

# The Influences of Slack Resources, Board Gender Diversity on the Quality of Corporate Social Responsibility Disclosure

Merdianeu Utami Putri\*, Harry Suharman, & Sofik Handoyo

Universitas Padjadjaran, Bandung, Indonesia

## Abstract

This study aims to examine the effect of slack resources and board gender diversity on the quality of corporate social responsibility disclosure. This study also examines the board's moderating role of gender diversity on slack resources and the quality of corporate social responsibility disclosure. The analysis of this research uses the panel data analysis method. The research sample consisted of 44 companies listed on the IDX and published sustainability reports during the 2018-2019 period. The results of the study found that board gender diversity on the board of commissioners has a negative effect on the quality of corporate social responsibility disclosure. Slack resources and board gender diversity of directors are proven to have no effect on the quality of corporate social responsibility disclosure. The results also show that the gender diversity board does not moderate the relationship between slack resources and the quality of corporate social responsibility disclosure. This is due to the low proportion of women in the board structure of public companies in Indonesia.

**Keywords:** Type disclosure quality, sustainability, CSR, slack resources, gender diversity

## 1. Pendahuluan

Sejak tahun 1990-an, isu tanggung jawab sosial perusahaan atau *social corporate responsibility* (CSR) menjadi perhatian dan dikenali oleh berbagai pihak sebagai aspek penting dalam bisnis, walaupun isu ini telah ada sejak tahun 1930-an (Agudelo et al., 2019). CSR merupakan program yang menunjukkan tanggung jawab dan kepedulian perusahaan terhadap lingkungan sekitarnya, menjadikannya sebuah indikator penting bagi investor untuk mengevaluasi sejauh mana sebuah perusahaan telah mencapai tujuannya (Purbawangsa et al., 2020; Said et al., 2009). Pengungkapan CSR dapat didefinisikan sebagai penyediaan informasi yang disajikan dalam laporan tahunan dan/atau laporan CSR yang terpisah, baik informasi keuangan maupun informasi non-keuangan yang berkaitan dengan hubungan atas interaksi perusahaan, lingkungan serta sosialnya (Said et al., 2009), yang dilakukan melalui media yang berbeda-beda diantaranya, laporan tahunan, dewan karyawan, buklet, iklan, kelompok fokus, pendidikan sekolah serta lain sebagainya (Gray et al., 2001). Laporan CSR yang baik haruslah dapat menyajikan informasi yang relevan dan dapat diandalkan, netral, lengkap dan mudah dipahami (Sawani et al., 2010), sedangkan informasi yang diungkapkannya pun biasanya terdiri atas informasi yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan, tata kelola perusahaan, aspirasi dan citra publik terkait dengan lingkungan, penggunaan energi, masalah konsumen, karyawan, kesetaraan kesempatan yang didapat serta perdagangan yang adil (Gray et al., 2001).

Pelaksanaan dan pelaporan aktivitas CSR di Indonesia bersifat wajib, hal tersebut dapat dilihat pada undang-undang nomor 23 tahun 1997 mengenai pengelolaan lingkungan hidup, undang-undang nomor 40 tahun 2007 terkait perseroan terbatas, undang-undang nomor 32 tahun 2009 mengenai perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup. Selain itu, aktivitas CSR juga diungkapkan dalam peraturan pemerintah nomor 47 tahun 2012 terkait tanggung jawab sosial dan lingkungan perseroan terbatas serta peraturan badan pengawas pasar modal dan laporan keuangan nomor X.K.6 mengenai penyampaian laporan tahunan emiten atau perusahaan publik. Akan tetapi, belum adanya aturan yang resmi (Anggraeni & Djakman, 2017) serta pengawasan dalam pelaporan CSR khususnya kawasan Asia Pasifik (Gunawan, 2010) menimbulkan celah informasi antara informasi yang diungkapkan perusahaan dengan informasi yang diinginkan oleh pemangku kepentingan dan menimbulkan banyaknya bentuk dan variasi laporan dalam pengungkapan aktivitas

\* Corresponding author.

E-mail address: merdianeuputri@gmail.com

CSR (Anggraeni & Djakman, 2017). Dalam penilaian menyeluruh mengenai pengungkapan pelaporan keberlanjutan atas enam Negara ASEAN oleh *centre of governance and sustainability National University of Singapore* tahun 2020, Indonesia berada pada urutan kelima. Selain itu, kualitas pengungkapan keberlanjutan negara-negara di ASEAN juga masih rendah (Trihanaputri & Djakman, 2019). Trihanaputri & Djakman (2019) mengungkapkan bahwa aspek yang paling banyak diungkapkan perusahaan adalah aspek ketenagakerjaan, aspek lingkungan serta aspek kemasyarakatan, sedangkan untuk negara yang memiliki skor tertinggi dalam kualitas pengungkapan keberlanjutan adalah Thailand disusul oleh Malaysia, Filipina, Indonesia dan Singapura. Dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan, pengungkapan informasi CSR perusahaan masih bersifat informasi yang deksriptif dalam laporannya (Anggraeni & Djakman, 2017; Fatima et al., 2015; Raar, 2007; Sen et al., 2011).

Di Indonesia, pengungkapan keberlanjutan mengalami tren peningkatan dari tahun ke tahun (Anggraeni & Djakman, 2018; Gunawan et al., 2022). Walaupun adanya peningkatan dalam jumlah penerbitan laporan keberlanjutan, namun peningkatan ini tidak diikuti dengan tingkat kualitas pelaporannya. Nilai rata-rata kualitas CSR di Indonesia masih cukup rendah, dengan nilai rata-rata masih di bawah 50 persen yaitu sebesar 40.45 persen. Dan sektor industri yang paling banyak menerbitkan laporan keberlanjutan adalah perusahaan-perusahaan dalam sektor keuangan, sedangkan sektor industri barang konsumsi merupakan sektor industri yang paling sedikit menerbitkan laporan keberlanjutan (Anggraeni & Djakman, 2018). Keterlibatan perusahaan dalam kegiatan tanggung jawab sosial, memerlukan biaya yang tidak sedikit, sehingga dalam hal proses pengungkapan informasi atas tanggung jawab sosialnya pun, perusahaan melibatkan biaya yang tidak murah (Branco & Rodrigues, 2006). *Slack resources*, menurut L. J. Bourgeois, (1981), didefinisikan sebagai sumber berlebih perusahaan dalam mencapai output-nya untuk berhasilnya perusahaan dalam beradaptasi baik dari tekanan internal maupun eksternal, juga merupakan kumpulan sumber daya organisasi yang berlebih jumlahnya dari jumlah minimum untuk menghasilkan output organisasi yang diperlukan pada tingkat yang telah ditetapkan (Nohria & Gulati, 1996; Zinn & Flood, 2009).

Perusahaan yang memiliki *slack resources* lebih banyak diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengungkapan informasi CSR dan investasi terkait CSR akan lebih banyak dan beranekragam daripada perusahaan yang memiliki sedikit (atau tidak memiliki sama sekali (Harrison & Coombs, 2012). Dalam hal penelitian yang berkaitan mengenai *slack resources* dan CSR masih banyak hasil yang inkonsisten (Lin et al., 2020; Xu et al., 2015) sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Menurut Anggraeni & Djakman (2017) perusahaan yang memiliki *slack resource* yang tinggi, memiliki kualitas pengungkapan CSR perusahaan yang lebih baik dibandingkan perusahaan yang memiliki sedikit atau bahwa tidak memiliki *slack resources*. Sayekti (2017) juga menunjukkan bahwa *slack resources* yang tidak terserap berpengaruh positif terhadap strategi CSR dan juga CSR non-strategis suatu perusahaan, sedangkan *slack resources* yang diserap juga tidak berpengaruh signifikan. Akan tetapi, Henriques & Sadosky (1996), Xu et al. (2015) dan Darus et al. (2014) mengungkapkan bahwa perusahaan akan semakin rendah dalam mengungkapkan CSR untuk perusahaan yang memiliki *slack resources* semakin besar. Hal ini dipengaruhi oleh adanya regulasi yang ketat untuk jenis industri tertentu sehingga perusahaan dalam industri tersebut akan cenderung untuk mengelola likuiditasnya daripada aktivitas CSR. Dalam RBP sendiri, mengungkapkan bahwa jajaran dewan adalah salah satu sumber daya milik perusahaan dan identitas jajaran dewan juga menentukan kebijakan akan apa yang akan diambil perusahaan karena jajaran dewan adalah perwakilan dari kepentingan pemegang saham dan para pemangku kepentingan lainnya sehingga membuat keberagaman itu dianggap sebagai bagian dari tata kelola atau pengelolaan perusahaan yang baik (Gallego-Álvarez et al., 2010).

Karena kehadiran perempuan dalam tata kelola perusahaan dianggap memiliki pengaruh karena pandangannya yang berbeda dan dapat mengomunikasikan pendapat mengenai kebijakan yang diambil (MacHold et al., 2008), dan berkaitan dengan tata kelola perusahaan, perempuan dalam mengomunikasikan pendapat yang akan mereka sampaikan memiliki pandangan yang berbeda sehingga hal tersebut akan memengaruhi kebijakan apa yang akan ditetapkan (MacHold et al., 2008). Seperti yang diungkapkan dalam laporan tahun 2012 *Centre for Governance, Institutions and Organizations* mengungkapkan bahwa keberagaman gender dalam jajaran dewan perusahaan menjadi bagian dari indikator untuk tata kelola atau pengelolaan perusahaan yang baik di seluruh dunia. Hal ini, ditandai dengan peningkatan kehadiran perempuan dalam jajaran dewan perusahaan yang dibuktikan oleh beberapa penelitian bahwa adanya hubungan atas kehadiran perempuan terhadap peningkatan kinerja perusahaan (Adams & Ferreira, 2004; Carter et al., 2003; Huse et al., 2009). Dalam penelitian Gallego-Álvarez et al. (2010), mengungkapkan keuntungan yang akan diambil dengan adanya keberagaman gender adalah meningkatkan kemampuan untuk menembus pasar, meningkatkan kreativitas dan inovasi, pemecahan masalah yang lebih efektif, memberikan sinyal positif ke pasar dengan memberikan tingkat lebih besar kepada perusahaan untuk meningkatkan reputasi. Sedangkan kekurangannya diantaranya ialah cenderung untuk jarang dalam berkomunikasi, kurangnya kooperatif dan mengalami lebih banyak konflik, menimbulkan perbedaan dan lambatnya dalam proses pengambilan keputusan karena perbedaan dari gaya

kepemimpinan antara perempuan dengan laki-laki. Munculnya isu keberagaman gender salah satunya dilatar belakangi dengan adanya fenomena *glass ceiling* (Anggraeni & Djakman, 2017; Omran et al., 2015; Zhang, 2012). Fenomena ini timbul karena kurangnya promosi perempuan dan fenomena ini menghalangi kaum minoritas dan perempuan untuk mencapai ke tingkat hierarki yang lebih tinggi (Omran et al., 2015), sehingga dalam struktur dewan jumlah perempuan masih sangat sedikit. Dalam penelitian yang diuji oleh Yi & Korn/*Ferry International* (2011) juga memperlihatkan hasil proporsi perempuan jumlahnya di hampir negara Asia yang mengisi kursi dalam jajaran dewan hanya setengah dari jumlah proporsi negara-negara di Amerika, Australia serta Eropa. Namun demikian, Indonesia menjadi salah satu Negara yang memiliki tingkat proporsi perempuan paling tinggi dibandingkan Negara-negara Asia lainnya sebesar 11.6 persen (Jepang 1.1 persen, India 5.2 persen, Malaysia & Singapura 7.3 persen, Tiongkok 8.5 persen dan Hongkong 10.3 persen) (CGIO, 2012).

Beberapa penelitian mengungkapkan pengelolaan kebijakan CSR yang jika ditangani oleh perempuan hasilnya akan lebih baik karena anggapan perempuan akan memiliki lebih tinggi tingkat kepedulian terhadap isu sosial dan lingkungan (Liao et al., 2015). Dalam hasil temuan penelitian mengenai keberagaman gender dalam jajaran dewan dan pengaruhnya atas kualitas pengungkapan CSR masih terdapat beraneka ragam hasil yang diperoleh. Hadirnya perempuan dalam jajaran dewan memiliki pengaruh terhadap pengungkapan CSR, serta adanya hubungan positif antara keduanya seperti yang diungkapkan dalam penelitian R. Bernardi & Threadgill (2011); Kassinis et al. (2016); K. Rao & Tilt (2016); Riyadh et al. (2019); Setó-Pamies (2013) serta Ibrahim & Hanefah (2016) & Katmon et al. (2019). Temuan ini ditunjukkan karena perbedaan pandangan yang dimiliki antara perempuan dengan laki-laki dalam hal nilai-nilai yang terkait tanggung jawab sosial (Post et al., 2011) dan perempuan lebih terdorong ke arah tanggung jawab sosial (Ciocirlan & Pettersson, 2012). Serta, dengan adanya perempuan di jajaran dewan di perusahaan lebih mungkin untuk mensponsori atau membuat organisasi yang bermanfaat bagi masyarakat di sekitarnya (R. Bernardi & Threadgill, 2011). Selain itu, ada pula penelitian yang mengungkapkan bahwa adanya perempuan dalam jajaran dewan memiliki hubungan yang negatif dalam pengungkapan CSR (Cucari et al., 2017; Muttakin et al., 2015; Shamil et al., 2014).

Hal tersebut karena adanya perempuan dalam jajaran dewan atas pengungkapan informasi CSR mungkin berbeda antara perusahaan yang hadir di Negara maju dan Negara berkembang, lalu kurangnya pendidikan dan keahlian serta pengangkatan perempuan dalam jajaran direksi karena adanya ikatan keluarga menjadi alasannya (Muttakin et al., 2015). Lalu, pemegang saham dan pembuat kebijakanlah yang akan menjadi peran penentu dalam pengungkapan lingkungan, sosial dan tata kelola karena memiliki pengetahuan yang lebih mendalam (Cucari et al., 2017). Hal tersebut dapat menyimpulkan bahwa adanya representasi perempuan dalam jajaran dewan dapat berpengaruh positif pada kualitas pengungkapan atas informasi aktivitas CSR perusahaan. Seperti yang diungkapkan sebelumnya, adanya kerlibatan perempuan dalam jajaran dewannya membuat pengungkapan CSR menjadi lebih luas (Ningrum et al., 2018), sehingga ini membuat adanya peran moderasi atas gender dewan dalam kualitas pengungkapan CSR (Herizona & Yuliana, 2020), karena menurut Bakar et al. (2019), perempuan akan lebih sensitif terhadap isu keberlanjutan, memiliki kemurahan hati kepada komunitas dan lebih memerhatikan pemangku kepentingan khususnya komunitas, pegawai dan lingkungan (Herizona & Yuliana, 2020). Sehingga representasi perempuan dalam jajaran dewan dapat memoderasi kualitas pengungkapan CSR perusahaan. Oleh karena itu, semakin banyak proporsi perempuan dalam jajaran dewannya diikuti dengan semakin kuat pula hubungan positif antara *slack resources* dengan kualitas pengungkapan informasi CSR. Selain itu, perusahaan yang memiliki lebih banyak perempuan dalam jajaran dewannya akan meningkatkan reputasi serta nilai perusahaan (R. A. Bernardi et al., 2009; Brammer et al., 2009).

Proporsi dewan mengenai moderasi yang akan dipakai pada penelitian ialah dewan direksi dan dewan komisaris. Hukum perusahaan di Indonesia sendiri menganut *two tier system* dalam struktur dewan di dalam perusahaan, hal ini dikarenakan sistem hukum Indonesia yang berasal dari hukum Belanda (Rahindayati et al., 2015; Saptono, 2014), dewan direksi yang akan mengelola dan mewakili perusahaan di bawah pengarahannya serta pengawasan dewan komisaris di mana anggota dewan direksi tersebut akan diangkat atau dapat digantikan setiap waktu oleh dewan komisaris (Bakar et al., 2019; Saptono, 2014). Berdasarkan pemaparan tersebut, tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah bagaimana pengaruh dari *slack resources* dan *board gender diversity* dalam memengaruhi kualitas pengungkapan informasi CSR perusahaan.

Ada sejumlah teori-teori yang akan dipakai di antaranya, teori pemangku kepentingan (*stakeholder theory*), teori legitimasi (*legitimacy theory*), *resource-based perspective* Penelitian ini dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang tercatat dalam bursa saham di Indonesia, yang mana, perusahaan-perusahaan tersebut menerbitkan laporan keberlanjutan untuk periode 2018 dan 2019, dengan menggunakan metode analisis regresi dengan *panel data*. Penelitian ini juga akan menguji peran moderasi *board gender diversity* yang diproyeksi dengan representasi perempuan pada dewan direksi dan dewan komisaris. *Slack resources* memiliki sifat diskresioner sehingga dalam pemanfaatannya tersebut dipengaruhi berbagai pertimbangan banyak pihak (Arora & Dharwadkar, 2011). Selain itu, variabel-variabel

yang di antaranya ukuran perusahaan, profitabilitas, serta profil perusahaan dipakai sebagai variabel kontrol. Lalu, dalam hal pedoman pengungkapan laporan keberlanjutan, penelitian ini menggunakan indikator-indikator pengungkapan dalam GRI Standards. Standar ini dipilih karena standar ini merupakan standar yang paling banyak digunakan entitas-entitas dalam menyusun laporan keberlanjutan (KPMG, 2015).

## 2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang dipergunakan ialah pendekatan kuantitatif atau nalar deduktif-hipotetikal dengan jenis penelitian asosiatif kausal, dengan variabel dependen dengan kualitas pengungkapan informasi CSR yang diterbitkan perusahaan, lalu untuk variabel independennya penelitian ini ialah *slack resources* dan *board gender diversity*. Pengukuran variabel dependen menggunakan metode analisis konten Dalam pengukuran item-item dalam laporan keberlanjutan masing-masing perusahaan menggunakan *dummy*. Pengungkapan item-item yang sesuai dengan indeks GRI akan diberi nilai satu (1), sementara untuk pengungkapan item-item yang tidak sesuai dengan indeks GRI akan diberi nilai nol (0). Kemudian, item-item yang telah diungkapkan tersebut akan dijumlahkan. Indeks kualitas pengungkapan informasi CSR diperoleh dengan perbandingan atas jumlah nilai kualitas pengungkapan informasi CSR yang diterbitkan setiap perusahaan dengan jumlah nilai maksimum untuk informasi pengungkapan CSR. Untuk variabel dependen, proksi adanya *slack resources*, penelitian ini akan mempergunakan *high-discretion slack*, yang mana pengukurannya memakai nilai kas dan setara kas (*cash and cash equivalent*), kemudian nilai tersebut akan ditransformasi menjadi logaritma natural *cash and cash equivalent* untuk menyederhanakan nilai. Untuk variabel *board gender diversity*, variabel ini diukur dengan hadirnya perempuan dalam dewan dengan jumlah perempuan dalam jajaran dewan baik dewan direksi dan komisaris dibagi dengan jumlah anggota dewan direksi dan komisaris suatu perusahaan. Sedangkan untuk variabel kontrol yang terdiri atas ukuran perusahaan kana diukur dengan logaritma natural nilai total asset masing-masing perusahaan. Profitabilitas dalam penelitian direpresentasikan dengan *return on assets* (ROA), serta pengukuran variabel tipe industri menggunakan variabel *dummy*, yang mana jika perusahaan masuk dalam industri perusahaan yang berpotensi tinggi (*high-profile*) akan bernilai satu (1), sementara perusahaan yang masuk ke dalam industri yang berpotensi rendah (*low-profile*) bernilai nol (0).

Populasi penelitian merupakan perusahaan yang tercatat dalam bursa efek Indonesia (BEI) untuk periode 2018-2019, dengan sampel yang akan dipergunakan untuk penelitian selama dua periode diperoleh sebanyak 88 observasi. Dengan beberapa kriteria yang dipilih. Kriteria-kriteria yang dipergunakan di antaranya (1) perusahaan terdaftar dalam BEI selama periode 2018-2019; (2) perusahaan menerbitkan laporan keberlanjutan (*sustainability report*) untuk periode 2018 dan 2019, serta tersedia untuk diunduh melalui situs BEI, situs masing-masing perusahaan dan sumber lainnya, serta (3) perusahaan memiliki kelengkapan data-data yang dibutuhkan untuk penelitian, baik berupa data keuangan maupun non-keuangan. Data yang dipergunakan untuk penelitian ialah laporan tahunan, laporan keberlanjutan serta laporan keuangan untuk setiap sampel penelitian yang dapat diakses melalui situs web perusahaan atau situs web bursa efek Indonesia, sedangkan Dokumentasi merupakan teknik yang dipakai untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk penelitian ini. Terdapat dua model penelitian yang dipakai untuk menjawab dan membuktikan hipotesis-hipotesis penelitian. Model penelitian (1) dipakan untuk membuktikan hipotesis 1, hipotesis 2<sub>a</sub> serta hipotesis 2<sub>b</sub>. Sedangkan model penelitian kedua dipakai untuk membuktikan hipotesis 3<sub>a</sub> dan hipotesis 3<sub>b</sub>. Persamaan model penelitian tersebut adalah seperti di bawah ini:

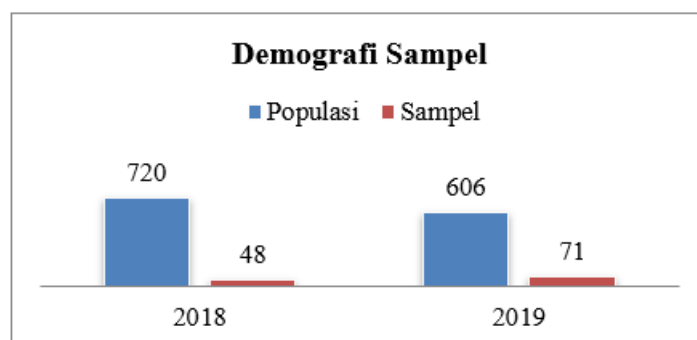
$$QCSR_{it} = \beta_0 + \beta_1 SLACK_{it} + \beta_2 BGD\_DIR_{it} + \beta_3 BGD\_COM_{it} + \beta_4 SIZE_{it} + \beta_5 PROFIT_{it} + \beta_6 IND_{it} + \varepsilon_{it} \dots (1)$$

$$QCSR_{it} = \beta_0 + \beta_1 SLACK_{it} + \beta_2 BGD\_DIR_{it} + \beta_3 BGD\_COM_{it} + \beta_4 SLACK * BGD\_DIR_{it} + \beta_5 SLACK * BGD\_COM_{it} + \beta_6 SIZE_{it} + \beta_7 PROFIT_{it} + \beta_8 IND_{it} + \varepsilon_{it} \dots (2)$$

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Deskripsi Sampel

Berdasarkan *purposive sampling*, sampel yang didapatkan cukup sedikit yaitu hanya 44 perusahaan. Berdasarkan gambar 1, jumlah perusahaan yang menerbitkan laporan keberlanjutan di BEI tahun 2018, 6,67 persen atau 48 perusahaan dari 720 perusahaan yang terdaftar, serta tahun 2019 sebesar 11,72 persen atau sebanyak 71 dari 606 perusahaan. Walaupun demikian, terdapat tren positif pada penerbitan laporan keberlanjutan di Indonesia selama periode 2018-2019. Secara spesifik, perusahaan dalam sektor *financials* merupakan perusahaan yang paling berpengaruh kuat dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 22 observasi atau 37.5 persen, diikuti oleh *energy, basic materials, infrastructures* dan *customer non-cyclicals, industrials, healthcare* dan *transportation & logistics*, serta *customer cyclicals, properties & real estates* dan *technology*.



Gambar 1. Demografi Sampel

### 3.2. Analisis Deskripsi Variabel

Analisis deskripsi variabel penelitian yang meliputi nilai rata-rata, nilai tengah, nilai maksimum, nilai minimum dan standar deviasi tersaji dalam tabel statistik deskriptif di bawah ini.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel

	Mean	Max.	Min.	St. Dev
QCSRt	0.2580	0.6471	0.0471	0.1307
SLACKt (Juta)	5,869,018.57	30,219,214.00	5,007.01	7,676,989.15
SLACKt	14.6080	17.2240	8.5186	1.7540
BGD_DIRt	0.1169	0.7500	0.0000	0.1730
BGD_COMt	0.0686	0.5000	0.0000	0.1112
SIZEt (Juta)	158,387,513.50	1,416,758,840.00	901,061.00	312,073,513.10
SIZEt	17.6035	21.0716	13.7113	1.5856
PROFITt	0.0835	1.3213	-0.0914	0.1813
INDt	0.8864	1.0000	0.0000	0.3192

Berdasarkan table di atas, dalam penelitian ini, kualitas pengungkapan CSR memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 0.2580 atau 25.80%. Hal tersebut menunjukkan kualitas pengungkapan CSR yang cukup rendah. Selain itu, untuk nilai maksimum dan nilai terendah yaitu 0.6471 (64.71%) dan 0.0471 (4.71%) serta pesebaran data statistik sebesar 0.1307. Untuk variabel SLACKt nilai rata-rata diperoleh Rp5,869,019 juta atau 14.6080. nilai maksimum dari variabel SLACKt diperoleh sebesar Rp30,219,214 juta atau 17.2240, yang mana nilai tersebut terdapat pada tahun 2019 untuk PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan ini menjadi perusahaan dengan jumlah *slack resources* paling tinggi di antara perusahaan lain dalam sampel penelitian ini. Sedangkan untuk nilai minimum diperoleh Rp5,007 juta atau 8.5186, yang mana nilai tersebut terdapat pada tahun 2018 untuk PT Toba Pulp Lestari Tbk. Selain itu, untuk nilai standar deviasi variabel SLACKt memperoleh sebesar Rp7,676,989 juta atau 1.7540. Selanjutnya untuk variabel independen kedua yaitu BGD\_DIR dan BGD\_COM.

Kedua variabel tersebut merupakan variabel moderasi yang mana kedua variabel tersebut memproksikan keberagaman gender dalam jajaran direksi dan komisaris perusahaan. Pada table di atas, dapat diperoleh nilai rata-rata untuk BGD\_DIR dan BGD\_COM sebesar 11.69% 0.1169 dan 6.86% atau 0.0686, yang artinya dalam penelitian ini proposi perempuan dalam jajaran dewan direksi dan komisaris nilainya masih rendah atau kurang dari 50.00%. Untuk nilai maksimum kedua variabel tersebut berturut-turut adalah 75% atau 0.7500 dan 50% atau 0.5000 dengan nilai minimum sebesar 0.0000 yang berarti tidak ada perempuan dalam jajaran direksi dan komisaris pada penelitian ini. Serta, nilai standar deviasi keduanya sebesar 0.1730 dan 0.1112. Berdasarkan table di atas. nilai rata-rata ukuran perusahaan pada penelitian ini adalah Rp158,387,514 juta atau 17.6035, dengan nilai maksimum dan nilai minimum berturut-turut adalah Rp1,416,758,840 juta atau 21.0716 dan Rp901,061 juta atau 13.7113. Serta, nilai standar deviasi dari ukuran perusahaan Rp312,073,513 juta atau 1.5856.

Sedangkan untuk profitabilitas yang diproksikan oleh ROA diperoleh nilai rata-rata PROFIT sebesar 0.0835 dengan nilai maksimum dan minimum sebesar 1.3213 dan -0.0914, serta nilai standar deviasi sebesar 0.1813. Untuk tipe industri rata-rata perusahaan dalam penelitian ini merupakan *high profile* yang diperoleh berdasarkan nilai rata-rata sebesar 0.8864 dengan standar deviasi sebesar 0.3192. Selain itu, oleh karena variabel yang digunakan untuk tipe industry merupakan variabel *dummy*, maka nilai maksimal dan nilai minimum untuk variabel ini adalah 1 dan 0.

### 3.3. Analisis Hipotesis

Menurut (Anandhita, 2014) konteks bisa diukur dengan desain dari suatu pesan, misalnya cara penyampaian serta gimmick yang diberikan ketika menyampaikan pesan. Pada gambar garis kontinum 6 sub-variabel konteks memperoleh nilai persentase sebesar 77,5% yang mana tergolong ke dalam kategori efektif sehingga hal itu membuktikan bahwa banyak responden merasa konteks yang disajikan pada konten akun Instagram @infotasik mudah diperoleh dan dimengerti oleh para *followers*.

**Tabel 2.** Hasil Regresi Model 1

Variabel Dependen: QCSR		
Variabel	Koefisien	Prob.
C	0.4925	0.0300
SLACK	0.0129	0.3790
BGD_DIR	-0.0618	0.5493
BGD_COM	-0.3499	0.0161*
SIZE	-0.0220	0.2130
PROFIT	-0.0835	0.3197
IND	0.0140	0.8090
Prob. F		0.1683
R <sup>2</sup>		0.1038

**Tabel 3.** Hasil Regresi Model 2

Variabel Dependen: QCSR		
Variabel	Koefisien	Prob.
C	0.2382	0.4078
SLACK	0.0205	0.1908
BGD_DIR	1.3754	0.0824
BGD_COM	-0.5670	0.6479
SLACK*BGD_DIR	-0.1047	0.0671
SLCAK*BGD_COM	0.0142	0.8675
SIZE	-0.0145	0.4477
PROFIT	-0.1007	0.2322
IND	0.0398	0.5145
Prob. F		0.1330
R <sup>2</sup>		0.1407

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis data panel, maka sebelum dilakukan analisis uji hipotesis, maka dilakukan pengujian untuk memilih model terbaik pada masing-masing model. Berdasarkan pengujian apakah menggunakan model *common effect* (CEM) atau *fixed effect* (FEM) dilakukan uji Chow. Dalam uji tersebut diperoleh nilai *chi-square* sebesar 0.0000 atau lebih kecil dari 0.05, dengan demikian keputusan dari uji Chow adalah menggunakan FEM. Selanjutnya, dilakukan uji Hausman untuk menentukan apakah model FEM atau *random effects* yang digunakan (REM), dalam pengujian tersebut nilai probabilitas *chi-square* sebesar 0.4228 atau lebih besar dari 0.05, sehingga keputusan atas model terbaik adalah REM. Tabel di atas merupakan hasil regresi model 1 yang dipakai untuk menguji hipotesis 1, 2a dan 2b. Model pertama memperoleh hasil R<sup>2</sup> untuk model 1 sebesar 10.38 persen (0.1038), hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri atas *slack resources*, *board gender diversity* direksi, *board gender diversity* komisaris, beserta variabel kontrol yaitu, ukuran perusahaan, profitabilitas dan profil

perusahaan mampu menjelaskan kualitas pengungkapan CSR sebagai variabel dependen sebesar 10.38 persen, sedangkan sebesar 89.62 persen sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Dalam tabel, pengujian hasil regresi untuk menguji hipotesis 3a dan 3b atau regresi model 2. Model kedua memperoleh hasil  $R^2$  untuk model 2 sebesar 14.07% (0.1407), hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri atas *slack resources*, *board gender diversity* direksi, *board gender diversity* komisaris, beserta variabel kontrol yaitu, ukuran perusahaan, profitabilitas dan profil perusahaan mampu menjelaskan kualitas pengungkapan CSR sebagai variabel dependen sebesar 14.07 persen, sedangkan sebesar 85.93 persen sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

### 3.4. Slack Resources dan Kualitas Pengungkapan CSR

Berdasarkan hasil regresi model 1, variabel *SLACK* memperoleh tingkat signifikansi sebesar 0.3790 lebih besar dari 0.05, sehingga variabel *SLACK* tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap variabel *QCSR*. Hasil pengujian ini tidak mendukung hipotesis 1. Oleh karena itu, tinggi atau rendahnya *cash and cash equivalent* tidak menjadi determinan dalam kualitas pengungkapan CSR dan dengan tingginya *slack resources* tidak menjamin adanya peningkatan kualitas pengungkapan CSR (Rohmah et al., 2022). Karena perusahaan yang memiliki *slack resources* yang tinggi cenderung akan menggunakannya untuk ekspansi bisnis daripada investasi lingkungan (Xu et al., 2015). Ekspansi bisnis dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang akan mendatangkan aliran kas masuk masa depan pada perusahaan dan ekspansi juga menjadi daya tarik bagi investor dalam membuat keputusan investasi (Tasya & Cheisviyanny, 2019). E. Xu et al., (2015) juga mengungkapkan bahwa pemanfaatan *slack resources* lebih difokuskan pada kinerja ekonomi daripada kinerja sosial, seperti inovasi dan riset pengembangan produk karena lebih dapat dirasakan langsung manfaatnya seperti pengamatan tingkat penjualan. Dalam penelitian ini, sektor yang paling banyak memiliki *slack resources* adalah sektor keuangan. Perusahaan yang memiliki tingkat likuiditas yang tinggi, memiliki kecenderungan untuk memanfaatkan sumber daya berlebihnya untuk lebih berfokus pada menjaga likuiditas perusahaan agar tidak mengganggu operasional, karena ketatnya regulasi dalam industri ini (Darus et al., 2014; Madyakusumawati, 2019; Solikhah & Kuswoyo, 2019). Selain itu, perusahaan yang bergerak dalam bidang sumber daya alam seperti perusahaan pertambangan diwajibkan untuk mengungkapkan CSR sesuai UU No. 40 tahun 2007, oleh karena itu, perusahaan akan tetap mengungkapkan CSR agar tidak melanggar peraturan dan tidak dikenakan sanksi atas pelanggaran tersebut meskipun perusahaan memiliki kelebihan *slack resources* ataupun tidak memiliki sama sekali (Rohmah et al., 2022; Sugiarti, 2020). Hasil pengujian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Madyakusumawati, 2019; Rohmah et al., 2022; Solikhah & Kuswoyo, 2019; Sugiarti, 2020; Tasya & Cheisviyanny, 2019).

### 3.5. Board Gender Diversity dan Kualitas Pengungkapan CSR

Berdasarkan uji *t* dalam model 1, variabel *BGD\_DIR* tidak terbukti berpengaruh terhadap *QCSR*, hal ini dapat dilihat atas nilai probabilitas yang dihasilkan sebesar 0.5493 lebih besar dari 0.05 sehingga tidak ada pengaruh atas keberagaman gender direksi terhadap kualitas pengungkapan CSR. Dengan demikian hasil pengujian tersebut menolak hipotesis 2a, sehingga determinan kualitas pengungkapan CSR tidak didapatkan dengan keberagaman direksi sebagai fungsi pelaksana. Dalam pengujian ini juga diperoleh bahwa semakin tinggi keberagaman dalam jajaran direksi maka pengungkapan CSR cenderung lebih rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian Desiana et al., (2021) & Solikhah & Kuswoyo, (2019). Menurut Solikhah & Kuswoyo, (2019), adanya sumber daya manusia yang beragam dan jumlah perempuan yang masih sedikit dalam struktur direksi perusahaan kurang mampu berpengaruh dalam memperoleh hasil yang signifikan dan mendorong perilaku yang lebih baik dalam masalah terkait sosial dan lingkungan serta adanya factor budaya sikap mudah mengalah untuk menghargai laki-laki dan persepsi bahwa laki-laki sebagai kepala keluarga (entitas) sehingga adanya pengendalian keputusan akan ditentukan oleh laki-laki (Sudana & W, 2011). Jumlah perempuan yang masih sedikit dapat dilihat pada statistik deskriptif yang mana rata-rata proporsi perempuan dalam struktur direksi hanya 11.69 persen (0.1169). Akan tetapi, berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel *BGD\_COM* terbukti berpengaruh negatif terhadap *QCSR* dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 atau 0.0161, yang mana dengan kenaikan satu poin proporsi perempuan dalam dewan komisaris akan menurunkan kualitas pengungkapan CSR sebesar 0.3499. Hasil signifikan ini menolak hipotesis 2b karena prediksi arah tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil pengujian sejalan dengan penelitian Anggraeni & Djakman, (2017); Desiana et al., (2021); Fernandez-Feijoo et al., (2012); Muttakin et al., (2015). Hasil ini kemungkinan belum cukupnya pemahaman dan keahlian mengenai pentingnya CSR yang dimiliki oleh para komisaris wanita (Anggraeni & Djakman, 2017). Di Indonesia, menurut Handajani et al., (2014), kebanyakan perusahaan publik merupakan perusahaan yang dikendalikan oleh keluarga. Oleh karena itu, keberadaan perempuan sebagai anggota dalam jajaran dewan yang ditunjuk didorong

oleh ikatan keluarga dan lebih dimaksudkan untuk melindungi kepentingan dalam perusahaan daripada kepedulian dan perhatian terhadap CSR

### 3.6. Analisis Variabel Kontrol

Dalam penelitian ini, kedua model untuk variabel-variabel kontrol memiliki nilai probabilitas lebih tinggi dari 0.1, sehingga ukuran perusahaan, profitabilitas dan tipe industri tidak berpengaruh terhadap kualitas pengungkapan CSR. Hal ini menunjukkan bahwa laba yang dimiliki perusahaan akan diprioritaskan untuk kepentingan operasional, sehingga pemanfaatan pada aktivitas lingkungan dan sosial akan lebih kecil (Rofiqkoh & Priyadi, 2016). Tingginya probabilitas tidak menentukan banyaknya aktivitas sosial yang dilakukan karena perusahaan akan berorientasi pada laba. Ketika probabilitas yang dimiliki perusahaan tinggi maka perusahaan cenderung untuk tidak mengungkapkan aktivitas CSR, karena mengasumsikan para pembaca laporan sudah terlebih dahulu tertarik pada pencapaian kinerja keuangan yang baik (Desiana et al., 2021). Hasil pengujian ini mendukung penelitian (Desiana et al., 2021; Lestari & Jayanti, 2022; Rofiqkoh & Priyadi, 2016; Tasya & Cheisviyanny, 2019). Selain itu, ukuran perusahaan tidak berpengaruh pada kualitas pengungkapan CSR. Dalam penelitian ini tidak dapat mendukung teori legitimasi yang menyatakan bahwa perusahaan yang besar memiliki aktivitas yang lebih banyak, para pemegang saham pun akan lebih memperhatikan aktivitas program sosial sehingga pengungkapan CSR akan semakin luas. Hal ini karena kecenderungan perusahaan untuk mengutamakan probabilitas demi keberlangsungan aktivitas operasinya dan untuk memperoleh pendanaan dari investor (Hidayat, 2022) serta besar atau kecilnya ukuran perusahaan tidak mempengaruhi luas pengungkapan CSR dikarenakan adanya peraturan yang mewajibkan perusahaan untuk mengungkapkan aktivitas CSR perusahaan tersebut (Zulhaimi & Nuraprianti, 2019). Penelitian ini juga mendukung penelitian atas (Hidayat, 2022; Zulhaimi & Nuraprianti, 2019). Tipe atau jenis industri pada penelitian ini tidak memiliki pengaruh pada kualitas pengungkapan CSR, yang menunjukkan *high-profile* dan *low-profile* tidak berpengaruh terhadap kualitas pengungkapan CSR. Hal ini menyimpulkan bahwa komitmen perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya tidak berdasarkan ukuran industri baik yang *high-profile* maupun *low-profile* (Lestari & Jayanti, 2022). Penelitian mendukung penelitian oleh (Bangun et al., 2016; Lestari & Jayanti, 2022).

### 3.7. Moderasi Board Gender Diversity terhadap Slack Resources dan Kualitas Pengungkapan CSR

Berdasarkan hasil uji t dalam model 2, nilai probabilitas untuk variabel *SLACK\*BDG\_DIR* dan *SLACK\*BDG\_COM* lebih besar dari 0.05 sebesar 0.0671 dan 0.8675, hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut tidak terbukti memengaruhi *QCSR*, yang artinya diversifikasi gender pada jajaran dewan direksi dan komisaris tidak dapat memoderasi pengaruh *slack resources* terhadap kualitas pengungkapan CSR. Hal ini dikarenakan jumlah proporsi perempuan pada jajaran dewan direksi dan dewan komisaris perusahaan yang masih rendah sehingga tidak memiliki pengaruh terhadap hubungan positif antara *slack resources* dan kualitas pengungkapan CSR. Menurut Anggraeni & Djakman (2017), entitas memandang adanya *slack resources* yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk memberikan informasi CSR yang berkualitas agar dapat memenuhi kepuasan *stakeholders* serta beradaptasi dalam dunia bisnis, walaupun tidak ada sentuhan feminisme.

## 4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh slack resource dan board diversity gender dewan (direksi dan komisaris) terhadap kualitas pengungkapan CSR, serta penelitian ini juga bertujuan untuk menguji pengaruh moderasi atas slack resources terhadap kualitas pengungkapan CSR oleh board gender diversity dalam jajaran dewan direksi dan komisaris. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut dilakukan pengujian terhadap 88 observasi yang terdaftar di bursa efek Indonesia untuk sampel observasi yang menerbitkan laporan keberlanjutan untuk periode 2018-2019. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, tren atas penerbitan laporan keberlanjutan mengalami peningkatan, akan tetapi hal ini tidak diikuti oleh peningkatan kualitas, serta sektor yang paling banyak menerbitkan laporan keberlanjutan ialah sektor keuangan. Penelitian ini menemukan bahwa tidak ada pengaruh antara slack resources terhadap kualitas pengungkapan CSR. Hal ini mengindikasikan bahwa besar dan kecilnya slack resources yang dimiliki oleh perusahaan tidak dapat memperbaiki kualitas pengungkapan CSR. Penelitian ini juga menemukan bahwa tidak ada pengaruh antara keberagaman gender direksi dan kualitas pengungkapan CSR, tetapi keberagaman gender dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap kualitas pengungkapan CSR. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya keberagaman fungsi pengawasan menjadi salah satu faktor besarnya kualitas pengungkapan CSR sehingga pengetahuan dan keahlian yang cukup mengenai pengawasan CSR perlu dipertimbangkan. Peran moderasi atas keberagaman dewan ditemukan tidak dapat

memperkuat pengaruh slack resources dan kualitas pengungkapan CSR yang diasumsikan disebabkan karena masih rendahnya proporsi perempuan dalam anggota dewan serta masih terbatasnya pengetahuan anggota dewan perempuan mengenai CSR. Terdapat beberapa saran yang dapat dilakukan oleh penelitian berikutnya, yaitu dengan memperluas dan memperpanjang sampel penelitian, mempertimbangkan variabel lain dalam pengukuran tata kelola perusahaan seperti struktur kepemilikan, komite-komite yang ada pada perusahaan dan lain sebagainya, serta mempertimbangkan jenis industri untuk membedakan karakteristik kas dan setara kas yang dimiliki perusahaan.

## References

- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2004). Gender Diversity in the Boardroom. *European Corporate Governance Institute*, 57(November). <https://doi.org/10.2139/ssrn.594506>
- Agudelo, M. A. L., Jóhannsdóttir, L., & Davídsdóttir, B. (2019). A Literature Review of the History and Evolution of Corporate Social Responsibility. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 4(1), 1–23. <https://doi.org/10.1186/s40991-018-0039-y>
- Anandhita, Z. R. (2014). *ANALISIS ATAS DESAIN WEBSITE ECOMMERCE PADA ZGS GAME SHOP (Studi Kasus Pengguna Website Pada Mahasiswa Di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya)*. Brawijaya University.
- Anggraeni, D. Y., & Djakman, C. D. (2017). Slack Resources, Feminisme Dewan, dan Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 14(1), 94–118. <https://doi.org/10.21002/jaki.2017.06>
- Anggraeni, D. Y., & Djakman, C. D. (2018). Pengujian terhadap Kualitas Pengungkapan CSR di Indonesia. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 2(1), 22–41. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2018.v2.i1.2457>
- Arora, P., & Dharwadkar, R. (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. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2010.00843.x>
- Bakar, A. B. S. A., Ghazali, N. A. B. M., & Ahmad, M. B. (2019). Sustainability reporting and board diversity in malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 18(6), 91–99.
- Bangun, N., Andika, C., & Wijaya, H. (2016). Pengaruh Tipe Industri, Mekanisme Corporate Governance dan Ukuran Perusahaan terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 18(2), 123–130.
- Bernardi, R. A., Bosco, S. M., & Columb, V. L. (2009). Does female representation on boards of directors associate with the most ethical companies list. *Corporate Reputation Review*, 12(3), 270–280. <https://doi.org/10.1057/crr.2009.15>
- Bernardi, R., & Threadgill, V. (2011). Women Directors and Corporate Social Responsibility. *Electronic Journal of Business Ethics and Organizational Studies*, 15(2), 15–21.
- Brammer, S., Millington, A., & Pavelin, S. (2009). Corporate reputation and women on the board. *British Journal of Management*, 20(1), 17–29. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00600.x>
- Branco, M. C., & Rodrigues, L. L. (2006). Corporate Social Responsibility and Resource-Based Perspectives. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 111–132. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9071-z>
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). *Corporate Governance , Board Diversity , and Firm Value*. 38.
- Ciocirlan, C., & Pettersson, C. (2012). Does Workforce Diversity Matter in the Fight against Climate Change? An Analysis of Fortune 500 Companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 19(1), 47–62. <https://doi.org/10.1002/csr.279>
- Cucari, N., Esposito De Falco, S., & Orlando, B. (2017). Diversity of Board of Directors and Environmental Social Governance: Evidence from Italian Listed Companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(3), 250–266. <https://doi.org/10.1002/csr.1452>
- Darus, F., Mad, S., & Yusoff, H. (2014). The Importance of Ownership Monitoring and Firm Resources on Corporate

- Social Responsibility (CSR) of Financial Institutions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 145, 173–180. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.06.024>
- Desiana, Dermawan, W. D., & Nanda, U. L. (2021). Determinan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan: Studi pada Perusahaan Manufaktur. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(1), 327–343.
- Dieleman, M., & Aishwarya, M. (2012). Female footprints in IDX-listed companies. In *Centre for Governance, Institution & Organisations NUS Business School*.
- Fatima, A. H. A., Abdullah, N., & 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. <https://doi.org/10.1108/SRJ-03-2014-0041>
- Fernandez-Feijoo, B., Romera, S., & Ruiz, S. (2012). Does board gender composition affect corporate social responsibility reporting? *International Journal of Business and Social Science*, 3(1), 31–39.
- Gallego-Álvarez, I., García-Sánchez, I. M., & Rodríguez-Dominguez, L. (2010). The Influence Of Gender Diversity On Corporate Performance. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 13(1), 53–88. [https://doi.org/10.1016/S1138-4891\(10\)70012-1](https://doi.org/10.1016/S1138-4891(10)70012-1)
- Gray, R., Javad, M., Power, D. M., & Sinclair, C. D. (2001). Social and environmental disclosure and corporate characteristics: A research note and extension. *Journal of Business Finance and Accounting*, 28(3–4), 327–356. <https://doi.org/10.1111/1468-5957.00376>
- Gunawan, J. (2010). Perception of important information in corporate social disclosures: evidence from Indonesia. *Social Responsibility Journal*, 6(1), 62–71. <https://doi.org/10.1108/17471111011024559>
- Gunawan, J., Permatasari, P., & Fauzi, H. (2022). The Evolution of Sustainability Reporting Practices in Indonesia. *Journal of Cleaner Production*, 358, 1–14.
- Handajani, L., Subroto, B., T., S., & Saraswati, E. (2014). Does Board Diversity Matter on Corporate Social Disclosure? *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(9), 8–16.
- 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>
- Henriques, I., & Sadorsky, P. (1996). The determinants of an environmentally responsive firm: An empirical approach. *Journal of Environmental Economics and Management*, 30(3), 381–395. <https://doi.org/10.1006/jeem.1996.0026>
- Herizona, B. S., & Yuliana, I. (2020). Analisis Leverage Ratio Terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Csr) Dan Diversitas Gender Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Benefita*, 5(3), 341. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i3.4761>
- Hidayat, M. F. (2022). Pengaruh ukuran perusahaan , profitabilitas dan kinerja lingkungan terhadap pengungkapan corporate social responsibility disclosure. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(10), 4256–4265.
- Huse, M., Nielsen, S. T., & Hagen, I. M. (2009). Women and employee-elected board members, and their contributions to board control tasks. *Journal of Business Ethics*, 89(4), 581–597. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-0018-4>
- Ibrahim, A. H., & Hanefah, M. M. (2016). Board diversity and corporate social responsibility in Jordan. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 14(2), 279–298. <https://doi.org/10.1108/jfra-06-2015-0065>
- Kassinis, G., Panayiotou, A., Dimou, A., & Katsifaraki, G. (2016). Gender and Environmental Sustainability: A Longitudinal Analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 23(6), 399–412. <https://doi.org/10.1002/csr.1386>
- Katmon, N., Mohamad, Z. Z., Norwani, N. M., & Farooque, O. Al. (2019). Comprehensive Board Diversity and Quality of Corporate Social Responsibility Disclosure: Evidence from an Emerging Market. *Journal of Business Ethics*, 157(2), 447–481. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3672-6>
- KPMG. (2015). Currents of change: The KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting 2015. *KPMG Corporate Responsibility Reporting*, 1–48.

- L. J. Bourgeois, I. (1981). On the Measurement of Organizational Slack. *The Academy of Management Review*, 6(1), 29–39. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Lestari, U. P., & Jayanti, F. D. (2022). Pengungkapan Corporate Social Responsibility Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Aneka Industri. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 2776–5865.
- Liao, L., Luo, L., & Tang, Q. (2015). Gender diversity, board independence, environmental committee and greenhouse gas disclosure. *British Accounting Review*, 47(4), 409–424. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2014.01.002>
- Lin, W. L., Ho, J. A., Ng, S. I., & Lee, C. (2020). Does corporate social responsibility lead to improved firm performance? The hidden role of financial slack. *Social Responsibility Journal*, 16(7), 957–982. <https://doi.org/10.1108/SRJ-10-2018-0259>
- MacHold, S., Ahmed, P. K., & Farquhar, S. S. (2008). Corporate governance and ethics: A feminist perspective. *Journal of Business Ethics*, 81(3), 665–678. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9539-5>
- Madyakusumawati, S. (2019). Peran Slack Resources dan Diversitas Gender Terhadap Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 16(2), 69–92.
- Muttakin, M. B., Khan, A., & Subramaniam, N. (2015). Firm characteristics, board diversity and corporate social responsibility: Evidence from Bangladesh. *Pacific Accounting Review*, 27(3), 353–372. <https://doi.org/10.1108/PAR-01-2013-0007>
- Ningrum, A. K., Suprapti, E., & Hidayat Anwar, A. S. (2018). Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Tax Avoidance Dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016). *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 15(01). <https://doi.org/10.30651/blc.v15i01.1260>
- Nohria, N., & Gulati, R. (1996). Is Slack Good or Bad for Innovation? *Academy of Management*, 39(5), 1245–1264. <https://doi.org/10.4135/9781483381503.n11>
- Omran, M. S., Alizadeh, H., & Esmaeeli, B. (2015). The analysis of glass ceiling phenomenon in the promotion of women ' s abilities in organizations. *International Journal of Organizational Leadership*, 4, 315–323.
- Post, C., Rahman, N., & Rubow, E. (2011). Green governance: Boards of directors' composition and environmental corporate social responsibility. In *Business and Society* (Vol. 50, Issue 1). <https://doi.org/10.1177/0007650310394642>
- Purbawangsa, I. B. A., Solimun, S., Fernandes, A. A. R., & Mangesti Rahayu, S. (2020). Corporate governance, corporate profitability toward corporate social responsibility disclosure and corporate value (comparative study in Indonesia, China and India stock exchange in 2013-2016). *Social Responsibility Journal*, 16(7), 983–999. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2017-0160>
- Raar, J. (2007). Reported social and environmental taxonomies: A longer-term glimpse. *Managerial Auditing Journal*, 22(8), 840–860. <https://doi.org/10.1108/02686900710819670>
- Rahindayati, N. M., Ramantha, I. W., & Rasmini, N. K. (2015). Pengaruh Diversitas Pengurus Pada Luas Pengungkapan Corporate Social Responsibility. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 05(4), 312–330.
- Rao, K., & Tilt, C. (2016). Board diversity and CSR reporting: An Australian study. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 182–210. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-08-2015-0052>
- Riyadh, H. A., Sukoharsono, E. G., & Alfaiza, S. A. (2019). The impact of corporate social responsibility disclosure and board characteristics on corporate performance. *Cogent Business and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1647917>
- Rofiqkoh, E., & Priyadi, M. P. (2016). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, dan Ukuran Perusahaan terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi ISSN: 2460-0585*, 5(10), 1–18.
- Rohmah, N. S., Nurfauziah, F. L., & Suharti, S. (2022). The Effect of Gender Diversity and Slack Resources on Corporate Social Responsibility Disclosure. *Governors*, 01(03), 114–121.
- Said, R., Zainuddin, Y., & Haron, H. (2009). The relationship between corporate social responsibility disclosure and

- corporate governance characteristics in Malaysian public listed companies. *Social Responsibility Journal*, 5(2), 212–226. <https://doi.org/10.1108/17471110910964496>
- Saptono, A. (2014). Board-CEO Relationship (One Tier System-Anglo Saxon) Hubungan Dewan Komisaris-Dewan Direksi (Two Tier System Continental). *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret, Vol. 10*(No. 1), Hal. 63-75.
- Sawani, Y., Mohamed Zain, M., & Darus, F. (2010). Preliminary insights on sustainability reporting and assurance practices in Malaysia. *Social Responsibility Journal*, 6(4), 627–645. <https://doi.org/10.1108/17471111011083482>
- Sayekti, Y. (2017). The Effect of Slack Resources on Strategic Corporate Social Responsibility (CSR): Empirical Evidence on Indonesian Listed Companies. *GATR Global Journal of Business Social Sciences Review*, 5(2), 70–75. [https://doi.org/10.35609/gjbssr.2017.5.2\(12\)](https://doi.org/10.35609/gjbssr.2017.5.2(12))
- Sen, M., Mukherjee, K., & Pattanayak, J. K. (2011). Corporate environmental disclosure practices in India. *Journal of Applied Accounting Research*, 12(2), 139–156. <https://doi.org/10.1108/09675421111160709>
- Setó-Pamies, D. (2013). The Relationship between Women Directors and Corporate Social Responsibility. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 22(6), 334–345. <https://doi.org/10.1002/csr.1349>
- Shamil, M. M., Shaikh, J. M., Ho, P. L., & Krishnan, A. (2014). The influence of board characteristics on sustainability reporting Empirical evidence from Sri Lankan firms. *Asian Review of Accounting*, 22(2), 78–97. <https://doi.org/10.1108/ARA-09-2013-0060>
- Solikhah, B., & Kuswoyo, A. (2019). Kualitas Pengungkapan CSR pada Perusahaan LQ5 dan Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing*, 16(1), 40–53. <https://doi.org/10.14710/jaa.16.1.41-53>
- Sudana, I. M., & W, P. A. A. (2011). Corporate Governance Dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility Pada Perusahaan Go-Public Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 4(1), 37–49.
- Sugiarti, R. (2020). Pengaruh Firm Maturity Dan Slack Resources Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 7(1), 48. <https://doi.org/10.30998/jabe.v7i1.5373>
- 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.
- Trianaputri, A. R., & Djakman, C. D. (2019). Quality of Sustainability Disclosure Among The ASEAN-5 Countries and The Role of Stakeholders. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 16(2), 180–205. <https://doi.org/10.21002/jaki.2019.10>
- Xu, E., Yang, H., Quan, J. M., & 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. <https://doi.org/10.1007/s10490-014-9401-0>
- Yi, A. (2011). Mind the gap: Half of Asia's boards have no women, a risky position for governance and growth. *The Korn Ferry Institute, July*, 1–8.
- Zhang, L. (2012). Board demographic diversity, independence, and corporate social performance. *Corporate Governance*, 12(5), 686–700. <https://doi.org/10.1108/14720701211275604>
- Zinn, J., & Flood, A. B. (2009). Commentary: Slack resources in health care organizations - Fat to be trimmed or muscle to be exercised? *Health Services Research*, 44(3), 812–820. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2009.00970.x>
- Zulhaimi, H., & Nuraprianti, N. R. (2019). Pengaruh Profitabilitas , Ukuran Dewan Komisaris , dan Ukuran Perusahaan Terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure terhadap lingkungan ( planet ) dan masyarakat Komisaris , dan Ukuran Perusahaan Terhadap Corporate Social Responsibility Disclosur. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 7(3), 555–566.