

PENGARUH *AVAILABLE SLACK*, DIVERSIFIKASI GENDER DAN *DEBT TO EQUITY RATIO* TERHADAP KUALITAS PENGUNGKAPAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN

Oki Titis Prastiwi^{1*}, Adi Wiratno²

¹Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto, Indonesia

**Email Corresponding:* okititispras@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *available slack*, diversifikasi gender, dan *leverage* terhadap kualitas pengungkapan CSR perusahaan dengan variabel diversifikasi gender sebagai pengaruh *available slack* terhadap kualitas pengungkapan CSR. Populasi penelitian ini ialah semua perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI selama tahun 2014-2019 dengan pemilihan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* sehingga menghasilkan sampel sebanyak 300 data. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menambahkan uji moderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *available slack* tidak berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR. Diversifikasi gender pada dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kualitas pengungkapan CSR. Diversifikasi gender pada dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR. Diversifikasi gender pada dewan direksi memperkuat pengaruh positif *available slack* terhadap kualitas pengungkapan CSR. Diversifikasi gender pada dewan komisaris tidak memperkuat pengaruh positif *available slack* terhadap kualitas pengungkapan CSR.

Kata Kunci: *available slack*, diversifikasi gender, *leverage*, kualitas pengungkapan CSR

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of available slack, gender diversification, and leverage on the quality of corporate CSR disclosure with gender diversification variables as the effect of available slack on the quality of CSR disclosure. The population of this research is all manufacturing companies listed on the IDX during 2014-2019 by selecting the sample using purposive sampling technique so as to produce a sample of 300 data. Data analysis used multiple linear regression by adding a moderation test. The results of this study indicate that available slack has no positive effect on the quality of CSR disclosure. Gender diversification on the board of directors has a negative effect on the quality of CSR disclosure. Gender diversification on the board of commissioners has a positive effect on the quality of CSR disclosure. Gender diversification on the board of directors strengthens the positive influence of available slack on the quality of CSR disclosure. Gender diversification on the board of commissioners does not strengthen the positive influence of available slack on the quality of CSR disclosure.

Keywords: *available slack, gender diversification, leverage, quality of CSR disclosure*

PENDAHULUAN

Aktivitas mengenai tanggungjawab sosial perusahaan (CSR) dituangkan dalam suatu laporan yang sering kita sebut sebagai laporan sosial, laporan pertanggungjawaban sosial perusahaan atau *Corporate Social Responsibility* (CSR), laporan *sustainable* dan lainnya. Hasil studi yang dipublikasikan oleh NUS dan ASEAN CSR Network (ACN) menunjukkan bahwa kualitas CSR perusahaan di Indonesia dibawah negara Thailand yang memperoleh nilai tertinggi yaitu 56,8 dari 100, kemudian negara Singapura memperoleh nilai 48,8, negara Indonesia 48,4 dan negara Malaysia 47,7 (CNN Indonesia, 2017). Pada kenyataannya memang belum semua perusahaan di Indonesia melakukan CSR, ada yang sudah dan ada yang belum. Pada tahun 2018 tercatat ada sejumlah perusahaan yang sudah melakukan CSR dan 7 diantaranya mendapatkan penghargaan Indonesia *Corporate Social Responsibility Award* II 2018 (ICSR2018) yaitu PT Multi Bintang Indonesia Tbk, PT Bukit Asam (Persero) Tbk, PT Indofood Sukses Makmur, PT Bank CIMB Niaga Tbk, PT *Modernland Realty* Tbk, PT *Indocement* Tunggal Prakarsa Tbk, PT Bank Rakyat Indonesia

dan (Persero), Tbk. Selain itu ada 72 perusahaan yang meraih Top CSR pada tahun 2018 diantaranya, PT *Federal Internasional Finance* Tbk, PT *Blue Bird* Tbk, Pt *Astra Internasional* Tbk, PT *Gajah Tunga* Tbk, dan lainnya (Sucofindo, 2019).

Slack resources dipandang sebagai sumberdaya lebih yang bisa dipergunakan perusahaan guna adaptasi dalam situasi yang berubah pada tekanan intern dan ekstern (Boutgeis, 1981). *Slack resources* sifatnya diskresi sehingga dalam pemanfaatannya memperhatikan saran berbagai pihak sebagai bahan pertimbangan (Arora dan Dharwadkar, 2011). Sebab itu *slack resources* memiliki potensi yang sangat besar dalam memunculkan adanya konflik kepentingan, seperti kepentingan riset dengan pengembangan produk. Penelitian Harrison dan Coombs (2012) menunjukkan hasil bahwa perusahaan yang melaksanakan investasi CSR yang lebih banyak cenderung memiliki *slack resources* lebih banyak juga sehingga kualitas pengungkapan CSR perusahaan lebih baik dibanding perusahaan dengan sedikit atau tidak memiliki *slack resources*. Xu et al. (2015) yang menurutnya perusahaan punya *slack resources* tinggi berkecenderungan akan memanfaatkannya dalam pengembangan usaha perusahaan dan bukan berinvestasi pada lingkungan sekitar yang berbiaya tinggi sehingga informasi yang diungkapkan juga rendah.

Menurut *feminist ethical theory* dalam hubungannya dengan tata kelola perusahaan, wanita mempunyai cara pandang yang lain dalam menyampaikan gagasannya dimana mempengaruhi *policy* yang diputuskan (Machold et al., 2008). Mc Kinsey dan Company (2010) dalam penelitiannya mengungkapkan sebanyak 72 persen direksi sadar bila difersifikasi dewan mempengaruhi kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Penelitian tentang komposisi wanita dalam direksi dapat terlihat dalam perbedaan kualitas perusahaan dari sisi gender. Selama ini dewan direksi wanita dipandang belum mampu memimpin perusahaan karena kurang tegas dalam mengambil keputusan dan kurang memiliki naluri dalam bersaing. Di sisi lain wanita lebih berhati-hati, cenderung menghindari resiko dan lebih teliti, sebab itu keberadaan wanita dalam jajaran direksi dapat membantu pengambilan keputusan yang lebih tepat dan lebih rendah risikonya (Anggraeni dan Djakman, 2017).

Kualitas pengungkapan CSR juga dipengaruhi oleh faktor *leverage* dimana dalam penelitian ini diproksi dengan *debt to equity ratio* (DER). *Leverage* merupakan rasio untuk mengukur seberapa besar perusahaan dibiayai oleh hutang. Perusahaan dengan tingkat *leverage* yang tinggi akan mengurangi pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan untuk menghindari sorotan kreditur. Penelitian Rachman dan Nopiyanti (2015) memperoleh kesimpulan bahwa *leverage* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR, sementara penelitian Nasution dkk (2018) memberi hasil bahwa *leverage* berpengaruh terhadap pengungkapan CSR.

Hasil yang tidak konsisten dari beberapa penelitian sebelumnya pada pengaruh *available slack* (*slack resources*), diversifikasi gender dan *leverage* terhadap kualitas pengungkapan CSR memberi peluang kepada peneliti untuk melakukan penelitian ulang pada variabel-variabel tersebut. Berdasarkan pemaparan *fenomena gap* dan *research gap* sebagaimana yang sudah dijelaskan diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk menganalisis bagaimana pengaruh *available slack*, diversifikasi gender dan *leverage* terhadap kualitas pengungkapan CSR. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2014-2019, dan diharapkan dapat berkontribusi terkait kualitas pengungkapan CSR. Peneliti memilih perusahaan manufaktur dengan alasan bahwa perusahaan manufaktur merupakan salah satu tipe perusahaan yang masih bertahan di masa pandemi Covid-19 dimana perusahaan itu masih beroperasi atau masih melakukan kegiatan usaha, dan sangat memungkinkan untuk membuat laporan tahunan untuk tahun 2019 dan memublikasikannya. Sehingga data yang dibutuhkan untuk penelitian ini yaitu periode tahun 2014-2019 dapat terpenuhi.

TINJAUAN PUSTAKA

Debt To Equity Ratio (DER) / Leverage

Leverage mencerminkan resiko keuangan perusahaan karena dapat mendeskripsikan struktur modal perusahaan dan mengetahui resiko tertagihnya suatu hutang. *Leverage* adalah rasio yang digunakan untuk mengukur seberapa besar beban hutang yang ditanggung oleh suatu perusahaan dibandingkan dengan aktivasinya (Kasmir, 2012:151). Perusahaan yang memiliki *leverage* tinggi menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada pinjaman luar untuk membiayai asetnya sehingga perusahaan akan melaporkan laba yang tinggi dan mengurangi biaya-biaya termasuk didalamnya adalah mengurangi biaya untuk melakukan pengungkapan CSR. Di sisi lain, perusahaan yang memiliki *leverage* rendah menunjukkan perusahaan memiliki biaya yang cukup untuk melakukan pengungkapan CSR. Tingkat *leverage* pada perusahaan dapat diketahui atau diukur menggunakan perhitungan *Debt to Equity Ratio (DER)*.

Feminisme Teori

Feminist ethic muncul sebagai alternatif untuk menyeimbangkan etika para pebisnis, yang lahir dari adanya kasus Enron yang mengakibatkan rendahnya etika dalam bisnis (Machold et al., 2008). Lebih lanjut Machold et al. (1994) berpendapat bahwa kaitan *Feminist ethic theory* dengan tatakelola perusahaan adalah wanita berpandangan lain didalam mengemukakan pendapat karenanya dapat mempengaruhi kebijakan yang ditetapkan. Beda halnya dengan sudut pandang maskulin yang berorientasi pada haknya maupun kewajibannya pada suatu tugas sebagai individu.

Tanggung Jawab Sosial atau Corporate Sosial Responsibility

Menurut Roberts (1992), CSR ialah satu kebijakan yang menunjukkan identitas perusahaan sebagai sebuah entitas yang peduli pada masalah sosial. Baron (2010) dan Kakabadse et al. (2005) berpendapat bahwa CSR kadang diartikan sebagai sebuah perjanjian sosial diantara pebisnis dan masyarakatnya yang dimaksudkan memberi profit bagi keduanya. Dari pengertian ini bisa dipahami bila tanggungjawab sosial merupakan perangkat kebijakan, program dan inisiatif lain ditujukan memberikan kesejahteraan sosial tanpa mengesampingkan sasaran utama perusahaan. Pengungkapan CSR oleh suatu perusahaan juga sangat erat kaitannya dengan tata kelola perusahaan atau *good corporate governance*.

Tata Kelola Perusahaan yang Baik (Good Corporate Governance)

Corporate governance adalah konsep yang didasari oleh teori keagenan yang diharapkan berfungsi sebagai alat untuk meyakinkan investor akan menerima return atas dana yang diinvestasikan (Darmawati et al., 2004). Efektivitas tata kelola perusahaan menunjukkan perusahaan mendukung perkembangan berkelanjutan melalui kualitas informasi yang diungkapkan. Salah satunya direfleksikan dengan meningkatnya perhatian perusahaan pada isu-isu sustainable seperti isu lingkungan, sosial dan komunitas. Tata kelola perusahaan yang baik juga akan membantu perusahaan di dalam meningkatkan kinerja, pertumbuhan, mengatasi resiko, penciptaan peluang investasi dan lain-lain.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh available slack terhadap kualitas pengungkapan CSR

Keberadaan *available slack* atau *slack resources*, memungkinkan perusahaan menentukan kebijakan untuk melakukan CSR (Xu et al., 2015). *Slack resources* yang dimiliki perusahaan akan mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam menentukan seberapa luas keterlibatan mereka dalam aaktivitas CSR (Sayekti, 2017). Perusahaan yang memiliki *available slack* atau *slack resources* yang tinggi diharapkan menggunakan sumber dana dan sumber daya yang dimilikinya untuk berinvestasi pada kegiatan CSR sehingga akan melakukan pelaporan CSR dengan kualitas

yang lebih tinggi lagi. Sebagaimana pendapat Russo dan Fouts (1997) yaitu bila keberadaan sumberdaya besar memberi keleluasaan perusahaan untuk memilih kebijakan-kebijakan strategis sehingga cenderung berkualitas dalam mengungkapkan informasi CSR. Hal ini dikuatkan oleh hasil penelitian Anggraeni dan Djakman (2017) yang menyimpulkan bahwa *slack resources* berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan. Demikian pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Harrison dan Coombs (2012) yang menunjukkan *slack resources* berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR, dan lebih lanjut menerangkan bahwa perusahaan yang melaksanakan investasi CSR yang lebih banyak cenderung memiliki *slack resources* lebih banyak sehingga kualitas pengungkapan CSR perusahaan lebih baik daripada yang sedikit atau tidak memiliki *slack resources*. Berdasar uraian teori dan hasil penelitian sebelumnya diatas, dirumuskan hipotesis pertama yaitu:

H1 : *available slack* berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR.

Pengaruh diversifikasi gender terhadap kualitas pengungkapan CSR

Pada penelitian yang dilakukan oleh Adams dan Ferreira (2004) ditemukan feminisme dalam struktur dewan berpengaruh pada kualitas pengungkapan lingkungan perusahaan karena keberadaan wanita mengindikasikan keragaman yang akan memperluas cara pandang dalam mengambil keputusan terkait isu sosial dan lingkungan. Hal ini tidak mengherankan, karena wanita memiliki pandangan yang berbeda dalam menyampaikan pendapat sehingga berpengaruh terhadap kebijakan yang ditetapkan (Machold et al., 2008). Besar kemungkinannya apabila dalam struktur dewan terdapat wanita sebagai anggotanya maka perusahaan itu akan melakukan CSR dan mengungkapkan CSR dengan lebih informatif. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Liao et al (2015) yaitu bahwa pengelolaan CSR akan menjadi lebih baik bila dipegang wanita karena tingkat kepeduliannya pada isu sosial dan lingkungan lebih tinggi. Semakin banyak anggota wanita dalam struktur dewan maka semakin tinggi kualitas pengungkapan CSR suatu perusahaan. Hal ini dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Penelitian Velte (2016) hasilnya menunjukkan bahwa wanita yang ada dalam dewan management perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja *environmental, social and governance* (ESG). Dikuatkan pula oleh hasil penelitian Bear et al (2010) secara empiris juga menunjukkan feminisme dewan yang diproksi dengan komposisi wanita pada anggota dewan berpengaruh signifikan terhadap CSR. Berdasar uraian teori dan hasil penelitian sebelumnya diatas, dirumuskan hipotesis kedua yaitu:

H2a : diversifikasi gender pada dewan direksi berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR.

H2b : diversifikasi gender pada dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR.

Pengaruh leverage terhadap kualitas pengungkapan CSR

Menurut teori legitimasi semakin besar hutang perusahaan maka semakin sedikit biaya yang dikeluarkan untuk melakukan kegiatan CSR, karena tingkat *leverage* yang semakin tinggi perusahaan dapat memperoleh hutang dan mudah dalam melunasi hutangnya sehingga semakin tinggi tingkat *leverage* cenderung mengesampingkan pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan dibanding dengan perusahaan dengan tingkat *leverage* yang rendah. Hal ini dikuatkan oleh Nur dan Priantinah (2012) dalam penelitiannya yaitu bahwa perusahaan dengan tingkat *leverage* tinggi cenderung mengurangi pengungkapan tanggungjawab sosial yang dibuatnya agar tidak disorot oleh para *debtholder*. Dengan demikian maka semakin tinggi tingkat *leverage* maka semakin rendah kualitas pengungkapan CSR oleh perusahaan. Penelitian Nasution dkk (2018) memberi hasil bahwa *leverage* berpengaruh terhadap pengungkapan CSR. Penelitian Nur dan Priantinah (2012) secara spesifik memberi hasil yang menunjukkan bahwa *leverage* berpengaruh

negatif terhadap pengungkapan CSR. Penelitian dari Fauziah (2019) juga memperoleh kesimpulan bahwa *leverage* berpengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR. Berdasar uraian teori dan hasil penelitian sebelumnya diatas, dirumuskan hipotesis ketiga yaitu:

H3 : *leverage* berpengaruh negatif terhadap kualitas pengungkapan CSR.

Moderasi Diversifikasi Gender pada Pengaruh *Available Resouces* Terhadap Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial (CSR)

Wanita memiliki pandangan yang berbeda dalam menyampaikan pendapat sehingga berpengaruh terhadap kebijakan yang ditetapkan (Machold et al., 2008). Termasuk di dalamnya adalah penetapan kebijakan tentang pelaksanaan CSR dan pengungkapannya. Liao et al. (2015) berpendapat bila wanita dapat lebih memahami dan merespon kepentingannya *stakeholder* sehingga lebih dapat mengartikulasikan isu-isu sosial dengan macam-macam investasi CSR. Semakin beragam struktur dewan (proporsi wanita meningkat) akan berpengaruh pada pengungkapan CSR yang makin luas. Selain itu juga semakin menguatkan hubungan positif antara *slack resources* dengan kualitas pengungkapan CSR. Diversifikasi gender sebagai pemoderasi juga terbagi dua, yaitu diversifikasi gender pada dewan direksi dan dewan komisaris agar dapat memberi pemahaman yang lebih mendalam tentang diversifikasi gender yang mana yang dapat memoderasi pengaruh *available slack* pada kualitas pengungkapan CSR mengingat fungsi masing-masing berbeda. Berdasar uraian teori dan hasil penelitian sebelumnya diatas, dirumuskan hipotesis keempat yaitu:

H4a : diversifikasi gender pada dewan direksi memperkuat pengaruh positif *available slack* terhadap kualitas pengungkapan CSR.

H4b : diversifikasi gender pada dewan komisaris memperkuat pengaruh positif *available slack* terhadap kualitas pengungkapan CSR.

METODE PENELITIAN

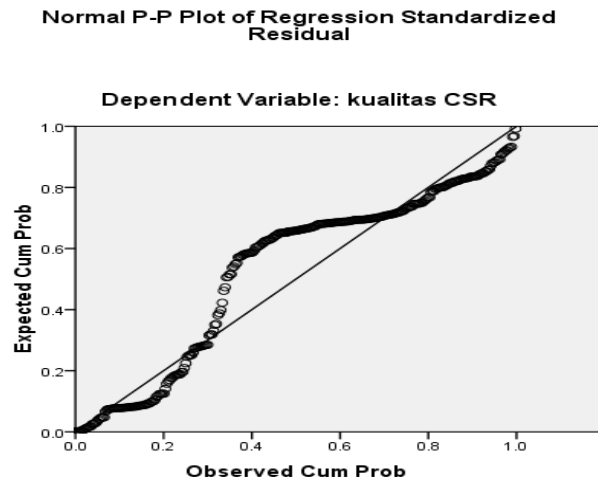
Penelitian ini berjenis kuantitatif. Populasi penelitian ini ialah semua perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI selama tahun 2014-2019, adapun pemilihan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari laporan tahunan perusahaan, yaitu data tentang *available slack*, diversifikasi gender, *leverage* dan pengungkapan CSR dari tahun 2014-2019. Analisis data menggunakan regresi berganda, selain itu juga dalam mendeskripsikan data variabel penelitian menggunakan statistik deskriptif serta uji kelayakan dan prasyarat model regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik

Uji normalitas

Hasil analisis diperoleh *normal probability plot* seperti yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. normal probability plot

Gambar normal probability plot di atas menunjukkan apabila data menyebar diantara garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal. Penyebaran data tersebut menunjukkan adanya pola distribusi normal, sehingga dengan demikian dapat dikatakan apabila data terdistribusi dengan normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil uji multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
available slack	0.975	1.025	Tidak multikolinieritas
Diversifikasi gender direksi	0.934	1.071	Tidak multikolinieritas
Diversifikasi gender komisaris	0.923	1.083	Tidak multikolinieritas
DER	0.986	1.014	Tidak multikolinieritas

Sumber: data sekunder diolah, 2020

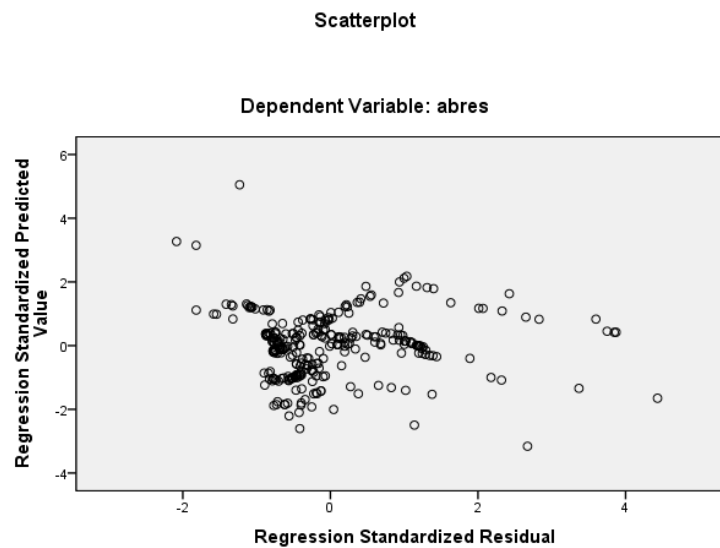
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas disajikan dalam Tabel 1 di atas diperoleh keterangan bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel bebas. Nilai *variance inflation factor* (VIF) semua variabel bebas diketahui kurang dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam model regresi.

Uji autokorelasi

Menurut Suliyanto (2011) uji autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Breusch – Godfrey (B-G) untuk mengatasi adanya masalah autokorelasi tingkat tinggi. Uji Breusch – Godfrey (B-G) ini dilakukan dengan menghitung X^2 dari nilai R^2 hasil regresi data yang di lag. Pengambilan keputusannya dengan membandingkan nilai X^2 hitung dengan nilai X^2 tabel, dimana apabila X^2 hitung < X^2 tabel maka disimpulkan tidak terjadi autokorelasi. Setelah dilakukan analisis (lampiran 3) diperoleh nilai X^2 hitung adalah 201,15 dan diketahui X^2 tabel pada df 298 sebesar 339,26. Hasil ini menunjukkan bahwa X^2 hitung < X^2 tabel maka disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

Uji heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2. *Scatterplot*

Gambar *scatterplot* yang ditunjukkan pada gambar 2. di atas, menunjukkan data yang tidak membentuk pola tertentu serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yang dilakukan untuk mengetahui atau menguji pengaruh variabel *available slack*, diversifikasi gender (direksi dan komisaris) dan *leverage* (DER) terhadap kualitas pengungkapan CSR pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada periode 2014-2019 menggunakan bantuan program SPSS. Adapun hasil analisis regresi linear berganda disajikan dalam tabel rangkuman hasil uji regresi linear berganda berikut ini.

Tabel 2. Rangkuman hasil uji regresi linear berganda

Variabel	Koefisien	t-test	Sig
Constanta	3.004	17.506	0.000
available slack	-0.008	-1.203	0.230
div gd direksi	-1.402	-5.533	0.000
div. gd komisaris	0.598	2.738	0.007
DER	-0.106	-7.551	0.000

N = 300

F = 24,962 Sig : 0,000

R = 0,503, R² = 0,253, Adjusted R Square = 0,243

Sumber: data sekunder diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 2 di atas dihasilkan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 3,004 - 0,008AS - 1,402GD-DIR + 0,598GD-KOM - 0,106DER$$

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa ada pengaruh *available slack*, diversifikasi gender direksi, diversifikasi gender komisaris dan likuiditas (DER) terhadap kualitas pengungkapan CSR pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun 2014-2019 yang ditunjukkan dengan nilai *Rsquare* sebesar 0,253 yang berarti kualitas pengungkapan CSR dipengaruhi oleh pengaruh *available slack*, diversifikasi gender direksi, diversifikasi gender komisaris dan likuiditas (DER) sebesar 25,30% dan 74,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai R sebesar 0,503 mempunyai arti bahwa hubungan antara *available slack*, diversifikasi gender direksi, diversifikasi gender komisaris dan likuiditas (DER) dengan kualitas pengungkapan CSR adalah cukup kuat. Nilai *adjusted Rsquare* adalah sebesar 0,243. Output tersebut mengandung arti bahwa 24,30% variasi perubahan kualitas pengungkapan CSR dapat

dijelaskan oleh variasi perubahan *available slack*, diversifikasi gender direksi, diversifikasi gender komisaris dan likuiditas (DER).

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 24,962 yang menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (2,65), maka dapat dikatakan bahwa variabel *available slack*, diversifikasi gender direksi, diversifikasi gender komisaris dan likuiditas (DER) dapat menjadi prediktor kualitas pengungkapan CSR. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang bermakna signifikan. Berdasar pada nilai F hitung dan signifikansi tersebut maka dapat diartikan bahwa *available slack*, diversifikasi gender direksi, diversifikasi gender komisaris dan likuiditas (DER) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas pengungkapan CSR pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada periode 2014-2019.

Hasil Analisis Regresi Moderasi

Analisis regresi moderasi menggunakan moderasi interaksi dilakukan untuk mengetahui moderasi variabel diversifikasi gender (direksi dan komisaris) pada pengaruh variabel *available slack* terhadap kualitas pengungkapan CSR pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada periode 2014-2019. Adapun hasil analisis moderasi disajikan dalam tabel rangkuman di bawah ini.

Tabel 3. Rangkuman hasil uji moderasi interaksi

Variabel	Koefisien	t-test	Sig
<i>Constanta</i>	3.421	14.578	0.000
available slack	-0.030	-3.228	0.001
div gd direksi	-6.059	-3.292	0.001
div gd komisaris	-0.070	-0.058	0.954
interaksi div gd direksi	0.182	0.073	0.943
interaksi div gd komisaris	0.033	0.050	0.185

Sumber: data sekunder diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 di atas dihasilkan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 3,421 - 0,039AS - 1,402GD-DIR - 0,598GD-KOM + 0,182AS*GD-DIR + 0,033AS*GD-KOM$$

Persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa kualitas pengungkapan CSR akan meningkat apabila *available slack* menurun, dan akan menurun bila *available slack* meningkat. Kualitas pengungkapan CSR akan meningkat apabila diversifikasi gender direksi menurun, dan akan menurun bila diversifikasi gender direksi meningkat. Kualitas pengungkapan CSR akan meningkat apabila diversifikasi gender komisaris meningkat, dan akan menurun bila diversifikasi gender komisaris juga menurun. Kualitas pengungkapan CSR akan meningkat apabila moderasi diversifikasi gender dewan direksi pada *available slack* meningkat, dan akan menurun bila moderasi diversifikasi gender dewan direksi pada *available slack* juga menurun. Kualitas pengungkapan CSR akan meningkat apabila moderasi diversifikasi gender dewan komisaris pada *available slack* meningkat, dan akan menurun bila moderasi diversifikasi gender dewan komisaris pada *available slack* juga menurun.

Pengujian hipotesis

Hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah *available slack* berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR. Penerimaan hipotesis pertama ini dilihat dari nilai t hitung hasil analisis regresi berganda yang tercantum dalam Tabel 2. Pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai t hitung *available slack* adalah sebesar -1,203 dan lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1,96. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,230 dan lebih besar dari 0,05, yang dapat diartikan tidak signifikan. Nilai t hitung dan signifikansi tersebut menunjukkan bahwa *available slack* tidak berpengaruh terhadap kualitas pengungkapan CSR. Oleh karena itu hipotesis pertama yaitu *available slack* berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR, **ditolak**.

Hipotesis kedua

Pada hipotesis kedua ini terdapat dua hipotesis yaitu:

Diversifikasi gender pada dewan direksi

Hipotesis yang diajukan adalah diversifikasi gender pada dewan direksi berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR. Penerimaan hipotesis pertama ini dilihat dari nilai t hitung hasil analisis regresi berganda yang tercantum dalam Tabel 2. Pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai t hitung diversifikasi gender pada dewan direksi adalah sebesar -5,533 dan lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,96. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05, yang dapat diartikan signifikan. Nilai t hitung dan signifikansi tersebut menunjukkan bahwa diversifikasi gender pada dewan direksi berpengaruh negatif signifikan terhadap kualitas pengungkapan CSR. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan diversifikasi gender pada dewan direksi berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR, **ditolak**.

Diversifikasi gender pada dewan komisaris

Hipotesis yang diajukan adalah diversifikasi gender pada dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR. Penerimaan hipotesis pertama ini dilihat dari nilai t hitung hasil analisis regresi berganda yang tercantum dalam Tabel 2. Pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai t hitung diversifikasi gender pada dewan komisaris adalah sebesar 2,738 dan lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,96. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,007 dan lebih kecil dari 0,05, yang dapat diartikan signifikan. Nilai t hitung dan signifikansi tersebut menunjukkan bahwa diversifikasi gender pada dewan komisaris berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas pengungkapan CSR. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan diversifikasi gender pada dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR, **diterima**.

Hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah *leverage* (DER) berpengaruh negatif terhadap kualitas pengungkapan CSR. Penerimaan hipotesis pertama ini dilihat dari nilai t hitung hasil analisis regresi berganda yang tercantum dalam Tabel 2. Pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai t hitung *leverage* (DER) adalah sebesar -7,551 dan lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,96. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05, yang dapat diartikan signifikan. Nilai t hitung dan signifikansi tersebut menunjukkan bahwa *leverage* (DER) berpengaruh negatif signifikan terhadap kualitas pengungkapan CSR. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan *leverage* (DER) berpengaruh negatif terhadap kualitas pengungkapan CSR, **diterima**.

Hipotesis keempat

Pada hipotesis keempat ini ada dua hipotesis yang diajukan, yaitu:

Hipotesis yang menyatakan bahwa diversifikasi gender pada dewan direksi memperkuat pengaruh positif *available slack* terhadap kualitas pengungkapan CSR. Penerimaan hipotesis ini dilihat dari perbandingan hasil t hitung variabel *available slack* tanpa interaksi dengan variabel diversifikasi gender dewan direksi dengan hasil t hitung variabel *available slack* yang berinteraksi dengan variabel diversifikasi gender dewan direksi. Nilai t hitung variabel *available slack* tanpa interaksi dengan variabel diversifikasi gender dewan direksi yaitu pada Tabel 2 adalah -1.203 lebih kecil dari t tabel (1,96) dengan nilai signifikansi 0,230 lebih besar dari 0,05, yang artinya variabel *available slack* tidak berpengaruh terhadap kualitas pengungkapan CSR. Selanjutnya nilai t hitung variabel *available slack* yang berinteraksi dengan variabel diversifikasi gender dewan direksi yaitu pada Tabel 3 adalah 2,500 lebih besar dari t tabel (1,96) dengan nilai signifikansi 0,013 lebih kecil dari 0,05, yang artinya variabel *available slack* dimoderasi oleh diversifikasi gender dewan direksi berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan diversifikasi gender pada dewan direksi memperkuat pengaruh positif *available slack* terhadap kualitas pengungkapan CSR adalah **diterima**.

Hipotesis yang menyatakan bahwa diversifikasi gender pada dewan komisaris memperkuat pengaruh positif *available slack* terhadap kualitas pengungkapan CSR. Penerimaan hipotesis ini dilihat dari perbandingan hasil t hitung variabel *available slack* tanpa interaksi dengan variabel diversifikasi gender dewan komisaris dengan hasil t hitung variabel *available slack* yang berinteraksi dengan variabel diversifikasi gender dewan komisaris. Nilai t hitung variabel *available slack* tanpa interaksi dengan variabel diversifikasi gender dewan komisaris yaitu pada Tabel 2 adalah -1.203 lebih kecil dari t tabel (1,96) dengan nilai signifikansi 0,230 lebih besar dari 0,05, yang artinya variabel *available slack* tidak berpengaruh terhadap kualitas pengungkapan CSR. Selanjutnya nilai t hitung variabel *available slack* yang berinteraksi dengan variabel

diversifikasi gender dewan komisaris yaitu pada Tabel 3 adalah 0,655 lebih kecil dari t tabel (1,96) dengan nilai signifikansi 0,513 lebih besar dari 0,05, yang artinya variabel *available slack* dimoderasi oleh diversifikasi gender dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kualitas pengungkapan CSR. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan diversifikasi gender pada dewan komisaris memperkuat pengaruh positif *available slack* terhadap kualitas pengungkapan CSR adalah **ditolak**.

Pembahasan

Pengaruh *available slack* terhadap kualitas pengungkapan CSR

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa hipotesa kerja yang pertama adalah ditolak, yang mengandung makna bahwa *available slack* tidak berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR. Hasil ini menunjukkan bahwa *available slack* bukanlah faktor yang dapat memprediksi tinggi rendahnya kualitas pengungkapan CSR. Seberapapun sumberdaya keuangan yang dimiliki oleh perusahaan tidak membuat kualitas pengungkapan CSR perusahaannya menjadi tinggi atau menjadi rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki *available slack* yang besar dan kecil mempunyai atensi yang relatif sama kualitasnya dalam mengungkapkan CSR nya, dimana perusahaan yang memiliki *available slack* yang besar ada yang kurang dalam melakukan dan melaporkan CSR dan sebaliknya ada perusahaan yang memiliki *available slack* kecil melakukan dan melaporkan CSR dengan kualitas tinggi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa semua perusahaan melakukan dan mengungkapkan CSR walaupun kualitasnya berbeda. Hal ini sejalan dengan pendapat Branco dan Rogrigues (2006) yaitu pengungkapan CSR adalah sebuah media perusahaan guna membangun hubungan baik dengan *stakeholder* karena didalamnya menginformasikan yang menjadi jaminan bahwa semua sumberdaya perusahaan digunakan secara baik dan sesuai dengan norma yang ada, sehingga *stakeholder* tidak perlu khawatir dengan keberlangsungan perusahaan di masa mendatang. Dengan demikian pengungkapan CSR tidak semata bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan namun juga untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dalam jangka panjang.

Pengaruh diversifikasi gender terhadap kualitas pengungkapan CSR

Pengaruh diversifikasi gender dewan direksi terhadap kualitas pengungkapan CSR

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa hipotesa kerjanya adalah ditolak, yang mengandung makna bahwa diversifikasi gender dewan direksi tidak berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR, karena hasilnya adalah diversifikasi gender dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kualitas pengungkapan CSR. Hasil ini dapat berarti bahwa semakin banyak jumlah wanita pada dewan direksi semakin rendah kualitas pengungkapan CSR, dan sebaliknya semakin sedikit jumlah wanita pada dewan direksi semakin tinggi kualitas pengungkapan CSR. Hal ini menunjukkan bahwa wanita dalam dewan direksi kurang berperan dalam pengambilan keputusan kegiatan CSR. Hal ini dapat terjadi dimungkinkan karena faktor budaya di Indonesia yaitu adanya persepsi pengendalian pengambilan keputusan ditentukan oleh laki-laki, sikap mudah mengalah, tidak mau berdebat dan menghargai laki-laki apalagi apabila yang menjadi kepala direktur adalah laki-laki, serta masih rendahnya jumlah wanita dalam jajaran top level management yang membuat semakin meminimalisir peran wanita di jajaran direksi dalam penerapan suatu kebijakan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Handajani et al. (2014) yaitu bahwa jumlah wanita pada komposisi gender dalam dewan direksi tidak dapat mendorong dan meningkatkan perilaku etis perusahaan termasuk formulasi strategi CSR dan kebijakan perusahaan. Hasil penelitian ini membuktikan secara empirik bahwa diversifikasi gender pada dewan direksi tidak berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR, dan sebaliknya berpengaruh negatif. Hal ini dimungkinkan juga karena sebagian besar struktur dewan direksi perusahaan publik di Indonesia adalah laki-laki. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Anggraeni dan Djakman (2017) yang memperoleh kesimpulan femisme dewan direksi tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR. dimungkinkan karena struktur dewan perusahaan publik di Indonesia sebagian besar laki-laki.

Pengaruh diversifikasi gender dewan komisaris terhadap kualitas pengungkapan CSR

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa hipotesa kerjanya adalah diterima, yang mengandung makna bahwa diversifikasi gender dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR. Hasil ini menunjukkan bahwa diversifikasi gender dewan

komisaris merupakan faktor yang dapat memprediksi tingkat kualitas pengungkapan CSR. Hasil ini juga dapat berarti bahwa semakin banyak jumlah wanita dalam jajaran dewan komisaris maka akan semakin tinggi kualitas pengungkapan CSR. Hal ini dapat terjadi karena jajaran wanita dalam dewan komisaris dapat berperan dalam pengambilan keputusan perusahaan, sehingga kecenderungan wanita untuk peka kepada lingkungan sekitarnya mendorong perusahaan untuk melakukan kegiatan CSR. Hal ini sejalan dengan teori legitimasi, dimana dalam teori legitimasi ini adalah keadaan keberpihakan orang dan kelompok orang yang sangat peka terhadap gejala lingkungan sekitarnya secara fisik dan non fisik. Wanita biasanya memiliki kepekaan lingkungan yang lebih dibanding dengan lelaki, karena wanita lebih peduli terhadap lingkungan di mana mereka hidup termasuk lingkungan sekitar perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Adams dan Ferreira (2004) dalam penelitiannya yaitu feminisme dalam struktur dewan berpengaruh pada kualitas pengungkapan lingkungan perusahaan. Hal ini dikarenakan wanita memiliki pandangan yang berbeda dalam menyampaikan pendapat sehingga berpengaruh terhadap kebijakan yang ditetapkan (Machold et al., 2008), sehingga besar kemungkinannya apabila dalam struktur dewan terdapat wanita sebagai anggotanya maka perusahaan itu akan melakukan CSR dan mengungkapkan CSR dengan lebih informatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Liao et al (2015) yaitu bahwa pengelolaan CSR akan menjadi lebih baik bila dipegang wanita karena tingkat kepeduliannya pada isu sosial dan lingkungan lebih tinggi. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Velte (2016) yang hasilnya menunjukkan bahwa wanita yang ada dalam dewan management perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja *environmental, social and governance* (ESG). Dikuatkan pula oleh hasil penelitian Bear et al (2010) secara empiris juga menunjukkan feminisme dewan yang diprosi dengan komposisi wanita pada anggota dewan berpengaruh signifikan terhadap CSR.

Pengaruh *leverage* (DER) terhadap kualitas pengungkapan CSR

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa hipotesa kerjanya adalah diterima, yang mengandung makna bahwa *leverage* (DER) berpengaruh negatif terhadap kualitas pengungkapan CSR. Hasil ini menunjukkan bahwa *leverage* (DER) merupakan faktor yang dapat memprediksi tingkat kualitas pengungkapan CSR. Hasil ini juga dapat berarti bahwa semakin rendah *leverage* (DER) maka akan semakin tinggi kualitas pengungkapan CSR, dan sebaliknya semakin tinggi *leverage* (DER) maka akan semakin rendah kualitas pengungkapan CSR. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada perusahaan yang memiliki *leverage* tinggi memiliki kualitas pengungkapan CSR yang rendah, dan perusahaan yang memiliki *leverage* rendah memiliki kualitas pengungkapan CSR yang tinggi. Hal ini sesuai dengan teori legitimasi dimana semakin besar hutang perusahaan maka semakin sedikit biaya yang dikeluarkan untuk melakukan kegiatan CSR, karena tingkat *leverage* yang semakin tinggi perusahaan dapat memperoleh hutang dan mudah dalam melunasi hutangnya sehingga semakin tinggi tingkat *leverage* cenderung mengesampingkan pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan dibanding dengan perusahaan dengan tingkat *leverage* yang rendah. Hasil penelitian ini didukung oleh Nur dan Priantinah (2012) dalam penelitiannya yaitu bahwa perusahaan dengan tingkat *leverage* tinggi cenderung mengurangi pengungkapan tanggungjawab sosial yang dibuatnya agar tidak disorot oleh para *debtholder*. Dengan demikian maka semakin tinggi tingkat *leverage* maka semakin rendah kualitas pengungkapan CSR oleh perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Nasution dkk (2018) yaitu bahwa *leverage* berpengaruh terhadap pengungkapan CSR. Penelitian didukung juga oleh hasil penelitian Fauziah (2019) yang memperoleh kesimpulan bahwa *leverage* berpengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR.

Moderasi diversifikasi gender pada pengaruh *available slack* terhadap kualitas pengungkapan CSR

Moderasi diversifikasi gender dewan direksi pada pengaruh *available slack* terhadap kualitas pengungkapan CSR

Hasil analisis moderasi menunjukkan bahwa hipotesa kerjanya adalah diterima, yang mengandung makna bahwa diversifikasi gender pada dewan direksi memperkuat pengaruh positif *available slack* terhadap kualitas pengungkapan CSR. Hasil ini dapat berarti bahwa tingginya *available slack* yang didukung oleh banyaknya jumlah wanita dalam jajaran dewan

direksi akan meningkatkan kualitas pengungkapan CSR. Hal ini menunjukkan bahwa *available slack* akan bekerja dengan baik pada kualitas pengungkapan CSR apabila didukung oleh wanita dalam jajaran dewan direksi yang mampu berperan dalam pengambilan keputusan. Wanita memiliki pandangan yang berbeda dalam menyampaikan pendapat sehingga berpengaruh terhadap kebijakan yang ditetapkan (Machold et al., 2008). Termasuk di dalamnya adalah penetapan kebijakan tentang pelaksanaan CSR dan pengungkapannya. Liao et al. (2015) dan Rao et al. (2012), berpendapat bila wanita dapat lebih memahami dan merespon kepentingannya *stakeholder* sehingga lebih dapat mengartikulasikan isu-isu sosial dengan macam-macam investasi CSR. Semakin beragam struktur dewan (proporsi wanita meningkat) akan berpengaruh pada pengungkapan CSR yang makin luas. Selain itu juga semakin menguatkan hubungan positif antara *slack resources* dengan kualitas pengungkapan CSR.

Moderasi diversifikasi gender dewan komisaris pada pengaruh *available slack* terhadap kualitas pengungkapan CSR

Hasil analisis moderasi menunjukkan bahwa hipotesa kerjanya ditolak, artinya diversifikasi gender pada dewan komisaris tidak memperkuat pengaruh positif *available slack* terhadap kualitas pengungkapan CSR. Hasil ini dapat berarti bahwa banyaknya jumlah wanita dalam jajaran dewan komisaris tidak mendukung *available slack* perusahaan untuk meningkatkan kualitas pengungkapan CSR. Ini berarti pengaruh *available slack* pada kualitas pengungkapan CSR relatif sama saat didukung atau tidak didukung oleh diversifikasi gender komisaris. Hasil ini menunjukkan bahwa *slack resources* mempunyai sifat diskresioner dan dipengaruhi oleh pertimbangan banyak pihak (Arora dan Dharwadkar, 2011), karena sumber daya yang lebih tidak menjamin perusahaan akan berinvestasi dan mengungkap informasi CSR. Ada benturan kepentingan dengan yang lainnya dalam memanfaatkan potensi itu seperti kepentingan untuk pengembangan produk dan jasa, dalam keadaan seperti ini keberadaan wanita dalam jajaran dewan komisaris tidak dapat menjadi jembatan untuk meminimalisir benturan kepentingan di dalam perusahaan karena dewan komisaris tidak banyak terlibat dalam keputusan manajemen perusahaan.

KESIMPULAN

Available slack tidak berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa efek Indonesia pada tahun 2014-2019. Diversifikasi gender pada dewan direksi berpengaruh negatif terhadap kualitas pengungkapan CSR pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa efek Indonesia pada tahun 2014-2019. Diversifikasi gender pada dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa efek Indonesia pada tahun 2014-2019. Diversifikasi gender pada dewan direksi memperkuat pengaruh positif *available slack* terhadap kualitas pengungkapan CSR. Diversifikasi gender pada dewan komisaris tidak memperkuat pengaruh positif *available slack* terhadap kualitas pengungkapan CSR.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang sudah disebutkan diatas maka peneliti memberikan beberapa saran, yaitu sebagai berikut: (1) Perusahaan lebih meningkatkan keterlibatan anggota dewan direksi wanita dalam pembuatan keputusan perusahaan khususnya terkait pengungkapan CSR. (2) Perusahaan selalu melibatkan anggota dewan komisaris wanita dalam pembuatan keputusan perusahaan khususnya terkait pengungkapan CSR agar lebih berkualitas. (3) Pemerintah bersikap tegas pada pengungkapan CSR oleh perusahaan dan memantau pelaksanaannya di lapangan. (4) Peneliti selanjutnya dapat melakukan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel lain seperti profitabilitas dan solvabilitas, atau menambah variabel mediasi pada semua variabel bebasnya.

KETERBATASAN PENELITIAN

Peneliti sadar apabila dalam melakukan penelitian belum sempurna yang disebabkan oleh adanya keterbatasan. Keterbatasan tersebut antara lain adalah: (1) Keterbatasan peneliti dalam

mendapatkan laporan keuangan perusahaan manufaktur karena tidak semua laporan keuangannya dapat diunduh melalui website. (2) Peneliti hanya melakukan moderasi pada satu variabel bebas tidak pada semua variabel bebasnya yang dimoderasi, sehingga hasil penelitian kurang variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, R. B. and D. Ferreira. (2004). *Gender Diversity in the Boardroom*. Working Paper, European Corporate Governance Institute ECGI, Brussels.
- Anggraeni, D. Y., dan Djakman, C. D. (2017). Slack resources, Feminisme Dewan, dan Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 14(1), 94–118.
- Arora, P. and R. 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.
- Bear, S., N. Rahman, and C. Post. (2010). The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation. *Journal of Business Ethics*, 97 (2), 207221.
- Branco, M. C. and L. L. Rodrigues. (2006). Corporate Social Responsibility and Resource-Based Perspective. *Journal of Business Ethics*, 69 (2), 111-132.
- Bourgeois, L. J., III. (1981). On the Measurement of Organizational Slack. *The Academy of Management Review*, 6 (1), 29-39.
- Darmawati D. K. dan R. K. Rahayu, (2004). "Hubungan Corporate Governance dan Kinerja Perusahaan." Paper disajikan pada Simposium Nasional Akuntansi VII, Denpasar, 2-3 Desember 2004.
- Fauziah. Irine. (2019). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Leverage, Ukuran Perusahaan dan Ukuran Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility*. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* : Volume 8, Nomor 3, hal. 1-13.
- Fernandez, F. B., S. Romero, and S. Ruiz. (2012). Does Board Gender Composition Affect Corporate Social Responsibility Reporting?. *International Journal of Business and Social Science*, 3 (1), 3138.
- Galbreath, J. (2011). Are There Gender-Related Influences on Corporate Sustainability? A Study of Women on Boards of Directors. *Journal of Management and Organization*, 17 (1), 17-38.
- Handajani, L., B. Subroto, T. Sutrisno, and E. Saraswati. (2014). Does Board Diversity Matter on Corporate Social Disclosure? An Indonesian Evidence. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5 (9), 8-16.
- Harrison, J. S. and J. E. Coombs. (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.
- Irwansyah, Yoremia Lestari Ginting, Anisa Kusumawardani, dan Juspita Erdiyant. (2017). Corporate Social Responsibility Disclosure, Leverage, and Firm Value: The Moderating Role of Profitability. *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR)*, volume 35. Pp. 212-218.
- Kasmir. (2012). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan keenam. Raja Grafindo. Jakarta: Persada.
- Liao, L., L. Luo, and Q. Tang. (2015). Gender Diversity, Board Independence, Environmental Committee, and Greenhouse Gas Disclosure. *The British Accounting Review*, 47 (4), 409-424.
- Machold, S., P. K. Ahmed, and S. S. Farquhar. (2008). Corporate Governance and Ethics: A Feminist Perspective. *Journal of Business and Ethics*, 81 (3), 665-678.
- McKinsey and Company. (2010). *McKinsey Global Survey Results: Moving Women to the Top Survey*. New York: McKinsey and Company.
- Nasution, Amir Hamzah; Erlina dan H.B.Tamizi. (2018). An Analysis on the Influence of Profitability, Firm Size, Liquidity, and Leverage on the Expression of Firm's Social Responsibility in Banking

Pengaruh Available Slack, Diversifikasi Gender dan Debt to Equity Ratio terhadap Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

- Companies Listed in BEI (Indonesian Stock Exchange). *International Journal of Research & Review* (www.ijrrjournal.com) 92 Vol.5; Issue: 9; pp. 92-105.
- Nur, Marzully dan Denies Priantinah. (2012). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengungkapan Corporate Social Responsibility di Indonesia (Studi Empiris pada Perusahaan Berkategori High Profile yang Listing di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Nominal*, Volume I Nomor I. Hal/ 22-34.
- Rachman, Heddy Arif dan Anita Nopiyanti. (2015). Pengaruh Profitabilitas, Leverage dan Ukuran Perusahaan Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR). *EQUITY* Vol.18, No.2, hal. 167-180.
- Russo, M. V. and P. A. Fouts. (1997). A Resource-Based Perspective on Corporate Environmental Performance and Profitability. *The Academy of Management Journal*, 40 (3), 534-559.
- Sayekti, Y. (2011). *Strategic Corporate Social Responsibility CSR: Slack Resources, Kinerja Keuangan, dan Earnings Response Coefficient*. Disertasi, Universitas Indonesia.
- Velte, P. (2016). Women on Management Board and ESG Performance. *Journal of Global Responsibility*, 7 (1), 98-109.
- Xu, E., H. Yang, J. Quan, and Y. Lu. (2015). Organizational Slack and Corporate Social Performance: Empirical Evidence from China's Public Firms. *Asia Pacific Journal of Management*, 32 (1), 181-198.