



**Pengaruh *Slack Resources*, Gender dan Struktur Kepemilikan terhadap  
Pengungkapan *Corporate Social Responsibility***

(Studi Pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-  
2019)

Disusun Oleh :

**QOTRUNNADA NAFI' ISLAMI**

**175020300111064**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi*



**JURUSAN AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**MALANG**

**2021**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Skripsi dengan judul:

**Pengaruh *Slack Resources*, Gender dan Struktur Kepemilikan terhadap**

**Pengungkapan *Corporate Social Responsibility***

(Studi Pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-

2019)

Yang disusun oleh :

Nama : Qotrunnada Nafi' Islami

NIM : 175020300111064

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Akuntansi

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Malang, 29 Desember 2021

Dosen Pembimbing

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

NIP. 195707091983031001

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Qotunnada Nafi' Islami

NIM : 175020300111064

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang Saya susun dengan judul:

***Pengaruh Slack Resources, Gender dan Struktur Kepemilikan terhadap  
Pengungkapan Corporate Social Responsibility***

***(Studi Pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-  
2019)***

adalah benar-benar hasil karya Saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Malang, 29 Desember 2021

Malang, 29 Desember 2021  
METERAI TEMPEL  
10000  
61E5AJX633443398  
*Nafi*  
Qotunnada Nafi Islami  
NIM. 175020300111064



## SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan bahwa:

Nama : Qotrunnada Nafi' Islami

NIM : 175020300111064

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Akuntansi

Mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan Tugas Akhir pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya pada tahun 2021. Penelitian tersebut berjudul:

**Pengaruh *Slack Resources*, Gender dan Struktur Kepemilikan terhadap**

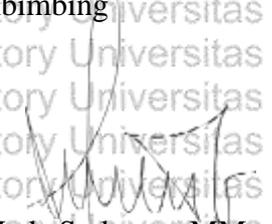
**Pengungkapan *Corporate Social Responsibility***

(Studi Pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2019)

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 29 Desember 2021

Dosen Pembimbing

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

NIP. 19707091983031001

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan Rabb semesta alam, yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi hingga tuntas dengan baik sebagai salah satu syarat kelulusan jenjang Strata S1 yang berjudul Pengaruh *Slack Resources*, Gender dan Struktur Kepemilikan terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (Studi Pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2019).

Dalam menyusun skripsi ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih banyak kepada banyak pihak karena atas bantuan, dukungan serta doanya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Pihak – pihak tersebut, yakni:

1. Bapak Abdul Ghofar, SE., M.Si., DBA., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
2. Ibu Yeny Widya Prihatiningtias, SE., MSA., DBA., Ak. selaku Ketua Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
3. Prof. Dr. Made Sudarma, SE., MM., Ak. selaku dosen pembimbing yang bersedia menjadi dosen pembimbing dan membantu penulis melalui arahan terkait tugas akhir skripsi ini.
4. Keluarga yang menjadi motivasi selalu memberikan semangat, dukungan moral dan tentunya doa yang tidak berhenti mengalir kepada peneliti untuk bisa menyelesaikan tugas skripsi ini hingga akhir.
5. Teman, adek/kakak tingkat dan sahabat kuliah maupun HMI yang mewarnai



proses penyelesaian skripsi ini.

6. Serta pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang turut membantu dan memberikan dukungan kepada peneliti selama perkuliahan penyusunan skripsi.

Sesuatu yang ada di dunia ini tidak ada yang sempurna. Akan tetapi, bukan berarti peneliti tidak mengusahakan dan memberikan yang terbaik. Skripsi ini tidak terlepas dari banyaknya kekurangan sehingga peneliti akan menerima dengansenang hati demi kesempurnaan skripsi ini dengan adanya kritik dan saran yang membangun. Semoga tulisan ini dapat membawa manfaat bagi semua.

Malang, 29 Desember 2021

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT KETERANGAN PENELITIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GRAFIK .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang Masalah .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>8</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian.....</b>	<b>8</b>
<b>1.4 Kontribusi Penelitian.....</b>	<b>8</b>
1.4.1 Kontribusi Teoritis .....	9
1.4.2 Kontribusi Praktis.....	9
<b>1.5 Sistematika Penulisan.....</b>	<b>9</b>
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1 Teori Stakeholders.....</b>	<b>11</b>
<b>2.2 Teori Slack Resources.....</b>	<b>13</b>
<b>2.3 Teori Agensi.....</b>	<b>14</b>



2.4 Teori Sosialisasi Gender .....	15
2.5 <i>Corporate Social Responsibility</i> .....	17
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	19
2.6.1 Pengaruh <i>Slack Resources</i> Terhadap Pengungkapan CSR .....	19
2.6.2 Pengaruh Gender Terhadap Pengungkapan CSR.....	20
2.6.3 Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Pengungkapan CSR	22
2.7 Kerangka Teoritis .....	24
2.8 Penelitian Terdahulu .....	24
<b>BAB III METODA PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.1.1 Populasi .....	28
3.1.2 Sampel .....	28
3.2 Data Penelitian dan Sumbernya.....	29
3.2.1 Jenis dan Sumber Data .....	29
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	29
3.3.1 Variabel Independen .....	29
3.3.2 Variabel Dependen .....	32
3.4 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	33
3.4.1 Uji Asumsi Klasik .....	33
3.4.2 Analisis Regresi Berganda .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	37



<b>4.2 Penyajian Hasil Pengujian Data</b> .....	<b>38</b>
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	38
4.2.2 Analisis Uji Asumsi Klasik.....	41
4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
<b>4.3 Analisis Hasil Penelitian</b> .....	<b>51</b>
4.3.1 Pengaruh <i>Slack Resources</i> Terhadap Pengungkapan CSR .....	51
4.3.2 Pengaruh Gender Terhadap Pengungkapan CSR.....	53
4.3.3 Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Pengungkapan CSR.....	55
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>58</b>
<b>5.1 Kesimpulan</b> .....	<b>58</b>
<b>5.2 Keterbatasan Penelitian</b> .....	<b>59</b>
<b>5.3 Saran Penelitian</b> .....	<b>60</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>65</b>

**DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1 Proses Pemilihan Sampel .....	37
Tabel 4.2 Sampel Berdasarkan Sektor Perusahaan .....	38
Tabel 4.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	39
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	42
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas .....	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi .....	45
Tabel 4.8 Hasil Uji F .....	46
Tabel 4.9 Hasil Uji T .....	47
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi .....	51



**DAFTAR GRAFIK**

Grafik 1.1 Tingkat Kualitas Pengungkapan CSR.....4

Grafik 1.2 Partisipasi Perempuan.....6



## ABSTRAK

### **Pengaruh *Slack Resources*, Gender dan Struktur Kepemilikan terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (Studi Pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2019)**

Oleh :

Qotrunnada Nafi' Islami

Dosen pembimbing :

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

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *slack resources*, gender, dan struktur kepemilikan terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility*.

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

**Kata Kunci:** *Slack Resources*, Gender, Kepemilikan Institusional, Kepemilikan Manajerial, *Corporate Sustainability Report*

**ABSTRACT**

***The Effect of Slack Resources, Gender, and Ownership Structure on Corporate Social Responsibility Disclosure***

by :

Qotrunnada Nafi' Islami

Advisor Lecturer :

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

*This research aims to analyze the influence of slack resources, gender, and ownership structures on corporate social responsibility disclosure. In this study, slack resources are proxied with the company's cash and cash equivalents, gender by the ratio of each board's gender (director and commissioner), the ownership structure was measured by the ratio of each institutional and managerial ownership. The population of this study is a company which are listed in Indonesia Stock Exchange 2018-2019. Using purposive sampling techniques, the sample consists of 54 companies that have qualified. This study use multiple regression analysis for the analysis method. The results showed that there was no relationship or influence between the gender of the board of directors and commissioners nor institutional ownership and managerial ownership of CSR disclosure. In contrast, slack resources have a negative influence on CSR disclosure.*

**Keywords:** *Slack Resources, Gender, Institutional ownership, Managerial ownership, Corporate Sustainability Report*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar belakang

Perkembangan zaman saat ini memicu perusahaan untuk tampil lebih baik, baik secara operasional maupun keuntungan secara finansial. Akan tetapi, tidak sedikit kehadiran perusahaan memberikan dampak negatif terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar. Dari tahun 2015-2018 lahan seluas 3,4 juta hektare terbakar yang melibatkan beberapa perusahaan kertas dan kelapa sawit. Selain itu, di tahun 2019 terjadi kebakaran hutan yang besar di Kalimantan dan Sumatera yang berdampak pada buruknya kualitas udara. Tidak hanya pencemaran udara, berdasarkan catatan laporan WALHI, sekitar 73,24% air sungai di Indonesia terkena pencemaran akibat limbah perusahaan. Hal ini menandakan bahwa masih banyak perusahaan yang belum mengelola limbahnya dengan baik. Hingga tahun 2018, PT Chevron Pacific Indonesia menghasilkan limbah sebanyak 27.275,6 ton. Isu lingkungan dan korporat ramai diperbincangkan kembali ketika pemerintah berencana membuat kebijakan baru yaitu Omnibus Law yang menuai pro kontra. Pasalnya, undang-undang tersebut mengorbankan kelestarian lingkungan hidup demi peningkatan ekonomi melalui investasi.

Terdapat gagasan yang dicetuskan oleh John Elkington pada tahun 1997 yang lebih dikenal dengan nama *triple bottom line* (TBL). Gagasan tersebut menyelaraskan tiga aspek penting demi kelangsungan hidup perusahaan, yakni ekonomi (*profit*), sosial (*people*) dan lingkungan (*planet*). Disamping



perusahaan berfokus pada cara memperoleh keuntungan sebanyak mungkin (*profit*), juga harus bertanggungjawab kepada masyarakat sekitar (*people*) dan menjaga kelestarian alam lingkungan (*planet*).

Pada UU No. 40 tahun 2007 dijelaskan bahwa perusahaan yang kegiatannya bergerak di bidang sumber daya alam atau yang berkaitan dengan hal itu wajib melaksanakan aktivitas sosial dan lingkungan dalam rangka mendukung pembangunan ekonomi berkelanjutan sebagai bentuk komitmen perusahaan. Berdasarkan pasal 1 ayat 3 dinamakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) atau dikenal dengan istilah *Corporate Social Responsibility* (CSR). Menurut pasal 1 ayat 3:

“Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan adalah 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.”

Menurut Camilleri (2017), CSR dapat dijadikan sebagai bentuk investasi jangka panjang perusahaan yang menghasilkan keuntungan secara finansial. Dengan kata lain, CSR merupakan salah satu strategi bisnis untuk dapat mencapai keunggulan kompetitif. Perusahaan yang melakukan CSR akan memperoleh respon positif dari para *stakeholders* berupa terjalinnya hubungan baik yang akan meningkatkan kepercayaan maupun loyalitas masyarakat (Tasya & Cheisviyanny, 2019). Berdasarkan hasil laporan *Doing Well by Doing Good*, 55% dari total responden bersedia untuk membayar lebih untuk produk dari perusahaan yang mempunyai komitmen positif terhadap isu sosial dan lingkungannya.



Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk melaporkan CSR yang telah dilaksanakan sebagai bentuk komunikasi dan transparansi informasi kepada publik mengenai dampak dari kegiatan perusahaan terhadap ekonomi, sosial dan lingkungan. Dengan adanya laporan itu diharapkan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat akan informasi non-keuangan perusahaan. Dalam PSAK No. 1 tahun 2004 dijelaskan bahwa:

“Perusahaan dapat pula menyajikan laporan tambahan seperti laporan mengenai lingkungan hidup dan laporan nilai tambah (*value added statement*), khususnya bagi industri dimana faktor-faktor lingkungan hidup memegang peranan penting dan...”

Saat ini, penerapan pelaporan CSR di Indonesia lebih banyak diungkapkan dalam laporan tersendiri yang berbeda dengan laporan tahunan yaitu laporan keberlanjutan atau *sustainability report*. Menurut GRI (*Global Reporting Initiative*), *sustainability reporting* merupakan praktik organisasi yang melaporkan kinerja perusahaannya yang berkaitan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan. Dalam membuat laporan keberlanjutan tidak ada format ketentuan khusus seperti laporan keuangan. Akan tetapi biasanya standar yang dikeluarkan oleh GRI dijadikan referensi bagi perusahaan. Isi dari laporan ini dapat berupa kinerja ekonomi, lingkungan, tenaga kerja, komunitas maupun hak asasi manusia yang dapat bermanfaat bagi para *stakeholders* internal maupun eksternal untuk dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh ASEAN CSR Network (ACN) dan Centre for Governance, Institutions and Organization (CGIO) National University of Singapore (NUS) Business School yang ditampilkan dalam Grafik 1.1 mengenai kualitas *sustainability report* dengan melibatkan 100 perusahaan

di setiap lima negara ASEAN (Indonesia, Malaysia, Singapura, Thailand dan Filipina).

Grafik 1.1  
Tingkat Kualitas Pengungkapan CSR 2017



Sumber: *Sustainability Reporting in ASEAN Countries (2018)*

Dari grafik tersebut dapat dilihat bahwa Indonesia menduduki peringkat terakhir dengan perolehan 53,6%. Hal tersebut dikarenakan kurang adanya aturan yang tegas bagi perusahaan untuk membuat laporan keberlanjutan. Selain dari aturan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengungkapan CSR.

Sudah banyak peneliti yang melakukan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi pengungkapan CSR. Misalnya, Kusumawati (2019) dan Tasya & Cheisviyanny (2019) menyatakan bahwa *slack resources* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR. Akan tetapi, berbeda dengan Anggraeni & Djakman (2017) yang menyatakan hasil positif antara *slack resources* dengan pengungkapan CSR. Begitupun dengan karakteristik dewan yang dilihat dari gender. Sudah banyak studi empiris yang menunjukkan bahwa kehadiran perempuan dalam posisi dewan berpengaruh positif terhadap



pengungkapan CSR (Rahindayati et al., (2015); Feng et al., (2020); Fadli et al., (2019)). Namun, Pajaria et al., (2016) menyatakan sebaliknya dan Kusumawati (2019) menyatakan tidak ada pengaruh antar keduanya baik. Selain itu, faktor yang dapat memengaruhi yaitu struktur kepemilikan, baik institusional maupun manajerial, menurut Gozali (2014) dan Edison (2017) terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap pengungkapan CSR.

Untuk membuat sebuah laporan tentunya membutuhkan sumber daya yang tidak sedikit. *Slack resources* merupakan sumber daya tambahan yang dimiliki perusahaan yang dapat dimanfaatkan untuk menghadapi dan menyesuaikan dengan ketidakpastian kondisi tekanan lingkungan dari internal maupun eksternal (Bourgeois, 1981). Dengan adanya sumber daya yang lebih tersebut, perusahaan dapat mengalokasikan dana lebih banyak sehingga pengungkapan CSR bisa lebih luas. Penentuan besaran alokasi dana dan rencana aktivitas CSR yang akan dilaksanakan oleh dewan direksi ditetapkan pada rencana kerja tahunan dengan persetujuan dewan komisaris sebagaimana yang tertera pada pasal 4 PP No. 47 tahun 2012.

Dengan demikian dewan direksi dan dewan komisaris merupakan dua komponen inti dalam perusahaan. Perbedaan keragaman pada posisi tersebut mempunyai pengaruh pada keputusan yang akan diambil, salah satunya yaitu perbedaan gender (*gender diversity*). Laki-laki dan perempuan memiliki sifat dan karakter yang berbeda. Menurut Kiamba (2008), perempuan dianggap lebih baik dalam hal manajemen konflik karena mempunyai kemampuan sebagai pendengar yang lebih baik daripada laki-laki sehingga dapat

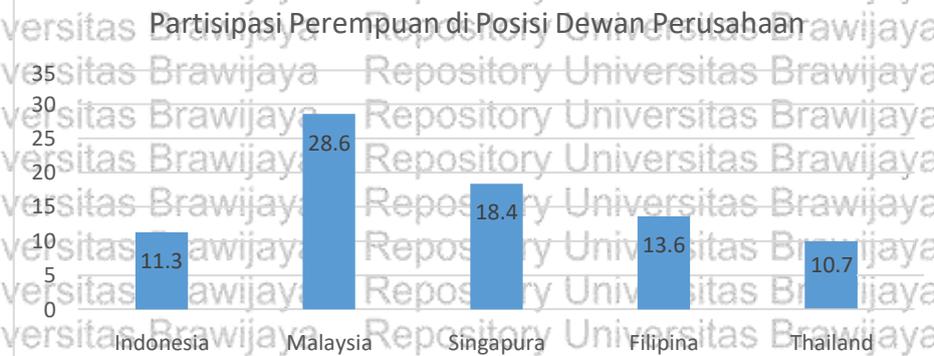


menunjukkan rasa empati dan toleransi yang lebih. Rasa empati tersebut berujung pada penyikapan masalah yang melihat dari berbagai sudut pandang.

Selain itu, jika dilihat dari segi etika dan moral, perempuan lebih berperilaku etis dan memiliki standar moral yang lebih baik daripada laki-laki (Hyun et al., 2016).

Jika merujuk pada artikel *The Gender Gap in Indonesia's Corporate World*, masih sedikit partisipasi perempuan di Indonesia pada posisi-posisi strategis perusahaan, khususnya dewan direksi. Jika dilihat dari grafik 1.2, tahun 2019, Indonesia menempati posisi 4 dari 5 negara ASEAN (Filipina, Indonesia, Malaysia, Singapura, Thailand) dengan persentase 11,3%.

**Grafik 1.2**  
**Partisipasi Perempuan 2019**



Sumber: *The Gender Gap in Indonesia's Corporate World* article (2019)

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi ialah struktur kepemilikan perusahaan. Rasio kepemilikan saham yang berbeda dapat mempengaruhi pengungkapan CSR (Sari, 2012 dalam Edison (2017)). Kepemilikan saham institusional dan manajerial terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap pengungkapan CSR (Gozali, 2014; Edison, 2017). Tingginya saham institusional perusahaan dapat meningkatkan pengawasan pada manajer dan



mendesak perusahaan untuk mengungkapkan informasi yang lebih luas karena mereka memiliki saham dan merupakan bagian dari perusahaan sehingga mempunyai hak untuk memperoleh informasi.

Selain kepemilikan institusional ada juga kepemilikan manajerial, yakni saham yang dimiliki oleh pihak manajemen perusahaan yang mana mereka ikut serta langsung dalam pengambilan keputusan. Ketika saham yang dimiliki tinggi, manajer akan termotivasi untuk menyelaraskan kepentingan dua pihak karena di satu sisi mereka juga merupakan bagian dari pemegang saham itu sendiri (Soliman et al., 2013). Dengan diungkapkannya CSR, reputasi perusahaan meningkat dan manajer akan mendapatkan insentif.

Berdasarkan penjelasan di atas dan adanya bias hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, peneliti memiliki keinginan untuk melakukan pengujian kembali mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan CSR. Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian Tasya & Cheisviyanny (2019). Perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun pengamatan, penggunaan standar laporan keberlanjutan dan ada penambahan variabel independen. Penelitian ini mengambil rentang waktu pengamatan selama 2 tahun (2018-2019) dan menggunakan standar terbaru yakni GRI Standard yang dikeluarkan pada tahun 2018. Berdasarkan saran dari penelitian terdahulu, penelitian ini menambahkan struktur kepemilikan sebagai variabel independen yang dapat dipertimbangkan dengan merujuk pada penelitian Swandari & Sadikin (2016). Oleh karena itu, judul penelitian ini yakni **Pengaruh Slack Resources, Gender dan Struktur Kepemilikan**



terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility*.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *slack resources* berpengaruh terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility*?
2. Apakah gender berpengaruh terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility*?
3. Apakah struktur kepemilikan berpengaruh terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan peneliti yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *slack resources* terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility*.
2. Untuk mengetahui pengaruh gender terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility*.
3. Untuk mengetahui pengaruh struktur kepemilikan terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility*.

### 1.4 Kontribusi Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Adapun kontribusi dari penelitian ini, yaitu:



#### 1.4.1 Kontribusi Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu referensi dan tambahan ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama. Selain itu, juga dapat menambah bukti pendukung penelitian yang terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi pengungkapan CSR.

#### 1.4.2 Kontribusi Praktis

Dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan untuk menghasilkan laporan CSR yang berkualitas dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhinya

### 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini yaitu:

#### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kontribusi penelitian serta sistematika penulisan. Latar belakang membahas mengenai alasan dan permasalahan yang hendak diteliti. Rumusan masalah berisi mengenai pertanyaan penelitian.

Tujuan dan kontribusi penelitian merupakan hasil yang ingin dicapai.

#### BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini meliputi berbagai penjelasan teori yang dapat digunakan untuk memudahkan dalam pembuatan hipotesis dan dilengkapi dengan penelitian terdahulu serta pengembangan dari hipotesis yang telah dibuat. Selain itu juga dapat ditambahkan model atau kerangka



penelitian.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi penjelasan mengenai ruang lingkup penelitian, hubungan antar variabel dan pengukurannya, populasi, sampel sumber, metode pengumpulan data beserta teknik analisis data yang akan digunakan oleh peneliti dalam menjawab rumusan masalah.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini meliputi hasil dari pengujian data yang telah dilakukan dan diskusi terkait hasil pengujian tersebut.

### BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam penelitian dan saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### 2.1 Teori Stakeholder

Kepentingan masyarakat dalam bisnis perusahaan ditekankan pada teori *stakeholder* karena antara bisnis dengan masyarakat tidak dapat dipisahkan (Freeman & Dmytriyeve, 2017). Teori ini merupakan teori yang berkaitan dengan kebutuhan para pemangku kepentingan. Dilihat dari sudut pandang moral, teori ini memberikan penjelasan bahwasannya setiap para pemangku kepentingan mempunyai hak yang sama dan tidak boleh dilanggar oleh perusahaan. Penting untuk memenuhi tuntutan para pemangku kepentingan guna mencapai tujuan strategis perusahaan termasuk peran dari seorang manajer perusahaan.

Setiap *stakeholder* memiliki perbedaan kepentingan yang dapat mempengaruhi perusahaan. Kelompok yang memiliki kekuatan pengaruh besar terhadap perusahaan akan menjadi prioritas perusahaan untuk menanggapi. Seperti yang dinyatakan oleh Bailey, Harte & Sugden (2000) dalam (Deegan, 2014):

*“The organization will not respond to all stakeholders equally (from a practical perspective, they probably cannot), but rather will respond to those stakeholdersthat are deemed to be ‘powerful’.”*

Menurut Clarkson (1995), yang disebut dengan *stakeholder* adalah orang atau kelompok yang memiliki atau mengklaim kepemilikan, hak, atau kepentingan yang ada dalam perusahaan. *Stakeholder* dibagi menjadi dua, yaitu pemangku kepentingan primer (*primary stakeholder*) dan pemangku



kepentingan sekunder (*secondary stakeholder*). Kelompok pemangku kepentingan primer memiliki sifat saling ketergantungan dengan perusahaan, seperti pelanggan, pemasok, karyawan, investor dan pemerintah. Kegagalan untuk mempertahankan kelompok pemangku kepentingan primer akan mengakibatkan kegagalan sistem perusahaan. Kelompok pemangku kepentingan sekunder diartikan sebagai kelompok yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi dan tidak memiliki kepentingan yang terlibat langsung dengan perusahaan.

Keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada bagaimana perusahaan mengelola hubungannya dengan para *stakeholder*. Saat ini perusahaan tidak hanya dikaitkan dengan kepentingan yang hanya memaksimalkan kekayaan pemilik, akan tetapi semakin meluas dengan memperhatikan kelompok-kelompok lainnya. Salah satu hal yang dapat dilakukan yaitu dengan mempublikasikan laporan keuangan dan non-keuangan (seperti CSR) perusahaan karena setiap *stakeholder* berhak untuk mendapatkan informasi aktivitas perusahaan untuk kepentingannya masing-masing. Hal itu sesuai dengan apa yang dikatakan Roberts (1992) bahwa strategi dalam mengelola hubungan pemangku kepentingan dapat melalui pelaksanaan dan pengungkapan tanggung jawab sosial. Dalam kaitannya dengan CSR, pengungkapan laporan sosial dan lingkungan dapat berguna dalam menjaga hubungan baik dengan masyarakat karena berisi informasi mengenai dampak dari aktivitas yang dilakukan.



## 2.2 Teori *Slack Resources*

*Slack* merupakan kelebihan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan yang dapat dialihkan atau dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi (George, 2005). Definisi *slack resources* menurut Bourgeois (1981) dan Nohria & Gulati (1996) dalam Leyva-de la Hiz et al., (2019), yaitu:

“*Cushion of actual or potential resources which allows an organization to adapt successfully to internal pressures for adjustment or to external pressures for change in policy, as well as to initiate changes in strategy with respect to the external environment*” (Bourgeois, 1981)

“*We define slack as the pool of resources in an organization that is in excess of the minimum necessary to produce a given level of organizational output.*” (Nohria & Gulati, 1996)

Dari kedua definisi yang dikemukakan oleh para ahli sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *slack resources* merupakan ketersediaan sumber daya perusahaan yang berlebih, namun kurang dioptimalkan dalam pemanfaatannya yang dapat digunakan untuk aktivitas operasional perusahaan terutama ketika ada perubahan situasi dan kondisi yang terjadi. Selain itu, menurut Leyva-de la Hiz et al., (2019), *slack resources* dapat mendorong perilaku strategis perusahaan, memikirkan dalam waktu jangka panjang dan eksplorasi peluang investasi yang tidak pasti yang tidak akan pernah digunakan.

Sumber daya ini bermacam-macam bentuknya, dapat berupa tenaga kerja yang berlebihan sehingga tidak dimanfaatkan secara optimal, mesin yang tidak bekerja pada kapasitas penuh, kesempatan yang belum tereksplorasi maupun kelebihan dari segi keuangan atau *financial slack*. Menurut Mishina et al., (2004) dalam Kusumawati (2019), yang dapat dikatakan *financial slack* adalah sumber daya aset yang likuiditasnya cukup tinggi dan belum dialokasikan



untuk digunakan tujuan tertentu. Contoh aset yang bersifat likuid adalah kas.

Setiap kebijakan yang akan diambil oleh perusahaan, dalam hal ini yang berkaitan dengan CSR, diperlukan dana yang mencukupi. Adanya kas yang berlimpah dapat mendorong perusahaan untuk melaksanakan aktivitas CSR dan meningkatkan kualitas laporan keberlanjutan. *Financial slack* yang tinggi dapat dimanfaatkan untuk melaksanakan aktivitas yang berkaitan dengan isu sosial maupun lingkungan sebagai bentuk komitmen dan strategi jangka panjang demi keberlangsungan hidup perusahaan. Serta dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas pengungkapan hasil aktivitasnya melalui laporan keberlanjutan.

### 2.3 Teori Agensi

Teori keagenan berfokus pada hubungan kontrak antar dua pihak yang memiliki kepentingan yang berbeda. Contohnya, hubungan antara pemegang saham (prinsipal) sebagai *owner* dengan manajer perusahaan (agen) sebagai pengelola atau orang yang mengendalikan operasional perusahaan. Agen ditunjuk oleh prinsipal sebagai wakil yang menggantikannya untuk menjalankan perusahaan termasuk dalam hal pengambilan keputusan. Menurut Jensen & Meckling (1976) dan Scott (2015), definisi dari teori keagenan merupakan:

*“A contract under which one or more (principals) engage another person (the agent) to perform some service on their behalf which involves delegating some decision making authority to the agent”* (Jensen & Meckling, 1976)

*“Agency theory is a branch of game theory that studies the design of contracts to motivate a rational agent to act on behalf of a principal when the agent’s interests would otherwise conflict with those of the principal”* (Scott, 2015)



Dengan adanya pemisahan tersebut memicu konflik kepentingan dari kedua belah pihak karena baik principal maupun agen bertindak untuk kepentingan dan tujuan pribadi yaitu mengoptimalkan kekayaannya. Pemisahan tersebut mengakibatkan minimnya pantauan yang bisa dilakukan oleh prinsipal kepada agen dan menimbulkan asimetri informasi (Panda & Leepsa, 2017). Agen mengetahui persis keadaan perusahaan, sementara prinsipal bergantung pada informasi yang diberikan oleh agen dan bisa saja informasi yang didapat tidak selengkap yang sebenarnya.

Penyelarasan kepentingan antara prinsipal dan agen dapat menjadi solusi dan meminimalisir terjadinya konflik. Dengan memberikan saham kepada agen dapat memotivasi mereka pada peningkatan kinerja perusahaan karena mereka juga merupakan bagian dari pemilik perusahaan. Sebagai seorang prinsipal atau pemilik perusahaan tentunya menginginkan *return* yang besar dari apa yang telah diinvestasikannya dan CSR sebagai salah satu bentuk investasi jangka panjang dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang akan direspon positif oleh pasar saham (Oh et al., 2011) sehingga akan menjadi hal yang menguntungkan baginya.

#### 2.4 Teori Sosialisasi Gender

Gender adalah sistem perbedaan sosial yang membentuk sifat dan perilaku seseorang baik perempuan maupun laki-laki. Sedangkan, jenis kelamin atau *sex* merupakan karakteristik biologis seseorang sejak lahir. Gender merupakan hasil konstruksi sosial (Hoominfar, 2019), artinya ada pelabelan yang diberikan masyarakat terhadap peran antara perempuan dan laki-laki untuk melakukan



tugas maupun peran tertentu yang berbeda. Adanya campur tangan dari masyarakat ini memungkinkan peran gender dapat berubah sewaktu-waktu.

Akan tetapi, berbeda dengan jenis kelamin yang berkaitan dengan faktor biologis yang memang sudah seperti itu sejak awal sehingga tidak dapat diubah-ubah.

Peran gender ternyata tidak lepas dari stereotip masyarakat dalam memaknai identitas gender. Stereotip tersebut menyatakan bahwa perempuan dan laki-laki secara alami memiliki sikap, sifat, dan kemampuan yang berbeda.

Laki-laki lebih ditekankan pada kekuasaan, aturan, otoriter dan berfokus pada tujuan, namun lebih acuh dalam hal perasaan (Yang et al., 2018). Berbeda dengan perempuan yang lebih kolaboratif (Ravasi & Schultz, 2006), demokratis dan komunikatif (Yang et al., 2018) serta lebih baik hati, simpatik dan sensitif (Hyun et al., 2016). Menurut Kusumastuti (2007) dalam Tasya & Cheisviyanny (2019), jika dibandingkan dengan laki-laki, perempuan identik dengan sikap kehati-hatiannya, teliti dan lebih menghindari risiko.

Teori sosialisasi gender berpendapat bahwa laki-laki dan perempuan memiliki orientasi yang berbeda terhadap prinsip moral dan nilai etika yang dibawanya dan berpengaruh terhadap keputusan yang akan diambil dalam pekerjaannya. Menurut Hyun et al., (2016), perempuan lebih bersikap etis dan memiliki empati yang kuat ketimbang laki-laki. Adanya diversitas gender dapat dianggap sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan etika perusahaan karena perempuan lebih berorientasi terhadap pelanggan (sensitif dan perhatian), efektif dalam membangun hubungan, dapat menciptakan



kepercayaan interpersonal, kreatif dalam memecahkan masalah serta perempuan lebih mendukung dan pengertian (Dawson, 1995).

Dengan berorientasi kepada pelanggan dimana pelanggan juga merupakan bagian *stakeholder* (masyarakat), perusahaan akan terus melakukan yang terbaik. Kehadiran pemimpin perempuan dalam posisi strategis perusahaan seperti dewan direksi dan komisaris dapat memberikan suasana kerja yang positif. Tidak hanya berfokus pada keuntungan yang diraih saja, tetapi juga dampak yang dihasilkan dan juga dapat menggandeng seluruh *stakeholder* perusahaan.

## 2.5 Corporate Social Responsibility

Konsep CSR menjadi konsep global yang menjadi terkenal di berbagai negara. Gagasan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab kepada masyarakat telah ada selama bertahun-tahun (Carroll & Shabana, 2010).

Konsep CSR pertama kali diperkenalkan pada tahun 1953 oleh Howard R. Bowen dalam bukunya yang berjudul "*Social Responsibilities of the Businessman*" (Hishan et al., 2017). Definisi CSR menurut Bowen dalam Smith (2011) yaitu kewajiban bisnis perusahaan untuk membuat kebijakan dan keputusan atau melakukan kegiatan yang sejalan berkaitan dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada di masyarakat. Definisi CSR menurut European Commission (2001) yaitu:

*"A concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and in their interaction with their stakeholders on a voluntary basis"*

Sebagian besar definisi CSR menggambarkan suatu konsep perusahaan



dalam melaksanakan kegiatan bisnisnya yang mengintegrasikan antara masalah sosial dan lingkungan serta dalam interaksi dengan pemangku kepentingan secara sukarela.

Gagasan CSR menekankan bahwa korporasi tidak hanya memiliki kewajiban ekonomi dan hukum tetapi juga tanggung jawab yang lebih luas diluar kedua kewajibannya. Tanggung jawab yang lebih luas ini mencakup berbagai bidang tetapi sering dirangkum dalam konteks sosial dan lingkungan.

Pada tahun 1997, John Elkington, memperkenalkan pendekatan TBL (*Triple Bottom Line*) untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Biasanya disebut dengan istilah 3P (*Profit, People, Planet*). Perusahaan tidak hanya difokuskan pada keuntungan yang diperoleh (*profit*), namun juga harus memperhatikan lingkungan sekitar perusahaan yang terkena dampak akibat kegiatan operasional perusahaan terkait pelestarian atau pemeliharaan lingkungan hidup (*planet*) dan kemakmuran masyarakat (*people*). Pendekatan TBL dapat menjadi alat penting bagi perusahaan untuk mendukung tujuan keberlanjutan (Slaper & Hall, 2011).

Dari pemaparan di atas, CSR mencerminkan bentuk komitmen dan tanggung jawab perusahaan kepada para *stakeholder* maupun *shareholder*.

Perusahaan tidak hanya dituntut untuk memenuhi kepentingan para pemegang sahamnya, akan tetapi juga harus memperhatikan aspek lainnya seperti lingkungan hidup dan sosialnya.



## 2.6 Pengembangan Hipotesis

### 2.6.1 Pengaruh *Slack Resources* terhadap Pengungkapan CSR

Laporan keberlanjutan merupakan laporan yang bersifat sukarela (*voluntary*), bukan wajib (*mandatory*) untuk perusahaan.

Pengungkapan CSR dapat dianggap sebagai salah satu bentuk transparansi dan komitmen perusahaan kepada para *stakeholder*, bahwasannya perusahaan tidak hanya mengedepankan keuntungan semata, namun juga mendukung program pembangunan ekonomi keberlanjutan dengan memperhatikan sosial dan lingkungannya.

Bagi perusahaan yang tidak atau kurang memiliki sumber daya, aktivitas CSR beserta laporannya tidak dilaksanakan dan dipublikasikan secara maksimal. Menurut Kim et al., (2019), perusahaan yang memiliki banyak sumber daya yang belum dialokasikan untuk tujuan tertentu memberikan motivasi dan pilihan yang lebih fleksibel bagi manajer terkait kebijakan aktivitas CSR yang akan diambil. Selain itu, memberikan kesempatan untuk terlibat luas dalam kegiatan sosial dan lingkungan yang nantinya juga dapat memperbaiki kualitas informasi yang disajikan pada laporan keberlanjutan melalui data-data yang diperoleh dari aktivitas CSR. Informasi yang berkualitas dapat menjaga hubungan baik dengan para *stakeholder*-nya.

Beberapa penelitian mengenai pengaruh *slack resources* terhadap pengungkapan CSR menunjukkan hasil yang positif (Harrison &



Coombs, 2012; Anggraeni & Djakman, 2017; Kim et al., 2019).

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

Berdasarkan ulasan yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: *Slack resources* berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR.

### 2.6.2 Pengaruh Gender terhadap Pengungkapan CSR

Berdasarkan teori sosialisasi gender, perempuan dan laki-laki memiliki peran yang berbeda. Adanya konstruksi sosial yang dibuat sendiri oleh masyarakat menimbulkan berbagai stereotip yang membedakan dari tiap gender sehingga mengakibatkan ada perbedaan peran antara perempuan dan laki-laki.

Jika dilihat dari segi moral dan etika, perempuan lebih unggul daripada laki-laki (Hyun et al., 2016). Selain itu, perempuan juga dirasa dapat lebih kolaboratif (Ravasi & Schultz, 2006), demokratis dan komunikatif (Yang et al., 2018) serta lebih baik hati, simpatik, dan sensitif (Hyun et al., 2016). Berdasarkan gaya pengawasannya,



perempuan juga lebih supportif dan pengertian (Dawson, 1995). Kehadiran pemimpin perempuan dalam posisi eksekutif perusahaan dapat memberikan warna dalam pengambilan keputusan dan mendukung aktivitas perusahaan yang berkaitan dengan tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Berdasarkan hasil penelitian Fadli et al., (2019) menyatakan bahwa kehadiran perempuan dalam dewan perusahaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan CSR. Sejalan dengan penelitian Feng et al., (2020), etika dan sikap kepedulian perempuan memainkan peran penting dalam CSR. Jika dewan perusahaan dibagi menjadi dewan direksi dan dewan komisioner terdapat perbedaan hasil.

Menurut Tasya & Cheisviyanny (2019), gender dewan direksi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan CSR. Akan tetapi gender dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR.

Struktur komposisi dewan yang diterapkan di Indonesia, yaitu *two-tier board system*. Oleh karena itu, penelitian ini membedakan antara dewan direksi dan dewan komisioner. Berdasarkan ulasan yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

H<sub>2a</sub>: Gender dewan direksi berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR

H<sub>2b</sub>: Gender dewan komisaris berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR



### 2.6.3 Pengaruh Struktur Kepemilikan terhadap Pengungkapan CSR

Menurut Porter (1990) dalam (Swandari & Sadikin, 2016), tujuan perusahaan ditentukan salah satunya oleh struktur kepemilikan maupun motivasi pemilik. Bagi siapa saja yang mempunyai saham di suatu perusahaan merupakan termasuk bagian dari pemiliknya. Sehingga struktur kepemilikan ini memiliki pengaruh yang penting bagi perusahaan.

Kepemilikan institusional merupakan kepemilikan saham yang dimiliki oleh investor institusional, seperti dana pensiun, perusahaan asuransi, bank dan perusahaan sekuritas. Menurut Swandari & Sadikin, (2016), biasanya institusi-institusi tersebut didesak oleh kliennya untuk berinvestasi pada perusahaan yang baik yang melakukan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Selain itu, sebagian besar para investor institusional tidak hanya memperhatikan kinerja keuangan, akan tetapi juga aspek kinerja jangka panjang lainnya. Berdasarkan penelitian Gozali (2014) dan Edison (2017), tingginya tingkat kepemilikan institusional, maka tingkat pengawasan dan perhatiannya kepada perusahaan akan bertambah serta tekanan untuk melakukan dan mempublikasikan aktivitas CSR juga meningkat.

Berdasarkan ulasan yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

H<sub>3a</sub>: Kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR



Jika dilihat dari teori agensi, ketika pemilik (*owner*) perusahaan menyerahkan pengelolaannya kepada pihak lain (*agent*) akan beresiko munculnya konflik kepentingan karena setiap orang memiliki tujuan dan kepentingannya masing-masing. Setiap kebijakan perusahaan yang diambil ditentukan berdasarkan keputusan dari manajer dan bisa jadi keputusan tersebut hanya menguntungkan pihaknya saja. Perlu adanya penyelerasan kepentingan antar keduanya untuk mengurangi munculnya konflik-konflik kepentingan yang terjadi. Dengan mempunyai saham kepemilikan di perusahaan dapat menjadi salah satu cara untuk mereduksinya karena akan menjadi bagian dari pemilik perusahaan.

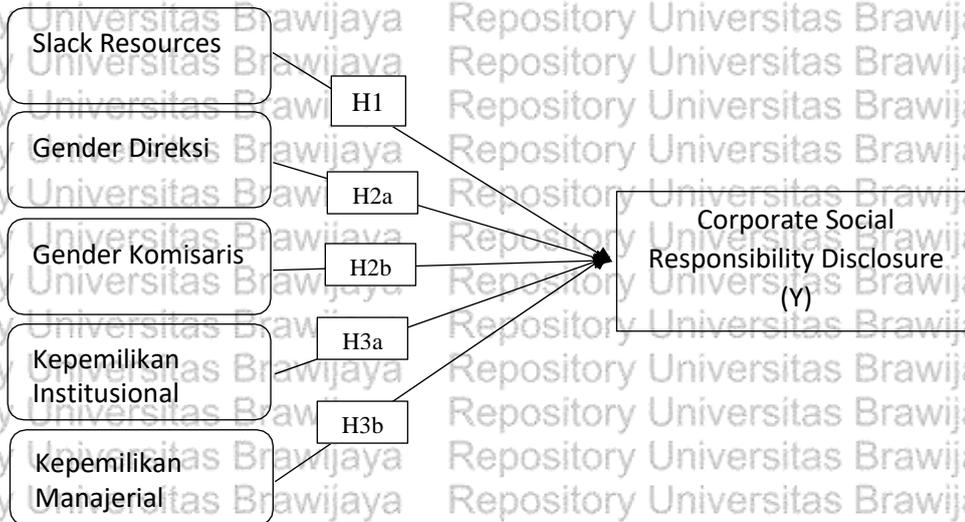
Kepemilikan manajerial merupakan kepemilikan saham yang dimiliki oleh manajemen. Ketika manajer mempunyai kepemilikan yang kecil terhadap perusahaan akan menimbulkan masalah keagenan yang besar (Jensen & Meckling, 1976). Akan tetapi, ketika semakin besar kepemilikan manajerial di suatu perusahaan maka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



Berdasarkan ulasan yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

H<sub>3b</sub>: Kepemilikan manajerial berpengaruh positif terhadap kualitas pengungkapan CSR

## 2.7 Rerangka Teoritis



## 2.8 Penelitian Terdahulu

Pajaria et al., (2016) meneliti terkait pengaruh diversitas dewan direksi dan komisaris, ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap pengungkapan CSR perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2011-2015. Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara diversitas dewan direksi dan komisaris yang dibagi menjadi tiga kriteria, yakni diversitas gender, diversitas kebangsaan, diversitas pendidikan dewan direksi dan komisaris, ukuran perusahaan dan profitabilitas. Hasil penelitian menyatakan bahwa diversitas gender, diversitas pendidikan dan profitabilitas berpengaruh negatif terhadap



pengungkapan CSR, sedangkan diversitas kebangsaan dan ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR.

Penelitian mengenai peran *slack resources* dan diversitas gender terhadap kualitas pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2012-2014 juga dilakukan oleh Anggraeni & Djakman (2017). Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh positif antara *slack resources* dan kualitas pengungkapan CSR. Selain itu, hasil uji ditemukan bahwa tidak ada pengaruh antara feminisme direksi dan kualitas pengungkapan CSR, tetapi feminisme dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap kualitas pengungkapan CSR. Temuan mengenai peran moderasi feminisme dewan pun memperlemah pengaruh *slack resources* dan kualitas pengungkapan CSR.

Tasya & Cheisvianny (2019) melakukan penelitian terkait pengaruh *slack resources* dan gender dewan terhadap kualitas pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan. Populasi yang digunakan yaitu perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2015-2017. Pada variabel gender dewan, penelitian tersebut memisahkan gender antara dewan direksi dan dewan komisaris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *slack resources* berpengaruh negatif terhadap kualitas pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan, sedangkan gender dewan direksi berpengaruh positif. Namun untuk gender dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap kualitas pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan.

Lain halnya dengan penelitian Kusumawati (2019). Penelitian tersebut



menggunakan analisis regresi moderasi untuk mengetahui apakah ada peran moderasi dari variabel feminisme dewan, memperkuat pengaruh antara *slack resources* dan kualitas pengungkapan CSR. Hasil menunjukkan jika *slack resources* tidak ada pengaruh terhadap kualitas pengungkapan CSR. Begitu juga dengan feminisme dewan direksi maupun komisaris yang tidak ada hubungannya dengan variabel dependen, kualitas pengungkapan CSR, secara langsung. Peran moderasi feminisme dewan direksi ditemukan memperlemah pengaruh *slack resources* dan kualitas pengungkapan CSR.

Berikutnya ada penelitian luar dengan mengambil sampel perusahaan perusahaan non-keuangan Yordania yang terdaftar untuk periode 2006-2015 oleh Fadli et al., (2019) yang meneliti mengenai diversitas gender dewan dan laporan CSR. Hasilnya adalah kehadiran dewan perempuan berpengaruh positif terhadap tingkat pelaporan CSR di perusahaan Yordania.

Kim et al., (2019) melakukan penelitian empiris mengenai *organizational slack* dan pengungkapan sukarela perusahaan atas CSR. Sampel data yang digunakan yaitu perusahaan yang terdaftar di Korea Exchange periode 2005-2016. Pengukuran *organizational slack* dibagi berdasarkan *human resources slack* dan *financial slack*. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa perusahaan yang memiliki kelebihan dalam sumber daya manusia maupun keuangannya memiliki peranan penting terhadap pengungkapan mengenai CSR.

Feng et al., (2020) meneliti tentang pengaruh keberagaman dewan terhadap nilai CSR. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian tersebut meliputi empat ukuran keberagaman dewan, yaitu kompensasi, masa



kerja, gender dan usia. Hasilnya menunjukkan bahwa perusahaan dengan proporsi anggota dewan perempuan yang lebih tinggi dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan nilai CSR. Selain itu, terkait dengan kompensasi dan masa jabatan juga berpengaruh positif terhadap CSR. Namun, untuk usia berpengaruh negatif terhadap CSR.

Gozali (2014) meneliti mengenai struktur kepemilikan dan karakteristik perusahaan terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial dengan sampel seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) berdasarkan Pusat Referensi Pasar Modal (PRPM). Kepemilikan institusional dan kepemilikan manajerial yang digunakan untuk menjelaskan variabel struktur kepemilikan. Hasilnya menyatakan jika kedua kepemilikan tersebut berpengaruh terhadap pengungkapan CSR.

Penelitian mengenai struktur kepemilikan juga dilakukan oleh Edison (2017). sampel yang digunakan yaitu perusahaan sektor utama yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2013-2014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemilikan asing, institusional dan manajerial, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh signifikan terhadap luas pengungkapan CSR. Untuk kepemilikan institusional berpengaruh positif, akan tetapi kepemilikan asing dan kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap luas pengungkapan CSR.



## BAB III

### METODA PENELITIAN

#### 3.1 Populasi dan Sampel

##### 3.1.1 Populasi

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menguji hubungan antar-variabel yang telah digambarkan pada rumusan hipotesis untuk diuji validitasnya (Mulyadi, 2011). Populasi yang digunakan adalah seluruh perusahaan yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2018-2019. Populasi merujuk pada sekelompok entitas yang lengkap seperti orang, peristiwa atau hal lain yang mempunyai karakteristik secara umum (Dermawan Wibisono, 2013:81) dan menarik untuk diteliti (Sekaran & Bougie, 2014).

##### 3.1.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang terpilih. Proses pemilihan sampel disebut dengan *sampling*. Jenis *sampling* yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan *non-probability sampling*, berarti tidak ada probabilitas atau kemungkinan yang sama dari populasi untuk dijadikan subjek penelitian (Dermawan Wibisono, 2013:90). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yakni tidak dilakukan secara acak, melainkan terdapat kriteria-kriteria tertentu yang harus terpenuhi, seperti:

1. Perusahaan yang menerbitkan *sustainability report* dengan



menggunakan GRI Standard untuk periode 2018-2019 yang dapat diakses melalui *website* BEI dan perusahaan.

2. Perusahaan yang memiliki data lengkap baik keuangan maupun non-keuangan yang berkaitan dengan kebutuhan variabel penelitian.

### 3.2 Data Penelitian dan Sumbernya

#### 3.2.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yang berupa angka dan sumber data yang digunakan yaitu data sekunder berupa laporan tahunan dan laporan keberlanjutan (*sustainability report*) yang dapat diakses melalui *website* BEI maupun masing-masing perusahaan.

Menurut Dermawan Wibisono (2013:154), data sekunder merupakan data masa lampau yang diperoleh dan disimpan orang lain. Data tersebut sudah tersedia dan dikumpulkan dari sumber yang sudah ada.

#### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

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

### 3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### 3.3.1 Variabel Independen

1. *Slack Resources*

*Slack resources* merupakan ketersediaan sumber daya



perusahaan yang terlampau banyak dari yang dibutuhkan. Variabel ini diproses dengan menggunakan nilai kas dan setara kas perusahaan. Untuk menghindari data *outlier*, nilai kas dan setara kas dikonversi menjadi logaritma natural kas dan setara kas (Anggraeni & Djakman, 2017; Kusumawati, 2019; Tasya & Cheisviyanny, 2019). Menurut Harrison & Coombs (2012), nilai kas dan setara kas dianggap sebagai sumber daya perusahaan yang mudah digunakan bagi manajer dan biasanya dalam penggunaannya tidak banyak diawasi sehingga memberikan kebebasan untuk para manajer. Rumus dari perhitungan variabel *slack resources*, sebagai berikut:

$$\text{Slack Resources} = \text{LN kas dan setara kas}$$

## 2. Diversitas Gender

Sikap dan perilaku seseorang berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan yang ada di dalam perusahaan dapat berpengaruh pada keputusan yang diambil, salah satunya yaitu perbedaan gender. Keberagaman gender diukur dengan menggunakan rasio jumlah perempuan yang berada di jajaran dewan terhadap jumlah keseluruhan. Struktur komposisi dewan yang diterapkan di Indonesia adalah *two-tier board system* sehingga pada penelitian kali ini akan dipisah perhitungannya antara dewan direksi dan dewan komisiner. Rumus dari perhitungan variabel diversitas gender, sebagai berikut:



$$GenderDIR = \frac{WDIR}{JML\_DIR}$$

Keterangan:

GenderDIR: *gender diversity* pada dewan direksi perusahaan

WDIR: jumlah perempuan pada dewan direksi perusahaan

JML\_DIR: jumlah keseluruhan dewan direksi perusahaan

$$GenderKOM = \frac{WKOM}{JML\_KOM}$$

Keterangan:

GenderKOM: *gender diversity* pada dewan komisaris perusahaan

WKOM: jumlah perempuan pada dewan komisaris perusahaan

JML\_KOM: jumlah keseluruhan dewan komisaris perusahaan

### 3. Struktur Kepemilikan

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

Rumus dari perhitungan variabel kepemilikan institusional,

sebagai berikut:

$$Kepemilikan\ Ins = \frac{jml\ saham\ institusional}{jml\ saham\ beredar}$$



b. Kepemilikan saham yang dimiliki oleh pihak manajemen disebut dengan kepemilikan manajerial. Kepemilikan ini dihitung dengan membandingkan kepemilikan manajemen dengan jumlah saham yang beredar. Apabila terdapat lebih dari satu kepemilikan manajemen, maka dihitung dengan menjumlahkan seluruh sahamnya. Rumus dari perhitungan variabel kepemilikan manajerial, sebagai berikut:

$$\text{Kepemilikan Manj} = \frac{\text{jml saham manajerial}}{\text{jml saham beredar}}$$

### 3.3.2 Variabel Dependen

Variabel dependen dari penelitian ini yaitu pengungkapan *Corporate Sustainability Report* (CSR). Pengukuran pengungkapan CSR berdasarkan laporan keberlanjutan yang dipublikasikan perusahaan. Memberi nilai 1 jika indikator CSR diungkapkan dan diberi nilai 0 jika tidak diungkapkan. Indikator CSR merujuk pada pedoman standar pelaporan berdasarkan GRI terbaru, yakni GRI Standard. Jumlah total indikator pengungkapan CSR berdasarkan GRI Standard adalah 89 item. Rumus dari perhitungan variabel pengungkapan CSR, sebagai berikut:

$$\text{CSRiz} = \frac{\sum Xz}{n}$$

Keterangan:

CSRiz: indeks pengungkapan CSR perusahaan z



$\sum Xz$ : jumlah indikator CSR yang diungkapkan

n: total jumlah indikator CSR (n= 89)

### 3.4 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

#### 3.4.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang digunakan untuk menilai dan memastikan jika persamaan regresi memenuhi syarat-syarat sehingga mempunyai akurasi dalam estimasi, sesuai dan tidak bias. Terdapat 4 macam uji asumsi klasik, yaitu:

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah variabel-variabel dari persamaan regresi berdistribusi normal atau tidak.

Persamaan regresi yang dianggap baik apabila memiliki distribusi data normal. Dalam penelitian ini, untuk melakukan uji normalitas dapat menggunakan analisis statistik Kolmogorov Smirnov.

Apabila hasil uji tersebut menunjukkan nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data terdistribusi normal dan begitupun sebaliknya.

##### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah antar variabel independen pada persamaan regresi terdapat korelasi atau tidak. Persamaan regresi yang dianggap baik apabila antar variabel independen tidak berkorelasi. Untuk mengetahui multikolinearitas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Apabila hasil dari uji multikolinearitas menunjukkan nilai



$tolerance \leq 0,1$  dan nilai  $VIF \geq 10$  maka terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu persamaan regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Persamaan regresi yang dianggap baik ketika tidak terjadi heteroskedastisitas atau memiliki varians yang sama (homokedastisitas). Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Apabila dari grafik *scatterplot* menunjukkan titik-titik yang mempunyai pola yang tidak jelas dan menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y berarti persamaan regresi tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Selain itu, secara statistik juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji Spearman's rho. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka persamaan regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan pada penelitian yang menggunakan data *time series* untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu periode  $t$  dengan periode sebelumnya. Persamaan regresi yang dianggap baik jika tidak memiliki masalah autokorelasi. Untuk mengetahui autokorelasi dari suatu penelitian dapat menggunakan uji Durbin Watson (DW). Cara menginterpretasikan hasil uji



Durbin Watson, yakni apabila  $DW > DU$  dan  $(4-DW) > DU$  berarti persamaan regresi tersebut tidak terdapat autokorelasi.

### 3.4.2 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan ketika terdapat dua atau lebih variabel independen yang memengaruhi suatu variabel dependen. Menurut Sekaran & Bougie (2014), analisis regresi berganda menyajikan penilaian secara objektif mengenai hubungan antara variabel dependen dan independen berupa koefisien regresi. Model persamaan regresi berganda pada penelitian ini, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y: Indeks pengungkapan CSR

$\alpha$ : Konstanta

$\beta$ : Koefisien regresi

X1: *Slack resources*

X2: Gender dewan direksi

X3: Gender dewan komisioner

X4: Kepemilikan institusional

X5: Kepemilikan manajerial

$\varepsilon$ : Error

Untuk menarik kesimpulan terkait hipotesis penelitian dapat dilakukan dengan melakukan uji F dan uji T terlebih dahulu. Dasar



pengambilan keputusannya dapat ditentukan dari hasil nilai signifikansi.

### 1. Uji F

Uji F digunakan dalam penelitian untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dapat dilihat dari nilai signifikansi pada tabel ANOVA. Variabel independen dapat dikatakan memengaruhi variabel dependen secara simultan atau bersama-sama ketika nilai signifikansinya  $< 0,05$ .

### 2. Uji T

Uji T digunakan dalam penelitian untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen atau secara parsial terhadap variabel dependen. Variabel independen dapat dikatakan memengaruhi variabel dependen secara parsial ketika nilai signifikansinya  $< 0,05$  atau juga bisa berdasarkan nilai t hitung.

Apabila  $t$  hitung  $> t$  tabel dapat disimpulkan bahwa variabel independen memengaruhi variabel dependen.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Populasi penelitian kali ini yaitu seluruh perusahaan yang terdaftar di BEI. Pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian adalah berdasarkan beberapa kriteria yang telah ditentukan, yakni *purposive sampling* yang termasuk dalam *non-probability sampling*. Sebanyak 54 perusahaan sampel penelitian yang memenuhi kriteria. Dengan mengambil kurun waktu 2 tahun yaitu 2018 hingga 2019 sehingga total akhir yang diteliti yaitu 108 sampel.

Tabel 4.1 menyajikan proses pemilihan sampel berdasarkan kriteria-kriteria dan tabel 4.2 menyajikan rincian sampel penelitian berdasarkan sektor perusahaan.

**Tabel 4.1**  
**Proses Pemilihan Sampel**

No.	Kriteria Sampel	Jumlah
1.	Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2018-2019	606
2.	Perusahaan yang tidak menerbitkan <i>sustainability report</i> dengan menggunakan GRI Standard untuk periode 2018-2019	(552)
3.	Perusahaan yang tidak memiliki data lengkap baik keuangan maupun non-keuangan yang berkaitan dengan kebutuhan variabel penelitian	(0)
	Jumlah sampel awal	54
	Tahun pengamatan	2
	Jumlah sampel akhir	108

Sumber: data sekunder yang diolah (2021)



Tabel 4.2

## Sampel Penelitian Berdasarkan Sektor Perusahaan

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

Sumber: data sekunder yang diolah (2021)

## 4.2 Penyajian Hasil Pengujian Data

### 4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.3 menunjukkan hasil uji statistik deskriptif dari variabel independen maupun dependen. Variabel dependennya yakni pengungkapan CSR dan variabel independennya terdiri dari *slack resources*, gender dewan direksi, gender dewan komisaris, kepemilikan institusional dan kepemilikan manajerial.



**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

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

Sumber: Data Sekunder Olah Data SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 4.3, jumlah data atau nilai N pada setiap variabel yang diuji adalah sebanyak 108. Pada variabel pengungkapan CSR diperoleh nilai minimum dan maksimum yaitu 0,04 (ADHI tahun 2018) dan 0,87 (MLBI tahun 2018). Nilai rata-rata dari pengungkapan CSR sebesar 0,2901 dan standar deviasinya sebesar 0,14336. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat penyimpangan data atau variasi pada variabel pengungkapan CSR rendah karena nilai rata-rata lebih tinggi daripada standar deviasi.

Variabel selanjutnya yaitu *slack resources* memiliki nilai minimum sebesar 9,98 (BWPT tahun 2018) dan maksimum sebesar 19,28 (BBRI tahun 2019). Nilai rata-rata dari periode 2018-2019 sebesar 15,0305 serta standar deviasinya yaitu 2,07460. Artinya, karena nilai rata-rata lebih tinggi daripada standar deviasi, tingkat penyimpangan data atau variasi dari variabel ini rendah.



Nilai minimum dan maksimum dari variabel gender dewan komisaris yakni 0,00 dan 0,43. Ada beberapa perusahaan yang struktur komposisi dewannya hanya terdiri dari laki-laki. Perusahaan yang memiliki rasio dewan komisaris perempuan tertinggi yaitu KLBF (0,43). Jika dilihat dari tabel 4.3, nilai standar deviasinya lebih tinggi daripada nilai rata-ratanya yaitu sebesar 0,09871 dan 0,0643. Artinya, tingkat penyimpangan data atau variasi dari variabel ini tinggi.

Hal tersebut juga berlaku untuk variabel gender dewan direksi dimana nilai standar deviasinya lebih tinggi daripada nilai rata-ratanya, yaitu 0,17087 dan 0,1236. Nilai minimum dan maksimum yang diperoleh dari uji statistik deksriptif yaitu 0,00 dan 0,75. Perusahaan yang memiliki rasio dewan komisaris perempuan tertinggi yaitu BJBR (0,75). Masih banyak perusahaan yang masih didominasi oleh laki-laki dalam struktur komposisi dewan direksi sehingga nilai minimumnya 0,00.

Nilai minimum variabel kepemilikan institusional sebesar 0,01 yang diperoleh FPNI tahun 2018 dan maksimum diperoleh 0,98 oleh SMCB tahun 2019. Nilai rata-rata dari kepemilikan institusional sebesar 0,3817 dan standar deviasinya sebesar 0,31596. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat penyimpangan data atau variasi pada variabel kepemilikan institusional rendah karena nilai standar deviasinya lebih kecil daripada rata-rata.

Kepemilikan manajerial memiliki nilai minimum 0,00 dan nilai



maksimum 0,03 yang dimiliki oleh BFIN. Nilai rata-rata dari kepemilikan manajerial sebesar 0,0012 dan standar deviasinya sebesar 0,00441. Artinya, tingkat penyimpangan data atau variasi pada variabel kepemilikan manajerial tinggi karena nilai standar deviasinya lebih tinggi daripada rata-rata.

#### 4.2.2 Analisis Uji Asumsi Klasik

Sebelum melanjutkan pada uji hipotesis, data penelitian harus memenuhi uji asumsi klasik terlebih dahulu untuk memperoleh persamaan regresi yang baik dan tidak bias. Pada penelitian ini dilakukan 4 macam uji asumsi klasik yang harus terpenuhi, yaitu:

##### 1. Uji Normalitas

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

Pengambilan keputusan terkait dengan uji normalitas, yaitu:

- a. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut terdistribusi normal
- b. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak terdistribusi normal

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel

#### 4.4.



**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.13446306
	Most Extreme Differences	
Absolute	Positive	.085
	Negative	-.079
	Test Statistic	.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055

Sumber: Data Sekunder Olah Data SPSS 25, 2021

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

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel independen terdapat korelasi satu sama lain. Analisis uji statistik yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Pengambilan keputusan terkait dengan uji multikolinearitas, yaitu:

### a. Berdasarkan nilai *tolerance*

Apabila nilai *tolerance* > 0,1, tidak terdapat gejala



multikolinearitas

- Apabila nilai *tolerance* < 0,1, terdapat gejala

multikolinearitas

b. Berdasarkan nilai VIF

- Apabila VIF < 10, tidak terdapat gejala multikolinearitas

- Apabila nilai VIF > 10, terdapat gejala multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada semua variabel

independen. Baik nilai *tolerance* dan VIF yang lebih dari 0,1 dan kurang dari 10. Untuk melihat hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.5.

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

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

Sumber: Data Sekunder Olah Data SPSS 25, 2021

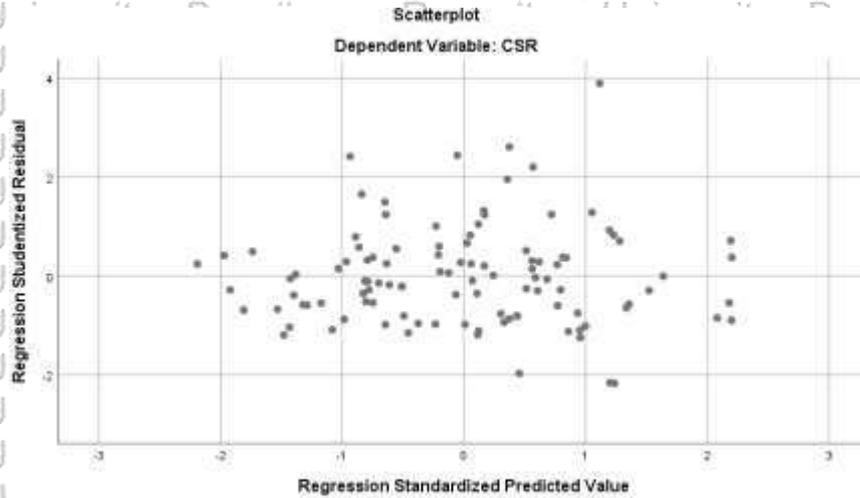
3. Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat dari hasil grafik scatterplot pada gambar 4.1 jika titik-titik residualnya menyebar dan tidak membentuk pola



tertentu. Hal ini menandakan bahwa dalam persamaan regresi penelitian tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Gambar 4.1 Hasil Scatterplot**



Sumber: Data Sekunder Olah Data SPSS 25, 2021

Agar pengujian lebih meyakinkan, peneliti juga menggunakan uji statistik untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji spearman rho dapat dilihat pada tabel 4.6. Semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi  $> 0,05$  yang berarti bahwa semua terbebas dari gejala heteroskedastisitas atau persamaan regresi penelitian bersifat homokedastisitas.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

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

Sumber: Data Sekunder Olah Data SPSS 25, 2021



#### 4. Uji Autokorelasi

Uji Durbin Watson digunakan dalam penelitian ini guna mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan melihat hasil angka Durbin Watson pada SPSS yang kemudian dibandingkan dengan batas bawah dan atas Durbin Watson. Apabila  $DW > dU$  dan  $(4-DW) > dU$  berarti persamaan regresi tersebut tidak terdapat autokorelasi. Hasil uji autokorelasi disajikan dalam tabel 4.7.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	Durbin-Watson
1	1.941

Sumber: Data Sekunder Olah Data SPSS 25, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji Durbin Watson dengan menggunakan SPSS yaitu 1,941 dan untuk nilai  $dU$  diperoleh 1,7841. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam persamaan regresi tersebut karena  $1,941 (DW) > 1,7841 (dU)$  dan  $2,059 (4-DW) > 1,7841 (dU)$ .

#### 4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Terdapat 5 variabel penelitian yaitu pengungkapan CSR sebagai variabel dependen dan variabel independennya yakni *slack resources*, gender dewan komisaris, gender dewan direksi, kepemilikan institusional dan kepemilikan manajerial.



## 1. Uji F

Penelitian ini melakukan uji F (ANOVA) guna menguji pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perolehan uji F disajikan pada tabel 4.8.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	,264	5	,053	2,788	,021
Residual	1,935	102	,019		
Total	2,199	107			

Sumber: Data Sekunder Olah Data SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil dari uji SPSS di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dan F hitung sebesar 0,021 dan 2,788. Artinya, variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen karena nilai signifikansinya  $0,021 < 0,05$  dan apabila dilihat dari perbandingan tabel F, angka F hitung lebih besar daripada F tabel ( $2,788 > 2,30$ ).

## 2. Uji T

Jika uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan, berbeda halnya dengan uji T yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengambilan keputusan terkait dengan uji T, yaitu:



1. Berdasarkan nilai sig  
- Apabila nilai sig > 0,05, maka H0 diterima H1 ditolak

- Apabila nilai sig < 0,05, maka H0 ditolak H1 diterima

2. Berdasarkan T hitung dan T tabel

- Apabila t hitung > t tabel, maka H0 ditolak H1 diterima

- Apabila t hitung < t tabel, maka H0 diterima H1 ditolak

Untuk menarik kesimpulan dari uji T dapat melihat hasil uji statistik yang tertera pada tabel 4.9.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji T**

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	.545	.112		4.883	.000
Slack Resources	-.016	.007	-.230	-2.335	.022
Gender Dewan Komisaris	-.168	.139	-.115	-1.204	.231
Gender Dewan Direksi	-.104	.082	-.124	-1.267	.208
Kepemilikan Instituisional	.032	.047	.070	.674	.502
Kepemilikan Manajerial	-3.548	3.091	-.109	-1.148	.254

Sumber: Data Sekunder Olah Data SPSS 25, 2021

Pengaruh *slack resources* terhadap kualitas pengungkapan CSR

Berdasarkan nilai signifikansi dari *slack resources* yaitu 0,022 dapat diartikan bahwa variabel *slack resources*



berpengaruh terhadap pengungkapan CSR, karena nilai signifikansi kurang dari 5% atau 0,05. Jika dilihat dari nilai  $t$  hitung yang memperoleh hasil 2,335, variabel *slack resources* berpengaruh terhadap pengungkapan CSR karena nilai  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel (1,982). Tanda negatif pada hasil  $t$  hitung menunjukkan arah hipotesis.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 tidak dapat diterima, variabel *slack resources* berpengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR. Ketika jumlah kas atau setara kas yang meningkat, mengakibatkan kualitas CSR menurun. Semakin tinggi jumlah kas dan setara kas perusahaan, semakin rendah tingkat peningkatan pengungkapan CSR-nya.

Pengaruh gender dewan komisaris terhadap kualitas pengungkapan CSR

Berdasarkan nilai signifikansi dari variabel gender dewan komisaris yaitu 0,231 dapat diartikan bahwa gender dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR karena nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05. Jika dilihat dari nilai  $t$  hitung yang memperoleh hasil 1,204, variabel gender dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR karena nilai  $t$  hitung lebih kecil daripada  $t$  tabel (1,982).



Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H2a tidak dapat diterima, variabel gender dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kualitas pengungkapan CSR.

Pengaruh gender dewan direksi terhadap kualitas pengungkapan CSR

Berdasarkan nilai signifikansi dari variabel gender dewan direksi yaitu 0,208 dapat diartikan bahwa gender dewan direksi tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR karena nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05. Jika dilihat dari nilai  $t$  hitung yang memperoleh hasil 1,267, variabel gender dewan direksi tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR karena nilai  $t$  hitung lebih kecil daripada  $t$  tabel (1,982).

Dapat disimpulkan bahwa H2b tidak dapat diterima, variabel gender dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kualitas pengungkapan CSR.

Pengaruh kepemilikan institusional terhadap kualitas pengungkapan CSR

Berdasarkan nilai signifikansi dari variabel kepemilikan institusional yaitu 0,502 dapat diartikan bahwa kepemilikan institusional tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR karena nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05. Jika dilihat dari nilai  $t$  hitung yang memperoleh hasil 0,674, variabel



kepemilikan institusional tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR karena nilai  $t$  hitung lebih kecil daripada  $t$  tabel (1,982).

Dapat disimpulkan bahwa H3a tidak diterima, variabel kepemilikan institusional tidak berpengaruh terhadap kualitas pengungkapan CSR.

Pengaruh kepemilikan manajerial terhadap kualitas pengungkapan CSR

Berdasarkan nilai signifikansi dari variabel kepemilikan manajerial yaitu 0,254 dapat diartikan bahwa kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR karena nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05. Jika dilihat dari nilai  $t$  hitung yang memperoleh hasil 1,148, variabel kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR karena nilai  $t$  hitung lebih kecil daripada  $t$  tabel (1,982).

Dapat disimpulkan bahwa H3b tidak dapat diterima, variabel kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap kualitas pengungkapan CSR.

### 3. Koefisien Determinasi

Berikut hasil koefisien determinan yang disajikan pada tabel 4.10.



**Tabel 4.10**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
I	.347	.120	.077

Sumber: Data Sekunder Olah Data SPSS 25, 2021

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

### 4.3 Analisis Hasil Penelitian

#### 4.3.1 Pengaruh *Slack Resources* terhadap Kualitas Pengungkapan CSR

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

Menurut Leyva-de la Hiz et al., (2019), kelebihan sumber daya yang dimiliki bisa dikatakan kurang efisiennya manajer dalam mengelola sumber daya yang ada. Memiliki kas atau setara kas yang melimpah belum tentu diikuti dengan peningkatan kualitas pengungkapan CSR. Ketika *slack resources* tinggi, inovasi sosial dan lingkungan semakin beragam atau bahkan berlebihan sehingga dirasa tidak efektif, tingkat pengawasan yang dilakukan manajer pun



menurun dan lebih ‘menggampangkan’ ketika terjadi penyimpangan karena masih ada sumber daya keuangan yang bisa digunakan.

Hubungan negatif ini dapat menimbulkan konflik keagenan dimana kepentingan antara pemegang saham dan manajer berbeda.

Menurut Fama (1980) dalam Indriani (2014), pemegang saham memaksimalkan kekayaannya dengan cara memaksimalkan efisiensi perusahaan. Akan tetapi, berbeda halnya dengan manajer yang akan lebih cenderung meningkatkan pertumbuhan melalui perluasan ukuran perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Tasya & Cheisviyanny (2019) dan Kusumawati (2019). Seperti bisnis pada umumnya yang menginginkan keuntungan besar dengan biaya yang minim, *slack resources* akan lebih bermanfaat jika digunakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan menciptakan strategi baru guna memperluas bisnisnya. Dari perluasan bisnis ini, ukuran perusahaan menjadi lebih besar dan manajer akan mendapatkan keuntungan lebih dari hal ini daripada digunakan untuk investasi sosial dan lingkungan yang akan diungkapkan pada laporan keberlanjutan. Ditambah, dengan tidak adanya aturan yang ditetapkan oleh pemerintah mengenai besaran minimal atau maksimal biaya yang harus dikeluarkan untuk pengungkapan CSR sehingga dana yang dialokasikannya ditetapkan sendiri oleh perusahaan.

Selain itu, menurut Kusumawati (2019), perusahaan sektor



keuangan akan cenderung menggunakan *slack resources*-nya untuk menjaga likuiditas perusahaan agar aktivitas operasionalnya dapat berjalan daripada digunakan untuk mengungkapkan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan tersebut harus mampu menyediakan kebutuhan dana dengan cepat ketika dibutuhkan tiba-tiba oleh pihak ketiga. Jika dilihat dari sampel penelitian, perusahaan sektor keuangan merupakan sektor yang paling banyak jumlahnya daripada yang lainnya yaitu sebanyak 11 perusahaan.

#### 4.3.2 Pengaruh Diversitas Gender terhadap Kualitas Pengungkapan CSR

Hasil penelitian setelah dilakukan uji statistik adalah gender dewan komisaris dan dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR. Hal ini berarti menolak hipotesis 2a dan 2b.

Hal ini berbeda dengan Fadli et al. (2019) dan Feng et al. (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara gender dewan terhadap pengungkapan CSR. Adanya kontribusi perempuan dalam jajaran dewan dapat meningkatkan *concern* terhadap permasalahan sosial dan lingkungan sehingga pengungkapannya pun akan semakin luas. Kedua penelitian itu merupakan penelitian luar negeri sehingga tentu saja ada faktor lainnya yang membedakan hasil antara Indonesia dengan yang lainnya. Seperti di beberapa negara Eropa layaknya Norwegia, Spanyol, Finlandia dan Jerman yang mempunyai undang-



undang mengenai porsi di dewan direksi berdasarkan gender (Deloitte, 2019). Adanya pemberlakuan undang-undang tersebut berpengaruh terhadap jumlah partisipan perempuan.

Akan tetapi, jika merujuk pada penelitian dalam negeri, penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati (2019) dan Tasya & Cheisviyanny (2019) mendukung hasil penelitian ini yakni tidak ada pengaruh gender dewan komisaris terhadap pengungkapan CSR. Banyak sedikitnya jumlah dewan komisaris di perusahaan dapat memengaruhi hasil penelitian. Berdasarkan data penelitian, sebanyak 32 perusahaan tidak memiliki dewan komisaris perempuan. Hal ini membuktikan bahwa hampir tidak ada setengah dari sampel perusahaan yang menempatkan perempuan dalam jajaran dewan komisaris di perusahaannya.

Begitu pula dengan dewan direksi. Meskipun sudah ada beberapa perusahaan yang menempatkan perempuan untuk menduduki jabatan sebagai dewan direksi, tetap saja jumlahnya tidak lebih dari setengah dari jumlah total dewan direksi secara keseluruhan. Dari jumlah sampel penelitian, perusahaan yang konsisten dengan komponen gender yang seimbang atau jumlah perempuan lebih banyak daripada laki-laki pada jajaran dewan direksi hanya BNGA (Bank CIMB Niaga). Bank CIMB Niaga mempunyai 6 direksi perempuan dari total seluruhnya yakni 11 orang direksi.

Menurut Manita et al., (2018), keberadaan perempuan akan berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR jika jumlah



perempuannya signifikan. Minimnya keberadaan perempuan pada posisi-posisi tersebut membuat kaum perempuan menjadi pihak ‘minoritas yang tidak terlihat’ yang mana suara dan perannya diabaikan serta kemampuan untuk memengaruhi keputusan semakin berkurang (Manita et al., 2018). Hingga saat ini belum ada aturan mengenai jumlah perempuan dalam perusahaan khususnya untuk menempati posisi *top level management* sehingga besar kecilnya partisipan perempuan dapat mempengaruhi keputusan yang akan diambil terkait dengan pengungkapan CSR.

#### **4.3.3 Pengaruh Struktur Kepemilikan terhadap Kualitas Pengungkapan CSR**

Menurut Indriani (2014), struktur kepemilikan dapat dijadikan sebagai alat untuk meminimalisir terjadinya konflik diantara banyak pihak. Setelah dilakukan uji statistik, hasil menunjukkan bahwa kepemilikan institusional dan manajerial tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR. Hal ini berarti menolak hipotesis 3a dan 3b yang menyatakan kepemilikan institusional dan manajerial berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR.

Hasil penelitian terkait kepemilikan institusional ini konsisten dengan beberapa penelitian (Harjoto et al., 2017; Laksmitaningrum & Purwanto, 2013; Rustiarini, 2011; Swandari & Sadikin, 2016). Hal ini bisa jadi karena anggapan para investor terhadap CSR adalah beban (Swandari & Sadikin, 2016) dan aktivitas yang mengurangi nilai



(Harjoto et al., 2017). Mereka berinvestasi untuk memaksimalkan nilai perusahaan dengan mengharapkan *return* yang tinggi dari apa yang sudah diinvestasikan kepada perusahaan lain. Sehingga CSR bukan menjadi pertimbangan utama dan cenderung tidak mendesak perusahaan untuk mengungkapkan laporan CSR. Selain itu, menurut Fauzi et al., (2007), perusahaan Indonesia melihat CSR bukan dimanfaatkan sebagai peluang jangka panjang, melainkan hanya sebagai bentuk kegiatan filantropi saja.

Selain itu, kepemilikan manajerial juga tidak memiliki pengaruh terhadap pengungkapan CSR. Berdasarkan tabel 4.3 hasil statistik deskriptif sebelumnya, menunjukkan rata-rata kepemilikan saham manajerial di dalam perusahaan yakni hanya sebesar 0,12%, artinya ada setengah dari sampel perusahaan dimana dewan direksi tidak memiliki saham perusahaan tersebut. Besar kecilnya jumlah kepemilikan manajerial berpengaruh terhadap keputusan yang diambil terkait pengungkapan CSR karena berkaitan dengan keselarasan kepentingan antara manajer dan pemegang saham.

Hasil ini didukung oleh Swandari & Sadikin (2016) yang menemukan tidak adanya pengaruh kepemilikan manajerial terhadap kualitas pengungkapan CSR. Menurutnya, kepemilikan saham yang kecil memiliki pengaruh yang kecil pula dalam hal pengambilan keputusan strategis terkait pelaksanaan CSR sehingga pengungkapannya pun masih belum dapat maksimal. Selain itu,



menurut Indriani (2014), manajer beranggapan bahwa dengan perusahaan melakukan tanggungjawab sosial dan lingkungan tidak ada jaminan mengenai *social benefit* dan akan mengurangi keuntungan yang didapat serta berakibat pada anggapan kinerja manajer itu sendiri.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara valid berdasarkan hasil statistik mengenai determinan pengungkapan CSR. Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, yakni:

1. *Slack resources* berpengaruh negatif terhadap pengungkapan CSR.

Artinya, semakin tinggi *slack resources* perusahaan, maka semakin turun kualitas pengungkapan CSR. Untuk menerbitkan laporan keberlanjutan atau *sustainability report* memerlukan biaya yang tidak sedikit dan bagi perusahaan yang tidak menganggapnya penting menjadi sebuah beban baginya. Tujuan utama perusahaan adalah mendapatkan keuntungan yang banyak sehingga lebih baik dialokasikan untuk perluasan bisnis. Ditambah, tidak ada aturan khusus dari pemerintah sehingga tidak ada patokan yang jelas mengenai biaya ini. Selain itu, ketika mempunyai sumber daya ekstra menyebabkan inovasi CSR semakin beragam sehingga kurang maksimal untuk diimplementasikan dan mengakibatkan kinerja manajer menurun dalam menjalankannya karena dirasa masih ada sumber daya lebih.

2. Partisipan perempuan dalam posisi dewan direksi dan komisioner tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR. Jika dilihat dari jumlahnya, anggota dewan komisaris dan dewan direksi laki-laki masih mendominasi di banyak perusahaan. Bahkan terdapat perusahaan yang tidak memiliki dewan direksi dan komisioner perempuan. Hal tersebut menyebabkan



keputusan yang diambil oleh perempuan akan kalah dengan laki-laki sebagai pihak yang mayoritas. Ditambah dengan tidak adanya regulasi dari pemerintah mengenai kuota gender yang memperkuat perusahaan untuk tidak mempertimbangkan perempuan dalam jajaran dewan perusahaan.

3. Kepemilikan institusional dan manajerial sama-sama bukan menjadi determinan pengungkapan CSR. Investor institusional belum menjadikan CSR sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan investasi. Hal tersebut pada akhirnya tidak mendorong perusahaan untuk mengungkapkan aktivitas-aktivitas sosial dan lingkungannya. Selain itu, kepemilikan manajerial yang dihitung berdasarkan proporsi kepemilikan saham dewan direksi masih sedikit. Kecilnya kepemilikan manajerial berpengaruh pada keputusan program CSR.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan dan kekurangan sehingga hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sama untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Berikut keterbatasan terkait penelitian ini, antara lain:

1. Periode penelitian yang pendek yakni hanya 2 tahun sehingga dirasa kurang komprehensif.
2. Jika dilihat dari koefisien determinasinya, nilainya masih sangat kecil sehingga terdapat variabel lain di luar penelitian ini.
3. Penelitian ini tidak membagi perusahaan berdasarkan sektornya.
4. Penelitian ini hanya memberikan skor pada kualitas laporan keberlanjutan



berdasarkan diungkapkan atau tidaknya (berupa angka 0 dan 1). Tidak membedakan informasi kualitatif atau kuantitatif.

### 5.3 Saran Penelitian

Berikut merupakan saran yang dapat dipertimbangkan bagi peneliti selanjutnya:

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



## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D. Y., & Djakman, C. D. (2017). Slack Resources, Feminisme Dewan, dan Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*. <https://doi.org/10.21002/jaki.2017.06>
- Bourgeois, L. J. (1981). On the Measurement of Organizational Slack. *The Academy of Management Review*, 6(1), 29–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/257138>
- Camilleri, M. A. (2017). Corporate sustainability and responsibility: creating value for business, society and the environment. *Asian Journal of Sustainability and Social Responsibility*, 2(1), 59–74. <https://doi.org/10.1186/s41180-017-0016-5>
- Carroll, A. B., & Shabana, K. M. (2010). The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice. In *International Journal of Management Reviews*. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00275.x>
- Clarkson, M. B. E. (1995). A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance. *The Academy of Management Review*, 20(1), 92. <https://doi.org/10.2307/258888>
- Dawson, L. M. (1995). Women and men, morality and ethics. *Business Horizons*, 38(4), 61–68. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(95\)90010-1](https://doi.org/10.1016/0007-6813(95)90010-1)
- Deegan, C. M. (2014). Unregulated Corporate Reporting Decisions: Considerations of Systems-Oriented Theories. In *Financial Accounting Theory* (4th editio). McGraw-Hill Education (Australia) Pty Ltd.
- Deloitte. (2019). *Women in the Boardroom: A Global Perspective (Sixth edition)*. <https://www2.deloitte.com/id/en/pages/risk/articles/women-in-the-boardroom-report-highlights-slow-progress-for-gender-diversity-pr.html>
- Dermawan Wibisono. (2013). *Panduan Penyusunan Skripsi, Tesis & Disertasi* (Nikodemus WK (ed.); 1st ed.). ANDI.
- Edison, A. (2017). Struktur Kepemilikan Asing, Kepemilikan Institusional dan Kepemilikan Manajerial Pengaruhnya Terhadap Luas Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR). *BISMA*, 11(2). <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i2.6311>
- European Commission. (2001). Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility. In *Commission of the European Communities*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Fadli, A. Al, Sands, J., Jones, G., Beattie, C., & Pensiero, D. (2019). Board Gender Diversity and CSR Reporting: Evidence from Jordan. *Australasian Accounting Business and Finance Journal*, 13(3), 29–52.



<https://doi.org/10.14453/aabfj.v13i3.3>

Feng, X., Groh, A., & Wang, Y. (2020). Board diversity and CSR. *Global Finance Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.gfj.2020.100578>

Freeman, R. E., & Dmytriiev, S. (2017). Corporate Social Responsibility and Stakeholder Theory: Learning From Each Other. *Symphonya. Emerging Issues in Management*, 1, 7. <https://doi.org/10.4468/2017.1.02freeman.dmytriiev>

George, G. (2005). Slack resources and the performance of privately held firms. *The Academy of Management Journal*, 48(4), 661–676. <https://www.jstor.org/stable/20159685>

Gozali, E. O. D. (2014). Pengaruh Struktur Kepemilikan dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial (Csr Disclosure) Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei). *Akuntabilitas: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Akuntansi*, 8(2).

Harjoto, M., Jo, H., & Kim, Y. (2017). Is Institutional Ownership Related to Corporate Social Responsibility? The Nonlinear Relation and Its Implication for Stock Return Volatility. *Journal of Business Ethics*, 146(1), 77–109. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2883-y>

Harrison, J. S., & Coombs, J. E. (2012). The Moderating Effects from Corporate Governance Characteristics on the Relationship Between Available Slack and Community-Based Firm Performance. *Journal of Business Ethics*, 2, 107(4), 409–422. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1046-z>

Hishan, S. S., Ramakrishnan, S., Keong, L. B., & Umar, A. (2017). The Concept of Corporate Social Responsibility (CSR)—A Review of Literature. *Journal of Computational and Theoretical Nanoscience*, 23(9). <https://doi.org/10.1166/asl.2017.10072>

Hoominfar, E. (2019). *Gender Socialization* (pp. 1–10). [https://doi.org/10.1007/978-3-319-70060-1\\_13-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-70060-1_13-1)

Hyun, E., Yang, D., Jung, H., & Hong, K. (2016). Women on boards and corporate social responsibility. *Sustainability (Switzerland)*. <https://doi.org/10.3390/su8040300>

Indriani, E. (2014). *Efektivitas Investasi Berkomitmen Sosial (Studi Tentang Good Corporate Governance dan Firm Value Creation)*. AUB Press Publishing. <http://repository.stie-aub.ac.id/id/eprint/59>

Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)

Kiamba, J. (2008). Women and Leadership Positions: Social and Cultural Barriers to Success. *Wagadu: A Journal of Transnational Women's and Gender Studies*, 6.

Kim, S.-I., Shin, H., Shin, H., & Park, S. (2019). Organizational Slack, Corporate Social Responsibility, Sustainability, and Integrated Reporting: Evidence



from Korea. *Sustainability*, 11(16). <https://doi.org/10.3390/su11164445>

Kusumawati, S. M. (2019). Peran Slack Resources dan Diversitas Gender Terhadap Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 16(2), 69–91.

Laksmitaningrum, C. F., & Purwanto, A. (2013). Analisis Pengaruh Karakteristik Perusahaan, Ukuran Dewan Komisaris dan Struktur Kepemilikan Terhadap Pengungkapan CSR (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2011). *Diponegoro Journal of Accounting*, 2(3).

Leyva-de la Hiz, D. I., Ferron-Vilchez, V., & Aragon-Correa, J. A. (2019). Do Firms' Slack Resources Influence the Relationship Between Focused Environmental Innovations and Financial Performance? More is Not Always Better. *Journal of Business Ethics*, 159(4), 1215–1227. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3772-3>

Manita, R., Bruna, M. G., Dang, R., & Houanti, L. (2018). Board gender diversity and ESG disclosure: evidence from the USA. *Journal of Applied Accounting Research*, 19(2), 206–224. <https://doi.org/10.1108/JAAR-01-2017-0024>

Masrurun, I., & Yanto, H. (2015). Determinan Perilaku Investor Individu Dalam Pengambilan Keputusan Investasi Saham. *Accounting Analysis Journal*, 4(4).

Mulyadi, M. (2011). Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 127–138.

Oh, W. Y., Chang, Y. K., & Martynov, A. (2011). The Effect of Ownership Structure on Corporate Social Responsibility: Empirical Evidence from Korea. *Journal of Business Ethics*, 104(2), 283–297. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0912-z>

Pajaria, Y., Meutia, I., & Widiyanti, M. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Dan Komisaris, Ukuran Perusahaan, Dan Profitabilitas Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility Perusahaan Sektor Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *AKUNTABILITAS: JURNAL PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN AKUNTANSI*, 10(2), 177–200.

Panda, B., & Leepsa, N. M. (2017). Agency theory: Review of Theory and Evidence on Problems and Perspectives. *Indian Journal of Corporate Governance*, 10(1), 74–95. <https://doi.org/10.1177/0974686217701467>

Rahindayati, N. M., Ramantha, I. W., & Rasmini, N. K. (2015). Pengaruh Diversitas Pengurus Pada Luas Pengungkapan Corporate Social Responsibility Perusahaan Sektor Keuangan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 312–330.

Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to Organizational Identity Threats: Exploring the Role of Organizational Culture. *Academy of Management Journal*, 49(3), 433–458. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.21794663>



Roberts, R. W. (1992). Determinants of corporate social responsibility disclosure: An application of stakeholder theory. *Accounting, Organizations and Society*, 17(6), 595–612. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(92\)90015-K](https://doi.org/10.1016/0361-3682(92)90015-K)

Rustiarini, N. W. (2011). Pengaruh Struktur Kepemilikan Saham pada Pengungkapan Corporate Social Responsibility. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 6(1).

Scott, W. R. (2015). Financial Accounting Theory 7th Edition. In *Financial Accounting Theory*.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2014). Research Method For Business. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*.

Slaper, T. F., & Hall, T. J. (2011). The Triple Bottom Line: What Is It and How Does It Work? *Indiana Business Research Center*, 86, 1–9.

Smith, R. E. (2011). Defining Corporate Social Responsibility: A Systems Approach For Socially Responsible Capitalism. *Master of Philosophy Theses*, 9, [http://repository.upenn.edu/od\\_theses\\_mp/9](http://repository.upenn.edu/od_theses_mp/9)

Soliman, M. S., El Din, M. B., & Sakr, A. (2013). Ownership Structure and Corporate Social Responsibility (CSR): An Empirical Study of the Listed Companies in Egypt. *SSRN Electronic Journal*, 5(1), 63–74. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2257816>

Swandari, F., & Sadikin, A. (2016). The Effect of Ownership Structure, Profitability, Leverage, and Firm Size on Corporate Social Responsibility (CSR). *Binus Business Review*, 7(3), 315. <https://doi.org/10.21512/bbr.v7i3.1792>

Tasya, N. D., & Cheisviyanny, C. (2019). Pengaruh Slack Resources dan Gender Dewan Terhadap Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(3), 1033–1050.

Valls Martínez, M. del C., Cruz Rambaud, S., & Parra Oller, I. M. (2019). Gender policies on board of directors and sustainable development. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 1–15. <https://doi.org/10.1002/csr.1825>

Yang, S., Liu, Y., & Mai, Q. (2018). Is the quality of female auditors really better? Evidence based on the Chinese A-share market. *China Journal of Accounting Research*, 11(4), 325–350. <https://doi.org/10.1016/j.cjar.2018.07.004>



LAMPIRAN

Lampiran 1 (Uji Asumsi Klasik)

Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

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

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

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

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Collinearity Statistics

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



a. Dependent Variable: CSR

Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Correlations**

	Slack Resources	Gender Dewan Komisaris	Gender Dewan Direksi	Kepemilikan Instusional	Kepemilikan Manajerial	Unstandarized Residual
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.058	.155	-.270**	.012
	Sig. (2-tailed)	.	.554	.109	.005	.902
	N	108	108	108	108	108
Gender Dewan Komisaris	Correlation Coefficient	.058	1.000	.119	-.276**	.238*
	Sig. (2-tailed)	.554	.	.220	.004	.013
	N	108	108	108	108	108
Gender Dewan Direksi	Correlation Coefficient	.155	.119	1.000	-.356**	.163
	Sig. (2-tailed)	.109	.220	.	.000	.091
	N	108	108	108	108	108
Kepemilikan Instusional	Correlation Coefficient	-.270**	-.276**	-.356**	1.000	-.051
	Sig. (2-tailed)	.005	.004	.000	.	.503
	N	108	108	108	108	108
Kepemilikan Manajerial	Correlation Coefficient	.012	.238*	.163	-.051	1.000
	Sig. (2-tailed)	.902	.013	.091	.603	.
	N	108	108	108	108	108
Unstandarized Residual	Correlation Coefficient	-.031	-.007	.072	-.012	-.022
	Sig. (2-tailed)	.748	.944	.459	.905	.819
	N	108	108	108	108	108

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.347 <sup>a</sup>	.120	.077	.13772	1.941

a. Predictors: (Constant), Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Instusional, Gender Dewan Komisaris, Gender Dewan Direksi, Slack Resources

b. Dependent Variable: CSR



**Lampiran 2 (Uji Hipotesis)**

**Hasil Uji F**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.264	5	.053	2.788	.021 <sup>b</sup>
	Residual	1.935	102	.019		
	Total	2.199	107			

a. Dependent Variable: CSR

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

**Hasil Uji T**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.545	.112		4.883	.000
	Slack Resources	-.016	.007	-.230	-2.335	.022
	Gender Dewan Komisaris	-.168	.139	-.115	-1.204	.231
	Gender Dewan Direksi	-.104	.082	-.124	-1.267	.208
	Kepemilikan Institusional	.032	.047	.070	.674	.502
	Kepemilikan Manajerial	-3.548	3.091	-.109	-1.148	.254

a. Dependent Variable: CSR

**Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.347 <sup>a</sup>	.120	.077	.13772	1.941	

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

b. Dependent Variable: CSR

Lampiran 3 (Tabulasi Data)

NAMA PRSHN	TAHUN	CSR	SLACK RESOURCES	DKOM	DIR	INSTI	MANJ
ANTM	2018	0.35955	15.27391	0	0	0.82756	0.00001
	2019	0.38202	15.10646	0	0	0.81485	0.00000
FPNI	2018	0.460674	12.19228	0	0	0.0052	0
	2019	0.47191	12.29728	0	0	0.0053	0
INCO	2018	0.41573	15.28274	0	0.25	0.08884	0
	2019	0.38202	15.05702	0	0.166667	0.09891	0
INKP	2018	0.57303	16.20897	0	0	0.65278	0
	2019	0.66292	16.19098	0	0	0.66961	0
INTP	2018	0.14607	15.79318	0	0	0.07306	0
	2019	0.13483	15.85044	0	0	0.08951	0
MDKA	2018	0.15730	16.08964	0	0	0.54235	0.00443
	2019	0.15730	17.39085	0	0	0.61463	0.00628
SMCB	2018	0.35955	12.72667	0.142857	0.375	0.00940	0
	2019	0.37079	12.86554	0	0	0.98307	0
SMGR	2018	0.14607	15.47293	0.142857	0	0.11834	0.00006
	2019	0.23596	15.18934	0.285714	0	0.13033	0
TINS	2018	0.44944	13.57294	0	0	0.78983	0.00012
	2019	0.51685	14.28512	0	0	0.78983	0.00012
WTON	2018	0.20225	13.67050	0.142857	0	0.08378	0.00031
	2019	0.28090	14.28694	0.166667	0	0.16011	0.00037
AUTO	2018	0.168539	13.69705	0	0.142857	0.80000	0.00000
	2019	0.202247	13.56984	0	0.142857	0.80000	0.00000
AALI	2018	0.32584	10.80125	0	0	0.79680	0
	2019	0.32584	12.85675	0	0	0.79680	0
ANJT	2018	0.24719	14.51720	0	0	0.87787	0.00381
	2019	0.33708	14.10136	0	0.2	0.87783	0.00273
BWPT	2018	0.280899	9.975715	0	0	0.43600	0.00022
	2019	0.280899	10.384277	0	0	0.43600	0.00000
JPEA	2018	0.34831	13.89890	0.166667	0	0.02028	0.01432
	2019	0.29213	13.75145	0.166667	0	0.09395	0.01428
MLBI	2018	0.86517	12.63752	0	0	0.04964	0
	2019	0.38202	11.26186	0	0.5	0.05203	0
SIMP	2018	0.35955	14.54376	0	0	0.13510	0.00000
	2019	0.35955	14.35597	0	0	0.13370	0.00000



SSMS	2018	0.382022	14.6504345	0	0	0.6397	0.0001
	2019	0.179775	14.60508583	0	0	0.6580	0.0002
UNVR	2018	0.30337	12.77044	0	0.4	0.05812	0.00000
	2019	0.20225	13.35133	0.2	0.5	0.05671	0.00000
AKRA	2018	0.29213	14.59074	0	0.375	0.66293	0.00411
	2019	0.29213	14.43651	0	0.375	0.69547	0.00411
BUMI	2018	0.32584	17.92777	0	0.142857	0.07220	0
	2019	0.46067	17.28588	0	0.142857	0.08460	0
ELSA	2018	0.05618	13.48625	0	0	0.66700	0
	2019	0.05618	13.66017	0	0	0.69600	0
ITMG	2018	0.11236	15.48926	0.2	0	0.07274	0.00001
	2019	0.23596	14.60993	0.166667	0	0.06887	0.00001
PGAS	2018	0.33708	16.76236	0	0.2	0.69700	0
	2019	0.61798	16.48705	0	0.166667	0.69281	0
PTBA	2018	0.61798	15.65624	0	0	0.70784	0.00001
	2019	0.49438	15.37509	0	0	0.80420	0.00001
PTRO	2018	0.31461	15.36527	0	0	0.73986	0
	2019	0.31461	15.61601	0	0	0.71762	0
BBCA	2018	0.14607	18.45326	0	0.25	0.07400	0.00096
	2019	0.16854	18.54350	0	0.272727	0.06950	0.00091
BBNI	2018	0.08989	18.40984	0	0.181818	0.10001	0.00002
	2019	0.07865	18.21224	0.125	0.181818	0.11525	0.00007
BBRI	2018	0.26966	19.18966	0.125	0.166667	0.07707	0.00005
	2019	0.21348	19.28318	0.25	0.166667	0.07286	0.00004
BBTN	2018	0.17978	17.61582	0.111111	0	0.13584	0.00012
	2019	0.33708	17.25753	0	0.125	0.16704	0.00009
BFIN	2018	0.21348	13.53480	0.142857	0	0.52712	0.02911
	2019	0.22472	13.40004	0.142857	0	0.52712	0.02911
BJBR	2018	0.11236	16.96178	0	0.75	0.09070	0.00000
	2019	0.47191	16.70372	0	0.333333	0.12320	0.00007
BMRI	2018	0.12360	18.64124	0	0.090909	0.07824	0.00008
	2019	0.28090	18.63412	0	0.083333	0.08734	0.00017
BNGA	2018	0.15730	17.13798	0.125	0.545455	0.03318	0.00033
	2019	0.24719	17.29547	0.125	0.545455	0.03340	0.00032
BNII	2018	0.14607	16.68745	0.166667	0.25	0.01252	0.00000
	2019	0.15730	16.71877	0.166667	0.25	0.21009	0.00000
BNLI	2018	0.30337	16.85508	0	0.375	0.47350	0.00000
	2019	0.21348	16.95975	0	0.375	0.47404	0.00000
	2018	0.05618	16.48415	0.125	0.444444	0.04380	0.00014



NISP	2019	0.12360	16.78862	0.111111	0.444444	0.04390	0.00015
	2018	0.14607	14.96265	0.333333	0	0.64030	0
KLBF	2019	0.13483	14.91174	0.428571	0	0.69575	0
	2018	0.29213	11.59568	0	0.4	0.56774	0.00208
SIDO	2019	0.28090	11.57653	0	0.5	0.56774	0.00189
	2018	0.28090	13.59963	0	0	0.91159	0
	2019	0.26966	13.67028	0	0	0.91159	0
ABMM	2018	0.25843	16.11285	0.333333	0	0.23993	0.00045
	2019	0.56180	15.80777	0.333333	0	0.23905	0.00047
ASII	2018	0.23596	17.03202	0.1	0.1	0.10123	0.00014
	2019	0.23596	17.00697	0.1	0.090909	0.10975	0.00025
BNBR	2018	0.235955	11.68584462	0	0.2	0.1680	0.002
	2019	0.191011	11.74544096	0	0.166667	0.1387	0.0022
UNTR	2018	0.17978	16.41361	0	0	0.71406	0.00002
	2019	0.19101	16.30794	0	0	0.72818	0.00003
ADHI	2018	0.04494	14.99817	0	0	0.19976	0.00001
	2019	0.20225	14.99571	0	0	0.16106	0.00001
EXCL	2018	0.23596	13.86155	0.111111	0.4	0.07085	0.00050
	2019	0.29213	14.28766	0.111111	0.4	0.08814	0.00051
JSMR	2018	0.23596	15.59772	0.166667	0.166667	0.14138	0.00023
	2019	0.42697	15.28375	0.166667	0.2	0.18317	0.00023
PTPP	2018	0.24719	15.97277	0	0	0.15800	0.00013
	2019	0.43820	16.02434	0	0	0.20005	0.00012
TOTL	2018	0.32584	13.42391	0.25	0.166667	0.66959	0.00014
	2019	0.32584	13.39563	0.166667	0.25	0.67333	0.00028
WIKA	2018	0.23596	16.45269	0.142857	0	0.17802	0.00010
	2019	0.40449	16.15218	0	0	0.16279	0.00015
WSKT	2018	0.20225	16.19928	0	0	0.79240	0.00013
	2019	0.28090	16.04103	0	0	0.82724	0.00013
LAND	2018	0.44944	10.58893	0	0	0.72309	0
	2019	0.49438	10.61666	0	0	0.72309	0
PPRO	2018	0.46067	13.22487	0.25	0.2	0.88529	0.00043
	2019	0.47191	13.15389	0.25	0.2	0.83912	0.00043
GIAA	2018	0.325843	16.6688392	0	0	0.2850	0.0000
	2019	0.179775	16.87814661	0.2	0	0.3121	0