounting Horizons*, Vol. 26 No. 4, 607-629.
- Adams, R. B., dan Raganathan, V. (2014). Lehman sisters. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2380036.
- Anggreini Dian Yuni, Djakman Chaerul D.(2017) . Slack resources, feminisme dewan, dan kualitas pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Vol 14, Juni, 94-118.
- Basel Committee on Banking Supervision. (2013). Basel III: The Liquidity Coverage Ratio and Liquidity Risk Monitoring Tools. <http://www.bis.org/publ/bcbs238.pdf>.
- Beck, T., Behr dan Guettler, A. (2013). Gender and Banking : are women better loan officers? *Review of Finance*, 17, 1279-1321.
- Bernasek, A., Shwiff, S. (2001). Gender, risk, and retirement. *Journal of Economic Issues* 35, 345-356.
- Bohren, O. Y. and Strom, R. O. (2010). Governance and Politics: Regulating Independence and Diversity in the Board Room. *Journal of Business Finance & Accounting*, 37, 1281-1308.
- Bourgeois, I. L. (1981). On the measurement of organizational slack. *Academy of Management Review*, Vol. 6 No. 1, 29-39.
- Carter, D. A., D'souza, F., Simkins, B. J. dan Simpson, W. G. (2010). The gender and ethnic diversity of US boards and board committees and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review* 18, 396-414.
- Cheng, B., Ioannou, I. and Serafeim, G. (2014). Corporate Social Responsibility and Access to Finance. *Strategic Management Journal*, Vol. 35 No. 1, 1-23.
- Cheng, B., Ioannou, I. dan Serafeim, G. (2014). Corporate social responsibility and access to finance. *Strategic Management Journal*, Vol. 35 No. 1, 1-23.
- ChungMing Lau, Yuan Lu dan Qiang Liang. (2016). Corporate Social Responsibility in China:

- A Corporate Governance Approach. *Journal of Business Ethics*. Volume 136, Issue 1, 73–87.
- Clarkson, P.M., Li, Y., Richardson, G.D. dan Vasvari, F.P. (2011). Does it really pay to be green? Determinants and consequences of proactive environmental strategies. *Journal of Accounting and Public Policy*, Vol.30 No.2, 122-144.
- CM Lau, Y Lu, Q Liang. (2016). Corporate Social Responsibility in China: A Corporate Governance Approach. *Journal of Business Ethics* Volume 136, Issue 1, June, 73–87.
- Davis, K. (1973). The case for and against business assumption of social responsibilities. *Academy of Management Journal*, Vol. 16, 312-322.
- Fatima, A. H., Abdullah, N., dan Sulaiman, M. (2015). Environmental Disclosure Quality: Examining The Impact of The Stock Exchange of Malaysia's Listing Requirements. *Social Responsibility Journal*, 11 (4), 904-922.
- Fernandez, F. B., S. Romero, dan S. Ruiz. (2012). Does Board Gender Composition Affect Corporate Social Responsibility Reporting? *International Journal of Business and Social Science*, 3 (1), 31-38.
- Francis, B., Hasan, I., Park, J.C. dan Wu, Q. (2015). Gender differences in financial reporting decision making: evidence from accounting conservatism. *Contemporary Accounting Research* Vol. 32 No.3 , 1285-1318.
- Friedman, M. (1970). The social responsibility of business is to increase its profits. *The New York Times Magazine*, pp. 32-33.
- Galbreath, J. (2011). Are There Gender-Related Influences on Corporate Sustainability? A Research of Women on Boards of Directors. *Journal of Management and Organization*, 17 (1), 17-38.
- George, G. (2005). Slack Resources and the Performance of Privately Held Firms. *The Academy of Management Journal*, 48 (4), 661-676.
- Giannarakis, G. (2014). Corporate Governance and Financial Characteristic Effects on the Extent of Corporate Social Responsibility Disclosure. *Social Responsibility Journal*, 10 (4), 569-590.
- Giovanna Michelon dan Antonio Parbonetti. (2012). The effect of corporate governance on sustainability disclosure. *Journal of Management & Governance; Dordrecht* Vol. 16, Iss. 3, 477-509.
- Gordon E. Greenley dan Mehmet Oktengil. (1998). A Comparison of Slack Resources in High and Low Performing British companies. *Journal of Management Studies* 35:3 May, 377-398.
- Harrison, J. S. (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.
- Hawn, O., Chatterji, A. and Mitchell, W. (2011). Two coins in one purse? how market legitimacy affects the financial impact of changes in social legitimacy: addition and deletion by the dow jones sustainability index". workingpaper, The Fuqua School of Business.
- Honghui Chen and Xiayang Wang. (2011). Academic paper Corporate social responsibility and corporate financial performance in China: an empirical research from Chinese firms. *Corporate Governance* Vol. 11 NO. 4, 361-370.
- <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/>
- Jensen, M. (1986). Agency costs of free cash flow, corporate finance, and takeovers. *The*

- American Economic Review, Vol. 76 No. 2, 323-329.
- Jensen, Michael C, Meckling dan William H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics* October, Vol.3, No.4., 305-360.
- Jie Chen, Woon Sau Leung dan Kevin P.Evans. (2018). Female board representation, corporate innovation and firm performance. *Journal of Empirical Finance* Vol. 48 September, 236-254.
- Jizi, M. I., Salama, A., Dixon, R., dan Stratling, R. (2014). Corporate Governance and Corporate Social Responsibility Disclosure: Evidence from the US Banking Sector. *Journal of Business Ethics*, 125 (4), 601-615.
- Kamil, A., dan Herusetya, A. (2012). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Luas Pengungkapan Kegiatan Corporate Social Responsibility. . *Media Riset Akuntansi*, 2 (1).
- Khan, M. (2010). The effect of corporate governance elements on corporate social. *International Journal of Law and Management*, Vol. 5 No. 2, 82-109.
- Koestoer, Y. (2014). Corporate Social Responsibility In Developing Countries. http://www.develop-mentinstitute.org/wp-content/uploads/2015/05/koestoer_script.pdf.
- Latham, S., dan Braun, M. (2008). The Performance Implications of Financial Slack During Economic Recession and Recovery: Observations From The Software Industry (2001–2003) . *Journal of Managerial Issues* XX (I), 30-50.
- Lewis, T. (2013). A Review and Analysis of The Effects of Financial Slack on Firm Innovation. UMI Dissertation Publishing. UMI 3601532. Published by ProQuest LLC .
- Liao, L., L. Luo, dan Q. Tang. (2015). Gender Diversity, Board Independence, Environmental Committee, and Greenhouse Gas Disclosure. *The British Accounting Review*, 47 (4), 409-424.
- Liao, L., L. Luo, dan Q. Tang. (2015). Gender Diversity, Board Independence, Environmental Committee, and Greenhouse Gas Disclosure. . *The British Accounting Review*, 47 (4), 409-424.
- Mishina, Y., Pollack, T., dan Porac, J. (2004). Are more resources always better for growth? Resource stickiness in product and market expansion. *Strategic Management Journal*, 25, 1179-1197.
- Mohammad Safari Kahreha, Asghar Babaniab, Mohammad Tivec, Seyed Mehdi Mirmehdid . (2014). An examination to effects of Gender Differences on the Corporate Social Responsibility (CSR) . *Procedia - Social and Behavioral Sciences* , 664-668.
- Nitin Nohria dan Ranjay Gulati. (1996). Is Slack Good or Bad for Innovation? *The Academy of Management Journal*, Vol. 39, No. 5 October, 1245-1264.
- Panwar. (2010). Student's perceptions regarding CSR success of the US forest product industry . *Social Responsibility Journal*, 6(1), 18-32.
- Post, C dan Byron, K. (2015). Women on boards and firm financial performance: a meta-analysis. *Academy of Management Journal*, Vol. 58 No. 5, 1546-1571.
- Punit Arora dan Ravi Dharwadkar. (2011). Corporate Governance and Corporate Social Responsibility (CSR): The Moderating Roles of Attainment Discrepancy and Organization Slack. *Corporate Governance: An International Review*, 19(2), 136–152.
- Rao, K dan Tilt, C. (2016). Board composition and corporate social responsibility: the role of diversity, gender, strategy and decision making. *Journal of Business Ethics*, 138, 327-347.
- Rao, K. K., C. A. Tilt, dan L. H. Lester. (2012). Corporate Governance and Environmental Reporting: An Australian Research. . *Corporate Governance: The International Journal of*

- Business in Society, 12 (2), 143-163.
- Rob Gray, Mohammed Javad, David Power, Donald AR Sinclair. (April 2001). Social and Environmental Disclosure and Corporate Characteristics: A Research Note and Extension. *Journal of Business Finance & Accounting* 28(3-4), : 327-356.
- Shawn, M. M. (2015). Assessing the Relationship between Financial Slack and Financial Corporation Performance. Dissertation Manuscript Submitted to Northcentral University . UMI Number: 3684158, Published by ProQuest LLC.
- Su, W., Peng, M.W., Tan, W. and Cheung, Y.L. (2016). The signaling effect of corporate social responsibility in emerging economies. *Journal of Business Ethics*, Vol.134 No.3, 479-491.
- Synthia Madya Kusuma dan Ancella Hermawan. (2013). The Influence of Board Commissioners and Audit Committee Effectiveness, Ownership Structure, Bank Monitoring, and Firm Life Cycle on Accounting Fraud. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Vol 10, No 1, 20-39.
- Usman, A.B. and Amran, N.A.B. (2015). Corporate social responsibility practice and corporate financial performance: evidence from Nigeria companies. *Social Responsibility Journal*, Vol. 11 No. 4, 749-763.
- Vathunyoo Sila., Angelica Gonzalez dan Jens Hagendorff. (2016). Women on board: Does boardroom gender diversity affect firm risk? *Journal of Corporate Finance* vol 36, 26-53.
- Velte, P. (2016). Women on management board and ESG performance . *Journal of Global Responsibility* Vol.7No.1, 98-109 .
- Waddock, S dan Graves, S. (1997). The Corporate Social Performance Financial Performance Link. *Strategic Management Journal*,18, 303–319.
- Wardhani, S. R. dan N. Cahyonowati. (2011). Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial dan Karakteristik Corporate Governance pada Sektor finansial. *Jurnal Akuntansi dan Auditing*, 7 (2), 182-202.
- Woon Leong Lin, Jo Ann Ho, Siew Imm Ng dan Chin Lee. (2019). Does corporate social responsibility lead to improved firm performance? The hidden role of financial slack. *Social Responsibility Journal*.
- Xu, E., H. Yang, Quan, J., dan Lu, Y. (2015). Organizational Slack and Corporate Social Performance: Empirical Evidence from China's Public Firms. *Asia Pacific Journal of Management*, 32 (1), 181-198.
- Yi, A. (2010). Mind the Gap: Half of Asia's Boards Have No Women. A Risky Position for Governance and Growth. Los Angeles: Korn/Ferry Institute.

