

Pengaruh *Gender Diversity, Managerial Ownership, Slack Resources*, dan *Firm Performance* Terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility* Pada Perusahaan Perbankan Konvensional Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2021-2023

Influence Of Gender Diversity, Managerial Ownership, Slack Resources, and Firm Performance On Disclosure Of Corporate Social Responsibility In Registered Conventional Banking Companies On The Indonesian Stock Exchange In 2021-2023

Aisyah Laras Prahastiwi^{a*}, Nursiam^b

Universitas Muhammadiyah Surakarta^{a,b}

^ab2002220116@student.ums.ac.id*, ^bnur183@ums.ac.id

Abstract

This study analyzes the influence of Gender Diversity, Managerial Ownership, Slack Resources, and Firm Performance on Corporate Social Responsibility (CSR) disclosure in conventional banking companies listed on the Indonesia Stock Exchange for the 2021–2023 period. The study used a quantitative method with explanatory research and secondary data from annual reports and sustainability reports. The research sample consisted of 22 companies selected through purposive sampling, resulting in 53 observational data. CSR was measured using a GRI Standards-based disclosure index, while data analysis was conducted using multiple linear regression (OLS) including the classical assumption test, F test, t test, and R². The results showed that Gender Diversity and Managerial Ownership did not significantly influence CSR disclosure. Conversely, Slack Resources had a significant positive effect, while Firm Performance had a significant negative effect. These findings confirm that the availability of reserve resources and the condition of company performance play a significant role in the level of CSR disclosure in banks.

Keywords: *Corporate Social Responsibility, Firm Performance, Gender Diversity, Managerial Ownership, Slack Resources.*

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh *Gender Diversity, Managerial Ownership, Slack Resources*, dan *Firm Performance* terhadap pengungkapan *Corporate Social Responsibility (CSR)* pada perusahaan perbankan konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2021–2023. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan explanatory research dan data sekunder dari laporan tahunan serta laporan keberlanjutan. Sampel penelitian terdiri dari 22 perusahaan yang dipilih melalui purposive sampling dan menghasilkan 53 data observasi. CSR diukur menggunakan indeks pengungkapan berbasis GRI Standards, sedangkan analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda (OLS) meliputi uji asumsi klasik, uji F, uji t, dan R². Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Gender Diversity* dan *Managerial Ownership* tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR. Sebaliknya, *Slack Resources* berpengaruh positif signifikan, sedangkan *Firm Performance* berpengaruh negatif signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa ketersediaan sumber daya cadangan dan kondisi kinerja perusahaan berperan penting dalam tingkat pengungkapan CSR perbankan.

Kata Kunci: *Corporate Social Responsibility, Firm Performance, Gender Diversity, Managerial Ownership, Slack Resources.*

1. Pendahuluan

Di era persaingan global, perusahaan dituntut tidak hanya meraih keuntungan, tetapi juga berkontribusi sosial melalui Corporate Social Responsibility (CSR), yang

memperkuat hubungan dengan pemangku kepentingan dan mendukung keberlanjutan (Rosiva, 2022). Konsep ini sejalan dengan prinsip Triple Bottom Line (3P) yang dikemukakan oleh Elkington pada tahun 1994, yang menekankan pentingnya mencapai keseimbangan antara aspek profit, people, dan planet. Hal ini menunjukkan bahwa kesuksesan bisnis tidak hanya diukur dari laba, tetapi juga dari kontribusi sosial dan lingkungan yang diberikan (Tamara dan Budiasih, 2020).

Di Indonesia, kewajiban CSR diatur dalam PP No. 47 Tahun 2012, khususnya bagi perusahaan yang memanfaatkan sumber daya alam, guna meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kepada pemangku kepentingan (Delima dan Herawaty, 2020). CSR kini berkembang dari sekadar kewajiban hukum menjadi strategi berkelanjutan yang menciptakan nilai tambah bagi perusahaan dan masyarakat. Meskipun operasional perbankan tidak berdampak langsung pada lingkungan seperti industri manufaktur, Basel Committee on Banking Supervision (2023) menegaskan peran CSR sebagai alat manajemen risiko reputasi. Di Indonesia, POJK No. 51/2017 berhasil meningkatkan kualitas pelaporan keberlanjutan di 82% bank BUKU 4, meski masih ada kesenjangan antarbank (Riwajanti & Wahyudi, 2023). Pengungkapan CSR di perbankan mencakup dampak tidak langsung melalui pembiayaan berkelanjutan, di mana bank dengan skor pengungkapan tinggi menunjukkan stabilitas keuangan lebih baik (Birindelli et al., 2022). Kepatuhan terhadap standar global (GRI, IFRS S1/S2) dan lokal (POJK No. 51/2017) telah dipenuhi oleh 92% bank BUKU 4 (OJK, 2023). Selain itu, bank harus memastikan tata kelola yang beretika, termasuk pencegahan pencucian uang (AML) dan korupsi. Bank dengan program CSR kuat mencatatkan penurunan 30% keluhan nasabah terkait praktik tidak adil. Dengan demikian, meski tidak menimbulkan polusi, perbankan memiliki tanggung jawab sosial besar untuk menjaga reputasi dan kepercayaan pemangku kepentingan (Chen et al., 2023).

Penerapan POJK No. 51/2017 mengenai Keuangan Berkelanjutan telah membawa dampak positif terhadap transparansi pelaporan CSR di sektor perbankan Indonesia. Menurut laporan OJK (2024), semua bank BUKU 4, yang mencakup 100% dari kategori ini, telah memenuhi kewajiban pelaporan keberlanjutan. Namun, penelitian dari IFC (2023) mengungkap adanya kesenjangan dalam kualitas pelaporan antara bank besar (BUKU 4) dan bank kecil (BUKU 1-3), di mana hanya 45% dari bank kecil yang dapat memenuhi standar pelaporan yang lengkap. Kewajiban CSR bagi perusahaan, terutama yang beroperasi di sektor sumber daya alam, diatur dalam UU No. 40/2007. Sektor perbankan, sebagai pilar utama ekonomi, tidak hanya bertugas menyalurkan dana, tetapi juga harus menunjukkan tanggung jawab terhadap komunitas yang terdampak oleh operasional mereka. Dengan demikian, CSR menjadi salah satu bentuk tanggung jawab sosial bank terhadap masyarakat.

Pengungkapan CSR di sektor perbankan Indonesia diatur melalui POJK No. 51/2017 dan UU No. 40/2007, serta mengacu pada standar internasional seperti GRI. Peningkatan pengungkapan CSR seiring tuntutan pemangku kepentingan, yang berdampak positif pada citra perusahaan, kepercayaan investor, dan keberlanjutan bisnis (Suryanto et al., 2022). Fokus studi pada bank konvensional disebabkan dominasinya (80% aset perbankan) dan kompleksitas risikonya (likuiditas, kredit, kepatuhan), serta masih terbatasnya penelitian terkait hubungan kinerja keuangan, GCG, dan CSR sesuai POJK No. 51/2017 (Firmansyah 2022).

Namun, pengungkapan CSR di perbankan Indonesia masih bersifat sukarela dan bervariasi, dipengaruhi ukuran bank dan tekanan pemangku kepentingan (Putri, 2023). Bank besar cenderung lebih transparan dalam pengungkapan CSR, khususnya

terkait lingkungan dan inklusi keuangan, dibandingkan bank kecil (Sari & Wijaya, 2022). Meski demikian, kedalaman pengungkapannya masih rendah dibanding standar GRI, dengan fokus lebih pada program sosial daripada dampak lingkungan (Hidayat & Nugroho, 2023).

Beberapa faktor yang memengaruhi pengungkapan CSR meliputi gender diversity, managerial ownership, slack resources, dan firm performance. Gender diversity, yang merujuk pada proporsi wanita dalam dewan direksi dan manajemen, dianggap memberikan efek positif karena kepekaan wanita terhadap isu-isu sosial dan lingkungan. Adanya wanita dalam posisi strategis ini diyakini berkontribusi baik terhadap pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) karena tingkat kepekaan mereka yang lebih tinggi terhadap masalah sosial dan lingkungan. Otoritas Jasa Keuangan melalui POJK No. 21/2019 menetapkan bahwa keterwakilan perempuan minimal 30% di dewan direksi diharapkan mendorong pembuatan kebijakan yang lebih inklusif dan bertanggung jawab. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2024) mendukung pendapat ini dengan hasil bahwa gender diversity berpengaruh terhadap pengungkapan CSR. Namun, penelitian oleh Prasetyo (2022) menunjukkan hasil yang berbeda di Indonesia, di mana tidak terdapat pengaruh signifikan, dan hal ini diduga berkaitan dengan faktor budaya patriarkal serta dominasi laki-laki dalam struktur kepemimpinan bisnis. Maka, meskipun secara teori, gender diversity diyakini dapat meningkatkan transparansi dan komitmen perusahaan terhadap CSR, efektivitas variabel ini sangat tergantung pada konteks sosial dan budaya yang ada. Dengan demikian, meskipun gender diversity berpotensi meningkatkan transparansi CSR, efektivitasnya dapat bervariasi tergantung konteks sosial dan budaya.

Selain gender diversity, managerial ownership adalah kepemilikan saham oleh pihak manajemen yang memiliki peran langsung dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan. Di Indonesia, seringkali struktur kepemilikan ini terfokus pada pendiri atau keluarga pendiri, yang berdampak pada alokasi dana Corporate Social Responsibility (CSR) yang lebih dipengaruhi oleh keinginan pribadi dibandingkan kebutuhan para pemangku kepentingan. Hal ini menimbulkan kemungkinan terjadinya konflik antara tujuan sosial perusahaan dan kepentingan ekonomi di dalamnya. Managerial ownership terhadap saham perusahaan semakin besar maka perusahaan cenderung menerapkan CSR. Proporsi managerial ownership dalam perusahaan rendah sehingga keputusan manajemen tidak terlalu mempengaruhi keputusan perusahaan (Yulianti dan Nursiam, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Berli (2021), yang menyatakan bahwa managerial ownership memiliki pengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR, terutama pada perusahaan yang berada dalam sektor industri barang konsumen. Hal ini menunjukkan bahwa dampak kepemilikan manajerial terhadap CSR dapat bersifat kontekstual dan ditentukan oleh karakteristik industri serta struktur kepemilikan perusahaan tersebut. Namun, hasil yang berbeda diungkapkan oleh Kholifah (2022) dan Rivandi (2021) mengindikasikan bahwa managerial ownership tidak berpengaruh terhadap pengungkapan CSR. Hal ini mungkin disebabkan oleh rendahnya akuntabilitas manajerial dalam pelaksanaan CSR.

Selain gender diversity, managerial ownership, slack resources adalah kelebihan sumber daya keuangan perusahaan setelah seluruh kewajiban operasional terpenuhi. Slack resources yang tidak terpakai mencerminkan kemampuan keuangan yang dapat digunakan untuk kegiatan non prioritas seperti program Corporate Social

Responsibility (CSR). Slack resources biasanya dinilai dengan menggunakan indikator keuangan seperti rasio lancar, rasio kas, atau laba ditahan. Dalam konteks ini, perusahaan yang khususnya berada di sektor perbankan dengan sumber daya yang melimpah, cenderung memiliki kemampuan dan fleksibilitas lebih dalam mengalokasikan anggaran untuk program Corporate Social Responsibility (CSR). Ini dilakukan sebagai bagian dari strategi untuk memperkuat citra serta memenuhi harapan para pemangku kepentingan. Namun, studi oleh Nugroho dan Handayani (2024) menjelaskan bahwa alokasi tersebut sering kali bersifat responsif terhadap tekanan regulasi, bukan sebagai bagian dari strategi keberlanjutan jangka panjang. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2022) membuktikan bahwa slack resources berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. Sebaliknya, institusi keuangan yang mengalami kendala dana cenderung lebih fokus pada kegiatan operasional utama, sehingga pengungkapan CSR tidak berjalan dengan optimal. Pernyataan ini diperkuat oleh data empiris yang menunjukkan bahwa perusahaan dengan slack yang berlebih memiliki kesempatan lebih untuk mengekspresikan komitmen sosialnya melalui CSR yang lebih jelas dan terorganisir. Madyakusumawati (2019) menemukan bahwa sumber daya yang berlebih tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pelaporan CSR, ini menunjukkan bahwa ketersediaan dana tidak selalu diikuti oleh komitmen perusahaan terhadap tanggung jawab sosial. Ini menunjukkan bahwa keputusan tentang alokasi CSR tidak hanya bergantung pada kemampuan keuangan, tetapi juga pada pandangan manajerial, tekanan dari peraturan, dan strategi jangka panjang perusahaan.

Firm performance merujuk kepada sejauh mana perusahaan berhasil dalam mencapai tujuan ekonomi dan operasionalnya. Firm performance biasanya diukur dengan menggunakan indikator keuangan seperti Return on Assets (ROA), yang menunjukkan seberapa efisien perusahaan dalam mengelola aset untuk menghasilkan keuntungan. Firm performance yang baik memberikan kesempatan lebih bagi perusahaan untuk merancang dan melaksanakan program Corporate Social Responsibility (CSR) dengan cara yang terencana dan sistematis (Saputra et al., 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Firdaus dan Pratiwi (2024) menunjukkan bahwa bank dengan kinerja menengah sebenarnya lebih inovatif dalam menunjukkan dampak sosial dari CSR dibandingkan dengan bank yang berkinerja tinggi, yang lebih cenderung bersikap formal. Secara keseluruhan, banyak penelitian seperti yang dilakukan oleh Naeem et al., (2025) juga menemukan pengaruh positif antara firm performance dan pengungkapan CSR. Dimana menunjukkan bahwa kinerja perusahaan yang stabil mampu melaksanakan pengungkapan CSR yang lebih tinggi. Namun, hasil ini tidak dapat diterapkan secara umum. Istiqomah (2021) mengungkapkan bahwa firm performance tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan CSR, yang menunjukkan bahwa keuntungan atau kinerja yang baik tidak selalu mencerminkan kesungguhan perusahaan dalam menjalankan tanggung jawab sosialnya. Hal ini mengindikasikan bahwa variasi dalam strategi, budaya organisasi, serta tekanan dari pemangku kepentingan dapat memengaruhi hubungan antara firm performance dan Corporate Social Responsibility (CSR).

Kajian mengenai interaksi antar variabel seperti gender diversity, managerial ownership, slack resources, dan firm performance dalam konteks perbankan konvensional Indonesia masih terbatas. Kasus penyalahgunaan dana CSR, seperti korupsi di Bank Indonesia (Kompas, 2023), memperkuat pentingnya transparansi dalam pengungkapan CSR. Penelitian terkini Alfaraiah et al., (2022) Giannarakis et al.,

(2023) menegaskan bahwa keempat variabel tersebut dapat memengaruhi komitmen perusahaan terhadap pengungkapan CSR yang akurat, berkelanjutan, dan bertanggung jawab.

Perbedaan populasi dan sampel serta ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya membuat studi ini lebih relevan. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis melakukan penelitian dengan judul.

“Pengaruh Gender Diversity, Managerial Ownership, Slack Resources, dan Firm Performance Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility Pada Perusahaan Perbankan Konvensional Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2021-2023”.

2. Tinjauan Literatur

Legitimasi Teori

Konsep legitimasi pertama kali diperkenalkan oleh Dowling dan Pfeffer pada tahun 1975, yang menekankan pentingnya keselarasan antara aktivitas perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam kerangka teori ini, organisasi berupaya memperoleh penerimaan publik dengan memastikan bahwa operasional mereka tidak bertentangan dengan nilai masyarakat. Sejalan dengan pandangan Deegan (2000), pelaporan kegiatan perusahaan, termasuk aspek sosial dan lingkungan, dilakukan secara sukarela apabila manajemen menilai bahwa informasi tersebut merupakan sesuatu yang diharapkan oleh publik. Salah satu mekanisme untuk membangun legitimasi tersebut adalah melalui pengungkapan kegiatan Corporate Social Responsibility (CSR) dalam laporan tahunan, sebagaimana ditegaskan oleh Haniffa dan Cooke (2005), bahwa transparansi terkait program CSR menjadi media untuk menunjukkan komitmen sosial perusahaan. Mustofa et al. (2020) menambahkan bahwa pengungkapan tanggung jawab sosial idealnya dilakukan secara optimal agar perusahaan memperoleh penilaian positif dari masyarakat. Dengan demikian, CSR bukan sekadar pelaporan, melainkan strategi legitimasi untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan, meningkatkan penerimaan publik, serta mendorong peningkatan reputasi dan kinerja ekonomi (Solikhah, 2022).

Agency Teori

Teori keagenan yang dikemukakan oleh Jensen dan Meckling (1976) menggambarkan hubungan antara manajemen perusahaan sebagai agen dan pemegang saham sebagai prinsipal, di mana potensi konflik kepentingan antara keduanya menimbulkan biaya agensi. Biaya ini dapat diwujudkan melalui pengungkapan laporan keuangan tahunan serta pembentukan komite audit yang bertugas memantau kinerja operasional untuk meningkatkan transparansi. Salah satu bentuk transparansi yang sejalan dengan prinsip good corporate governance adalah penerapan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang diungkapkan dalam laporan keuangan, sebagaimana dijelaskan oleh Pudjianti dan Ghozali (2021). Selain itu, Handono Merdianto dalam Haipah (2013) menegaskan bahwa teori keagenan juga mencerminkan ketidakselarasan kepentingan antara pemilik perusahaan dan kreditor, sehingga praktik transparansi dan pengungkapan menjadi kunci untuk meminimalkan risiko konflik dan memperkuat kepercayaan pemangku kepentingan.

Stakeholder Theory

Teori stakeholder, yang diperkenalkan oleh Freeman (1984) dalam karyanya *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, menekankan bahwa kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan sangat bergantung pada kemampuannya untuk menyelaraskan kepentingan beragam pemangku kepentingan, termasuk investor, kreditor, pemasok, konsumen, pemerintah, dan masyarakat (Wati, 2018). Dalam perspektif ini, perusahaan tidak semata-mata berfokus pada keuntungan sendiri, melainkan juga memiliki tanggung jawab untuk menciptakan nilai bagi seluruh pihak

terkait. Menjaga hubungan harmonis dengan pemangku kepentingan, terutama mereka yang mengendalikan sumber daya penting bagi operasional perusahaan, menjadi hal krusial. Salah satu strategi efektif untuk memperoleh dukungan dan kepercayaan stakeholder adalah penerapan serta pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR), yang memungkinkan perusahaan memenuhi kebutuhan informasi dan ekspektasi para pemangku kepentingan (Purba & Candradewi, 2019). Dengan demikian, CSR bukan hanya alat legitimasi sosial, tetapi juga sarana untuk menarik investor dan meningkatkan profitabilitas perusahaan (Mustofa et al., 2020). Teori stakeholder juga menekankan integrasi nilai moral, etika, dan manajemen dalam pengelolaan organisasi, dengan tujuan menciptakan nilai berkelanjutan bagi seluruh pemangku kepentingan, bukan hanya bagi pemegang saham.

Upper echelon Theory

Upper Echelon Theory, yang dikembangkan oleh Hambrick & Mason (1984), menyatakan bahwa karakteristik manajerial puncak merefleksikan identitas dan arah suatu organisasi, karena cara pemimpin puncak menginterpretasikan masalah dan mengambil keputusan strategis sangat dipengaruhi oleh latar belakang mereka, termasuk usia, pendidikan, gender, dan atribut lainnya. Tenggono dan Syamla (2021) menegaskan bahwa kinerja organisasi sebagian dapat diprediksi dari karakteristik individu manajemen puncak, sedangkan Mahardini & Framita (2022) menunjukkan bahwa dalam konteks Corporate Social Responsibility (CSR), keberagaman gender di level eksekutif dapat memperluas perspektif pengambilan keputusan, mendorong kebijakan yang lebih inklusif, serta meningkatkan inovasi, reputasi, dan daya saing perusahaan. Dengan demikian, perbedaan karakteristik dalam kepemimpinan puncak bukan hanya membentuk strategi perusahaan secara keseluruhan, tetapi juga memperkuat citra positif melalui implementasi CSR yang lebih beragam dan responsif terhadap pemangku kepentingan.

Corporate Social Responsibility (CSR)

Corporate Social Responsibility (CSR) merupakan tanggung jawab perusahaan yang tidak hanya ditujukan kepada pemegang saham, tetapi juga seluruh pemangku kepentingan, sekaligus menjadi bagian integral dari etika bisnis dan strategi organisasi. Secara konseptual, CSR mencerminkan komitmen perusahaan untuk menjalankan operasional dengan memperhatikan dampak sosial, ekonomi, dan lingkungan, sesuai dengan definisi ISO 26000 mengenai kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Selain merupakan kewajiban moral dan hukum, termasuk ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, CSR berperan strategis dalam membangun hubungan harmonis dengan masyarakat, meningkatkan loyalitas pelanggan, menarik investor, serta menciptakan nilai jangka panjang yang berkelanjutan. Praktik CSR memberikan manfaat multipihak, seperti memperkuat reputasi dan citra perusahaan, meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui program pendidikan, kesehatan, dan pemberdayaan ekonomi. Bagi pemerintah, partisipasi perusahaan dalam tanggung jawab sosial mendukung pembiayaan program sosial, pembangunan infrastruktur, dan pengembangan kompetensi tenaga kerja, sehingga mendorong pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan pengungkapan CSR melalui laporan resmi, perusahaan menegaskan transparansi dalam pengelolaan dampak bisnisnya, memperkuat kepercayaan publik, serta menunjukkan komitmen terhadap praktik bisnis yang etis dan berkelanjutan (Irawan & Muarifan, 2020; Kapoh et al., 2021; Khoirunnisa & Muhammad, 2022).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gender Diversity terhadap Corporate social responsibility

Menurut *Upper Echelon Theory*, karakteristik pemimpin, termasuk keberagaman gender, memengaruhi cara perusahaan mengambil keputusan strategis

(Mahardini dan Framita, 2022). Kehadiran perempuan di dewan direksi dapat memperkuat hubungan dengan pemangku kepentingan dan mendorong keterlibatan serta pengungkapan CSR. Oleh karena itu, dewan yang beragam gender dinilai lebih efektif dalam mendukung praktik CSR dibandingkan yang homogen. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang ditemukan oleh Ramadhani dan Taqwa (2024) yang menemukan bahwa *gender diversity* berpengaruh positif terhadap *Corporate social responsibility*, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1) : *Gender diversity* berpengaruh terhadap *Corporate social responsibility*

Pengaruh *Managerial ownership* terhadap *Corporate social responsibility*

Agency theory menyatakan bahwa konflik antara manajer (agen) dan pemilik (prinsipal) muncul karena perbedaan kepentingan (Pudjianti dan Ghazali, 2021; Rivandi, 2021). *Managerial ownership* terhadap saham perusahaan semakin besar maka perusahaan cenderung menerapkan CSR. Proporsi *managerial ownership* dalam perusahaan rendah sehingga keputusan manajemen tidak terlalu mempengaruhi keputusan perusahaan (Yulianti dan Nursiam, 2022). Dengan adanya keterlibatan manajer pada *managerial ownership* diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajemen yang dapat mendukung kepedulian perusahaan terhadap lingkungan di sekitarnya namun kepemilikan manajerial berpotensi untuk mengambil lebih banyak keuntungan agar pihak manajerial lebih diuntungkan sebagaimana yang dijelaskan dalam *agency theory*. Penelitian Sari dan Berli (2021) menyatakan bahwa *managerial ownership* berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. Oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 2 (H2) : *Managerial ownership* berpengaruh terhadap *Corporate social responsibility*

Pengaruh *Slack resources* terhadap *Corporate social responsibility*

Menurut Freeman (1984) dalam Wati (2018), *stakeholder theory* menyatakan bahwa perusahaan bertanggung jawab tidak hanya kepada pemegang saham, tetapi juga kepada seluruh pemangku kepentingan. Melvin dan Rachmawati (2021) menegaskan bahwa *slack* yang tinggi dapat meningkatkan kualitas pengungkapan CSR serta merespons ekspektasi stakeholder. Penelitian Sari dan Khoiriyah (2022) membuktikan bahwa *slack resources* berpengaruh positif terhadap pengungkapan CSR. Hal ini berarti bahwa kualitas pengungkapan CSR akan semakin tinggi ketika jumlah kas dan setara kas yang dimiliki perusahaan semakin tinggi. Berdasarkan penjabaran di atas, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 3 (H3): *Slack resources* berpengaruh terhadap *Corporate social responsibility*

Pengaruh *Firm Performance* terhadap *Corporate social responsibility*

Firm performance yang baik mendukung pelaksanaan CSR secara berkelanjutan (Ibrahim et al., 2020), sehingga memperkuat legitimasi dan kepercayaan stakeholder. *Firm performance* yang baik memberikan kesempatan lebih bagi perusahaan untuk merancang dan melaksanakan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) dengan cara yang terencana dan sistematis (Saputra et al., 2024). Naeem et al., (2025) juga menemukan pengaruh positif antara *firm performance* dan pengungkapan CSR. Dimana menunjukkan bahwa kinerja perusahaan yang stabil mampu melaksanakan pengungkapan CSR yang lebih tinggi. Berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 4 (H4): *Firm Performance* berpengaruh terhadap *Corporate social responsibility*.

3. Metode

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research untuk menganalisis pengaruh Gender Diversity, Managerial Ownership, Slack Resources, dan Firm Performance terhadap pengungkapan Corporate Social

Responsibility (CSR). Berlandaskan filsafat positivisme, pendekatan kuantitatif menekankan pengumpulan data melalui instrumen penelitian dan analisis statistik untuk menguji hipotesis (Sugiono, 2023), sementara explanatory research memungkinkan pengamatan fakta masa lalu maupun saat ini mengenai karakteristik, perilaku, serta hubungan antarvariabel. Data yang digunakan bersifat sekunder, berasal dari laporan tahunan dan laporan keberlanjutan perusahaan perbankan konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2021–2023, dengan populasi 42 perusahaan dan sampel dipilih melalui purposive sampling berdasarkan konsistensi penerbitan laporan, kelengkapan data, dan aktivitas perdagangan di BEI. Variabel dependen CSR diukur menggunakan indeks pengungkapan berbasis GRI Standards sebagai wujud tanggung jawab sosial perusahaan terhadap komunitas dan lingkungan sesuai UU No. 25/2007 (Kapoh et al., 2021), sedangkan variabel independen meliputi Gender Diversity yang dihitung dari persentase anggota dewan perempuan (Yuliandhari, 2023), Managerial Ownership sebagai proporsi saham yang dimiliki manajemen (Maulana, 2024), Slack Resources berupa kas dan setara kas yang dikonversi ke logaritma natural (Anggraeni & Djakman, 2017), dan Firm Performance yang diukur melalui Return on Assets (ROA) (Putri, 2021). Pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur dan dokumentasi laporan perusahaan, sedangkan analisis data mencakup statistik deskriptif, uji asumsi klasik regresi linear berganda berbasis Ordinary Least Square (OLS) meliputi normalitas, multikolinearitas (VIF dan Tolerance), heteroskedastisitas (korelasi Spearman), dan autokorelasi (Durbin-Watson) serta regresi linear berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$. Uji hipotesis dilakukan secara simultan menggunakan Uji F untuk menilai pengaruh bersama variabel independen, uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel bebas, dan uji t secara parsial untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel terhadap CSR, dengan kriteria H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

4. Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi Objek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perusahaan perbankan konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dalam periode penelitian yang telah ditentukan (2021-2023). Data tersebut diperoleh melalui website www.idx.co.id atau situs perusahaan terkait. Data yang diambil berupa laporan keuangan (*Annual Report*) dan laporan keberlanjutan (*Sustainability Report*). Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan *purposive sampling*. Proses pengambilan sampel dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1. Sampel Penelitian

NO	Kriteria Sampel	Jumlah
1.	Populasi: Perusahaan perbankan konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2021-2023	42
2.	Perusahaan yang tidak menerbitkan laporan tahunan (annual report) dan laporan keberlanjutan (sustainability report) secara konsisten selama periode penelitian.	(10)
3.	Perusahaan yang tidak memiliki data lengkap terkait variabel penelitian dalam periode yang ditentukan.	(7)
4.	Perusahaan yang tidak aktif diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode penelitian.	(3)
Jumlah Sampel Penelitian		22
Tahun Penelitian		3
Jumlah Data Penelitian (22 x 3 Tahun)		66
Outlier (Data Ekstrem yang Dikeluarkan)		(13)
Jumlah Data Penelitian yang Diolah		53

Sumber: Hasil Analisis Data,2025

Perusahaan Perbankan Konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2021-2023 berjumlah 42 perbankan. Dari populasi tersebut diambil sampel dengan kriteria yang ada, sehingga diperoleh sampel sebanyak 22 perbankan konvensional yang terpilih menjadi sampel. Jumlah tahun pengamatan selama 3 tiga tahun, dan data yang termasuk kedalam data ekstrem dan memerlukan outlier sebanyak 13 data, maka total keseluruhan data yang diamati berjumlah 53 data.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gender Diversity	53	0.04000	0.42000	0.1894340	0.09598508
Managerial Ownership	53	0.00001	0.58021	0.0529553	0.14793044
Slack Resources	53	14.16509	27.59009	19.6622866	3.82567079
Firm Performance	53	-0.80120	1.95740	0.0633245	0.35899027
Csr	53	0.14000	0.66000	0.4373585	0.11714802
Valid N (Listwise)	53				

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 53 sampel, tingkat keragaman gender (gender diversity) di dewan direksi rata-rata sebesar 18,94% dengan nilai minimum 4% pada Bank Pembangunan Daerah Banten (2021) dan maksimum 42% pada Bank Maspion Indonesia Tbk (2022), menunjukkan keterwakilan perempuan masih rendah meskipun terdapat perusahaan dengan komposisi lebih seimbang; standar deviasi 0,0959 mengindikasikan variasi moderat antar perusahaan. Kepemilikan manajerial (managerial ownership) rata-rata 5,29%, dengan minimum 0,00001% pada Bank Nationalnobu Tbk (2022) dan maksimum 58% pada Bank Mega Tbk (2022), menggambarkan perbedaan signifikan dalam porsi saham yang dimiliki pihak manajemen, didukung standar deviasi 0,1479 yang menunjukkan tingkat penyebaran tinggi. Sumber daya cadangan (slack resources) memiliki rata-rata 19,6 (1960%), dengan nilai minimum 14,165 pada Bank Jago Tbk (2021) dan maksimum 27,59 pada Bank Mestika Dharma Tbk (2021), menandakan sebagian besar perusahaan memiliki cadangan yang memadai untuk menghadapi ketidakpastian, dengan standar deviasi 3,8256 yang relatif rendah. Kinerja perusahaan (firm performance) rata-rata 6,33%, dengan nilai ekstrem -0,80 pada Bank KB Bukopin Tbk (2021) dan 1,957 pada Bank Raya Indonesia Tbk (2023), menunjukkan adanya perusahaan yang merugi maupun yang sangat menguntungkan, dengan standar deviasi 0,3589 mengindikasikan variasi kinerja yang cukup besar, sementara rata-rata mendekati nol menunjukkan kinerja umum sampel tergolong rendah. Terakhir, pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) rata-rata 43,73%, dengan minimum 14% pada Bank Jago Tbk (2021) dan maksimum 66% pada Bank Negara Indonesia (2022), menandakan tingkat pengungkapan berada pada kategori sedang; standar deviasi 0,1171 mengindikasikan sebagian besar perusahaan memiliki tingkat CSR yang relatif serupa, sehingga praktik tanggung jawab sosial cenderung konsisten namun belum optimal.

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, peneliti memastikan bahwa data memenuhi asumsi klasik, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, dan autokorelasi. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, ditunjukkan oleh nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, didukung pula oleh hasil Monte Carlo yang memperkuat kesimpulan bahwa distribusi data memenuhi asumsi normalitas. Uji multikolinearitas mengindikasikan tidak adanya hubungan linear yang kuat antar variabel independen, ditunjukkan oleh nilai Tolerance di atas 0,1 dan VIF di bawah 10 untuk seluruh variabel, sehingga model regresi dapat dianggap bebas dari multikolinearitas. Selanjutnya, uji heterokedastisitas menunjukkan seluruh variabel bebas dari gejala heterokedastisitas karena nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, yang menandakan penyebaran residual relatif homogen di seluruh rentang variabel independen.

Selain itu, uji autokorelasi dilakukan untuk memastikan tidak adanya korelasi antar residual berurutan. Hasil uji Durbin-Watson menunjukkan nilai yang berada di antara batas kritis, sehingga tidak terjadi autokorelasi pada model regresi. Dengan demikian, semua asumsi klasik telah terpenuhi, mencakup normalitas, bebas multikolinearitas, bebas heterokedastisitas, dan tidak adanya autokorelasi, sehingga model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel dibawah ini menunjukkan pengujian uji statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Keterangan
	B	Std. Error	Beta	Sig	
(Constant)	0.168	0.097		0.088	
Gender Diversity	0.304	0.158	0.249	0.06	H1 ditolak
Managerial Ownership	-0.112	0.099	-0.142	0.264	H2 ditolak
Slack Resources	0.011	0.004	0.371	0.008	H3 diterima
Firm Performance	-0.091	0.041	-0.280	0.029	H4 diterima
F _{test}	4.813				
F _{sig}				.002b	
R ²	0.286				
AdjR ²	0.227				

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 3, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{CSR} = 0.168 + 0.304(\text{Gender Diversity}) - 0.112(\text{Managerial Ownership}) + 0.011(\text{Slack Resources}) - 0.091(\text{Firm Performance}).$$

Persamaan regresi tersebut menggambarkan arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap Corporate Social Responsibility (CSR). Nilai konstanta (α) sebesar 0,168 menunjukkan bahwa jika gender diversity, managerial ownership, slack resources, dan firm performance bernilai nol, CSR diprediksi meningkat sebesar

0,168. Koefisien regresi gender diversity sebesar 0,304 mengindikasikan bahwa peningkatan keberagaman gender cenderung mendorong CSR, meski pengaruhnya belum signifikan secara statistik. Sebaliknya, managerial ownership memiliki koefisien negatif -0,112, yang berarti peningkatan kepemilikan saham manajerial cenderung menurunkan tingkat CSR, menunjukkan arah hubungan yang berlawanan. Sementara itu, slack resources berkoefisien positif 0,011, menandakan bahwa semakin besar sumber daya menganggur perusahaan, CSR sedikit meningkat. Di sisi lain, firm performance memiliki koefisien negatif -0,091, yang mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja perusahaan justru berasosiasi dengan penurunan CSR, sehingga peningkatan profitabilitas tidak selalu sejalan dengan peningkatan tanggung jawab sosial.

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan pada Tabel 3, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4,813 dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Gender Diversity, Managerial Ownership, Slack Resources, dan Firm Performance berpengaruh signifikan terhadap Corporate Social Responsibility (CSR), sehingga model regresi yang digunakan layak (fit) untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Sementara itu, berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 3, nilai Adjusted R^2 sebesar 0,227 menunjukkan bahwa 22,7% variasi CSR dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen tersebut, sedangkan 77,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan uji t yang tercantum pada Tabel 3, variabel Gender Diversity ($t_{hitung} = 1,923$, sig. = 0,060) dan Managerial Ownership ($t_{hitung} = -1,131$, sig. = 0,264) tidak berpengaruh signifikan terhadap CSR karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga H1 dan H2 ditolak. Sebaliknya, variabel Slack Resources ($t_{hitung} = 2,785$, sig. = 0,008) berpengaruh signifikan positif terhadap CSR, dan Firm Performance ($t_{hitung} = -2,246$, sig. = 0,029) berpengaruh signifikan negatif terhadap CSR, sehingga H3 dan H4 diterima. Dengan demikian, dari keempat variabel yang diuji, hanya Slack Resources dan Firm Performance yang memiliki pengaruh signifikan terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan.

Pembahasan

Pengaruh Gender Diversity terhadap Corporate Social Responsibility (CSR)

Variabel *Gender Diversity* memiliki nilai $t_{hitung} 1,923 < t_{tabel} 1,998$ dan nilai signifikan sebesar 0,060 yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, yang artinya *gender diversity* tidak berpengaruh terhadap CSR pada Perusahaan perbankan konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2021-2023.

Temuan ini mengindikasikan bahwa keberagaman gender dalam dewan direksi belum menjadi faktor yang menentukan dalam pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan. Salah satu penyebabnya adalah bahwa keberadaan perempuan dalam jajaran direksi sering kali masih bersifat simbolis atau tokenism, di mana kehadiran mereka hanya dimaksudkan untuk memenuhi tuntutan regulasi dan citra perusahaan, bukan karena peran strategis dalam pengambilan keputusan (Ludya & Dewi, 2024). Kondisi ini menyebabkan pengaruh perempuan terhadap kebijakan perusahaan, termasuk dalam implementasi CSR, menjadi terbatas.

Hal tersebut terlihat dari beberapa contoh empiris dalam penelitian ini. Pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jawa Timur tahun 2023, proporsi perempuan dalam dewan direksi tercatat 0 (tidak ada perempuan), namun tingkat pengungkapan

CSR-nya mencapai 0,377. Sementara itu, pada Bank KB Bukopin Tbk tahun 2022, proporsi perempuan dalam dewan direksi sebesar 0,06 atau hanya 1 orang perempuan, tetapi tingkat CSR-nya justru lebih tinggi, yaitu 0,608. Sebaliknya, Bank Pembangunan Daerah Banten tahun 2021 memiliki proporsi perempuan sebesar 0,04 (1 orang) dengan skor CSR sebesar 0,399. Data ini memperlihatkan bahwa tingginya keberagaman gender tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan pelaksanaan CSR. Dengan kata lain, keberadaan perempuan dalam jajaran direksi tidak otomatis menjamin meningkatnya kepedulian sosial dan lingkungan perusahaan, karena posisi mereka sering kali belum memiliki kekuatan pengaruh yang signifikan terhadap kebijakan strategis perusahaan.

Selain itu, struktur organisasi di banyak perusahaan masih didominasi oleh budaya patriarkal yang menempatkan laki-laki sebagai pengambil keputusan utama, sehingga pandangan dan nilai-nilai sosial yang dibawa oleh perempuan, seperti kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan, belum sepenuhnya terakomodasi dalam kebijakan perusahaan (Margaretha & Isnaini, 2014). Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa proporsi perempuan di dewan direksi yang masih rendah belum cukup kuat untuk menciptakan perubahan signifikan terhadap praktik CSR (Lestiananda, Nugrahanti, & Theotama, 2023). Perusahaan di Indonesia umumnya masih lebih berorientasi pada kinerja keuangan jangka pendek daripada tanggung jawab sosial (Pratiwi, 2023), sehingga keberagaman gender belum dipandang sebagai faktor strategis yang memengaruhi tingkat CSR secara langsung.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2022) yang menunjukkan bahwa gender diversity tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap CSR. Hal ini diduga disebabkan oleh rendahnya representasi perempuan dalam jajaran direksi serta keterbatasan ruang bagi mereka untuk berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan strategis perusahaan.

Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2024) yang mendukung pendapat bahwa *gender diversity* berpengaruh terhadap pengungkapan CSR.

Pengaruh *Managerial Ownership* terhadap *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Variabel Managerial Ownership memiliki nilai t hitung $-1,131 < t$ tabel 1.998 dan nilai signifikan sebesar 0,264 yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak, yang artinya *managerial ownership* tidak berpengaruh terhadap CSR pada Perusahaan perbankan konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2021-2023.

Hal ini sejalan dengan teori keagenan (*agency theory*), ketika manajer memiliki saham dalam perusahaan, mereka cenderung memprioritaskan kepentingan finansial pribadi dan berorientasi pada maksimalisasi keuntungan jangka pendek (Jensen & Meckling, 1976). CSR yang bersifat jangka panjang dan tidak selalu berdampak langsung pada profit perusahaan sering kali dianggap kurang relevan bagi manajemen dalam konteks tersebut. Dengan kata lain, kepemilikan saham oleh manajer belum tentu membuat mereka lebih peduli terhadap tanggung jawab sosial, karena orientasi utama mereka masih pada hasil ekonomi.

Selain itu, rendahnya proporsi saham yang dimiliki oleh manajer di perusahaan Indonesia menjadi salah satu penyebab mengapa pengaruhnya terhadap CSR tidak signifikan. Misalnya, pada Bank Maspion Indonesia Tbk tahun 2023, proporsi managerial ownership hanya sebesar 0,00002803, tetapi skor CSR-nya mencapai

0,723. Sebaliknya, Bank Pembangunan Daerah Banten tahun 2021 memiliki managerial ownership sebesar 0,000038114, namun skor CSR-nya hanya 0,399. Perbandingan ini menunjukkan bahwa tinggi-rendahnya kepemilikan saham manajerial tidak selalu sejalan dengan tingkat pelaksanaan CSR perusahaan. Proporsi managerial ownership yang rendah menyebabkan keputusan manajemen tidak terlalu memengaruhi arah kebijakan perusahaan secara keseluruhan (Yulianti dan Nursiam, 2022). Dengan demikian, meskipun manajer memiliki saham, hal itu tidak menjamin peningkatan komitmen sosial perusahaan karena peran kepemilikan tersebut cenderung bersifat simbolis dan tidak memberikan pengaruh nyata terhadap kebijakan strategis perusahaan.

Kondisi ini juga diperkuat oleh struktur tata kelola perusahaan di Indonesia yang masih berorientasi pada hasil keuangan jangka pendek. Banyak perusahaan masih menganggap CSR sebagai sarana untuk membangun reputasi atau memenuhi regulasi, bukan sebagai bagian integral dari strategi bisnis berkelanjutan (Putra dan Dewi, 2023). Akibatnya, manajer pemegang saham lebih berfokus pada peningkatan laba dan efisiensi, sedangkan tanggung jawab sosial perusahaan sering kali didelegasikan kepada departemen khusus tanpa keterlibatan langsung dari manajemen puncak.

Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraheni, Indrasari, dan Hamzah (2022) serta Rinaldi dan Ramadhani (2023) yang menunjukkan bahwa managerial ownership tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR di perusahaan-perusahaan Indonesia. Kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa kepemilikan manajerial yang sangat kecil tidak mampu memberikan kontrol dan pengaruh yang cukup terhadap kebijakan perusahaan, sehingga tidak berdampak signifikan terhadap aktivitas sosial yang dilakukan.

Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Berli (2021) yang menyatakan bahwa managerial ownership memiliki pengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR.

Pengaruh *Slack Resources* terhadap *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Variabel *slack resources* memiliki nilai t hitung 2,785 > t tabel 1.998 dan nilai signifikansi sebesar 0,008 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang artinya *slack resources* berpengaruh signifikan terhadap CSR pada Perusahaan perbankan konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2021-2023.

Perusahaan dengan sumber daya berlebih memiliki fleksibilitas keuangan yang lebih besar untuk menyalurkan dana ke program CSR tanpa mengganggu kegiatan operasional utama. Hal ini sejalan dengan Resource-Based Theory yang dikemukakan oleh Barney (1991), yang menyatakan bahwa kemampuan perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya internal yang langka dan bernilai dapat menciptakan keunggulan kompetitif, termasuk dalam kegiatan sosial.

Bukti empiris dari Bank Jago Tbk selama tiga tahun terakhir juga memperkuat hasil ini. Pada tahun 2021, perusahaan memiliki *slack resources* sebesar Rp1.418.471.000 dengan nilai CSR 0,135. Nilai *slack resources* tersebut meningkat menjadi Rp1.460.371.000 pada tahun 2022, diikuti oleh peningkatan nilai CSR menjadi 0,358. Selanjutnya, pada tahun 2023, *slack resources* Bank Jago kembali naik signifikan menjadi Rp2.954.422.000, sementara nilai CSR juga meningkat menjadi 0,399. Pola ini menunjukkan bahwa ketika cadangan sumber daya perusahaan

meningkat, kemampuan perusahaan dalam melaksanakan program tanggung jawab sosial juga ikut bertambah.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Sari (2022) serta Wijaya dan Anwar (2023) yang menemukan bahwa perusahaan dengan likuiditas tinggi dan kapasitas sumber daya yang besar cenderung lebih aktif dalam melaksanakan kegiatan sosial dan pengungkapan CSR. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin besar *slack resources* yang dimiliki perusahaan, semakin kuat pula komitmen perusahaan dalam menjalankan tanggung jawab sosialnya secara berkelanjutan.

Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Madyakusumawati (2019) yang menyatakan bahwa *slack resources* yang berlebih tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pelaporan CSR.

Pengaruh *Firm Performance* terhadap *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Variabel *firm performance* memiliki nilai t hitung $-2,246 > t$ tabel $-1,998$ dan nilai signifikansi sebesar $0,029$ yang berarti lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima, yang artinya *firm performance* berpengaruh signifikan negatif terhadap CSR pada Perusahaan perbankan konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2021-2023.

Koefisien regresi negatif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja keuangan perusahaan, justru semakin rendah tingkat pelaksanaan tanggung jawab sosialnya. Hasil ini tidak sejalan dengan teori legitimasi, yang berpendapat bahwa perusahaan dengan kinerja baik akan berusaha mempertahankan reputasi publiknya melalui kegiatan sosial. Namun, temuan negatif ini dapat dijelaskan menggunakan teori efisiensi (*efficiency theory*), yang menyatakan bahwa perusahaan dengan kinerja tinggi cenderung menekan biaya non-operasional, termasuk dana yang dialokasikan untuk aktivitas CSR, guna mempertahankan efisiensi dan profitabilitas (Janggu et al., 2019).

Bukti empiris mendukung hasil ini, sebagaimana terlihat pada Bank Raya Indonesia Tbk dalam dua tahun terakhir. Pada tahun 2022, perusahaan mencatat *Return on Assets* (ROA) sebesar $0,8246$ dengan nilai CSR sebesar $0,318$. Sementara pada tahun 2023, ROA meningkat signifikan menjadi $1,9574$, namun CSR hanya naik sedikit menjadi $0,345$. Peningkatan kinerja keuangan hampir dua kali lipat ini tidak diikuti oleh peningkatan proporsional dalam pengungkapan CSR. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan memiliki kemampuan finansial lebih besar, fokus manajemen kemungkinan lebih diarahkan pada optimalisasi profitabilitas dan efisiensi biaya daripada memperluas kegiatan sosial perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Naeem et al., (2025) yang menemukan adanya pengaruh negatif signifikan antara *firm performance* dan pengungkapan CSR di kawasan Asia Tenggara, di mana perusahaan dengan profitabilitas tinggi lebih menekankan efisiensi biaya dan peningkatan nilai bagi pemegang saham dibandingkan kegiatan sosial. Hasil ini juga didukung oleh Putri dan Santoso (2023) yang menemukan bahwa perusahaan perbankan di Indonesia dengan kinerja keuangan tinggi justru menurunkan intensitas CSR karena orientasi manajemen yang berfokus pada laba jangka pendek.

Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah (2021) mengungkapkan bahwa *firm performance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan CSR, yang menunjukkan bahwa keuntungan

atau kinerja yang baik tidak selalu mencerminkan kesungguhan perusahaan dalam menjalankan tanggung jawab sosialnya.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gender diversity, managerial ownership, slack resources, dan firm performance terhadap corporate social responsibility (CSR) pada perusahaan perbankan konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2021–2023, dapat disimpulkan bahwa variabel gender diversity dan managerial ownership tidak berpengaruh signifikan terhadap CSR, dengan nilai t hitung masing-masing 1,923 dan -1,131 serta signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga H1 dan H2 ditolak. Sebaliknya, slack resources berpengaruh signifikan positif terhadap CSR ($t_{\text{hitung}} = 2,785$; sig. = 0,008) dan firm performance berpengaruh signifikan negatif terhadap CSR ($t_{\text{hitung}} = -2,246$; sig. = 0,029), sehingga H3 dan H4 diterima. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan empat variabel independen dan sampel terbatas pada sektor perbankan konvensional dengan periode pendek, sehingga belum menggambarkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi CSR maupun kondisi CSR secara lebih luas pada sektor dan periode berbeda. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas model dengan menambahkan variabel lain seperti profitabilitas, leverage, ukuran perusahaan, atau faktor non-keuangan, serta memperluas cakupan sampel lintas sektor industri dan memperpanjang periode penelitian agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan komprehensif dalam menggambarkan dinamika pengungkapan CSR.

6. Daftar Pustaka

- A.A Zaid, M., Wang, M., T.F. Abuhijleh, S., Issa, A., W.A. Saleh, M., & Ali, F. (2020). Corporate governance practices and capital structure decisions: The moderating effect of gender diversity. *Corporate Governance*, 20(5), 939–964.
- Alfaraih, M., Al Farooque, O., & Elmagrhi, M. (2022). Gender diversity and CSR disclosure: Evidence from GCC countries. *Journal of Business Ethics*, 180(3), 45–60.
- Anggraeni, D. Y., & Djakman, C. D. (2017). Slack resources, feminisme dewan dan kualitas pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 14(1), 94–118.
- Anizar, S., Anastasia, M., Rahman, A., & Yanti, J. B. (2023). Pengaruh gender terhadap kualitas laporan keuangan pada perusahaan manufaktur terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 7(1), 156–163.
- Arwangga, E. P., & Raharja, S. (2023). Pengaruh kinerja keuangan dan karakteristik dewan terhadap pengungkapan karbon pada perusahaan non-keuangan yang terdaftar di BEI. *Journal of Accounting*, 12, 1–11.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Bhagat, S., & Bolton, B. (2013). Director ownership, governance, and performance. *Journal of Corporate Finance*, 48(1).
- Birindelli, G., Chiappini, H., & Jalal, R. N.-U.-D. (2024). Greenwashing, bank financial performance and the moderating role of gender diversity. *Research in International Business and Finance*, 69, 102235.
- Bourgeois, L. J. (1981). On the measurement of organizational slack. *Academy of Management Review*, 6(1), 29–39.

- Chen, X., Li, Y., & Zhang, R. (2023). CSR and reputation risk mitigation in the banking sector: Evidence from Asia. *Journal of Banking and Finance*, 45(2), 112–130.
- Daft, R. L. (2010). *Organization theory and design* (10th ed.). Cengage.
- Deegan, C., Rankin, M., & Voght, P. (2000). Firms' disclosure reactions to major social incidents: Australian evidence. *Accounting Forum*, 24(1), 101–130.
- Delima, D., & Herawaty, V. (2020). Pengaruh kepemilikan publik, dewan komisaris independen dan struktur modal terhadap manajemen laba dengan profitabilitas sebagai variabel moderasi. *KOCENIN Serial Konferensi*, 1.
- Dowling, J., & Pfeffer, J. (1975). Organizational legitimacy: Social values and organizational behaviour. *Pacific Social Review*, 18(1), 122–136.
- Elkington, J. (1994). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Capstone Publishing.
- Firmansyah, A., Febrian, W., & Falbo, T. D. (2022). The role of corporate governance and tax risk in Indonesia investor response to tax avoidance. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 15(1), 11–27.
- Firdaus, M., & Pratiwi, R. (2024). Innovative CSR reporting among mid-performance Indonesian banks. *Journal of CSR Innovation*, 3(2), 155–170.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Pitman.
- Galbreath, J. (2016). The impact of board structure on corporate social responsibility: A temporal view. *Business Strategy and the Environment*, 25(5), 361–372.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit UNDIP.
- Giannarakis, G., Andronikidis, A., & Sariannidis, N. (2023). The impact of managerial ownership on CSR transparency. *CSR and Environmental Management*, 30(1), 112–130.
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9(2), 193–206.
- Hameed, F., Alfaraj, M., & Hameed, K. (2023). The association of board characteristics and CSR disclosure quality: Evidence from Pakistan. *Sustainability*, 15(24), 16849.
- Haniffa, R. M., & Cooke, T. E. (2005). The impact of culture and governance on corporate social reporting. *Journal of Accounting and Public Policy*, 24, 391–430.
- Ibrahim, M. M., & Abdel-Meguid, T. (2020). CSR disclosure and firm performance: The mediating role of corporate reputation and CEO integrity. *Journal of Business Research*, 120, 127–136.
- International Finance Corporation. (2023). *ESG implementation in emerging markets: Case studies from Southeast Asian banks*.
- Irawan, F., & Muarifah, E. (2020). Analisis penerapan corporate social responsibility (CSR) dalam perspektif sharia enterprise theory. *Minhaj: Jurnal Ilmu Syariah*, 1(2), 149–178.
- Istiqomah, S., & Amanah, L. (2021). Pengaruh kinerja keuangan, kapitalisasi pasar dan ukuran perusahaan terhadap pengungkapan CSR. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 10(2).
- Janggu, T., Darus, F., Zain, M. M., & Sawani, Y. (2019). Does good corporate governance lead to better sustainability reporting? *Environmental Economics and Policy Studies*, 21(4), 841–861.
- Jensen, M., & Meckling, W. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(1).
- Jiz, M., Salama, A., Dixon, R., & Stratling, R. (2014). Corporate governance and corporate social responsibility disclosure in the U.S. banking sector. *Journal of Business Ethics*, 125(4), 601–615.
- Kapoh, Y. I. B., Siar, L., & Setlight, M. M. (2021). Aspek hukum tanggung jawab sosial perusahaan. *Jurnal Tana Mana*, 4(2).
- Khoiri, M., Sulistyorini, S., & Fitri, A. Z. (2024). Implementasi CSR untuk meningkatkan SDM dalam pendidikan. *Al Midad: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(1), 81–91.

- Khoirunnisa, W., & Muhammad, R. N. (2022). Penerapan CSR pada PT Kereta Api Indonesia. *Indonesian Accounting Literacy*.
- Kholifah, S. (2022). Pengaruh kinerja lingkungan dan kepemilikan manajerial terhadap pengungkapan CSR. *MAKSIMUM*, 12(1), 64–76.
- Lestiananda, L. R., Nugrahanti, Y., & Theotama, G. (2023). Board diversity and CSR disclosures. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 15(2), 199–210.
- Ludya, A., & Dewi, S. (2024). The role of female directors and CSR committees on CSR disclosure. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 19(1), 49–65.
- Madyakusumawati, S. (2019). Peran slack resources dan diversitas gender terhadap kualitas pengungkapan CSR. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 16(2), 69–88.
- Mahardini, N. Y., & Framita, D. S. (2022). Financial distress dan karakteristik dewan. *Journal of Applied Management Research*, 2(2), 81–90.
- Margaretha, F., & Isnaini, R. (2014). Board diversity and gender composition on CSR and firm reputation in Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 16(1), 1–8.
- Masha, A. A., & Sari, S. P. (2024). Ownership involvement in CSR disclosure. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 10775–10784.
- Maulana, A., & Widyawati, D. (2024). Kepemilikan dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan F&B. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 13(7), 1–19.
- Melvin, & Rachmawati, D. (2021). Pengaruh slack resources dan dewan terhadap pengungkapan CSR. *Widya Akuntansi dan Keuangan*, 3(2), 112–129.
- Mustofa, U. A., Edy, R. N. A. P., Kurniawan, M., & Kholid, M. F. N. (2020). Green accounting terhadap CSR pada bus di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 508–520.
- Naeem, N., Khattak, S. H., & Awan, T. (2025). Enhancing firm performance through CSR in Pakistan. *QJSS*, 6(1), 76–85.
- Nazar, M. R., & Istiqomah, N. H. (2023). Pengaruh slack resources, profitabilitas, dan media exposure terhadap CSR. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(2), 499–505.
- Nugraheni, P., Indrasari, A., & Hamzah, N. (2022). Ownership structure and CSR disclosure. *Accounting and Investment Journal*.
- Nugroho, A., & Handayani, S. (2024). Regulatory pressure vs strategic CSR investment. *Journal of Banking Regulation Indonesia*, 11(2), 89–103.
- Nugroho, T. R., Utami, S. D., & Akbar, R. (2024). The influence of governance and performance on sustainability reporting. *Business, Management & Accounting Journal*, 1(1).
- OJK. (2017). *POJK No. 51/POJK.03/2017 tentang penerapan keberlanjutan*.
- Prasetyo, A. (2024). Cultural barriers in gender-diverse boardrooms. *Journal of Corporate Governance Indonesia*, 8(1), 45–58.
- Pratiwi, D. N. (2023). Gender diversity dan kinerja keuangan dengan CSR sebagai mediasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 7(2), 118–130.
- Pudjianti, D., & Ghozali, I. (2021). Variabel keuangan dan financial distress. *Kompartemen*, 21(2), 271–289.
- Purba, I. A. P. L., & Candradewi, M. R. (2019). Leverage dan pengungkapan CSR. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5372–5400.
- Putra, I. M., & Dewi, N. P. (2023). Corporate governance dan kepemilikan terhadap CSR. *Jurnal Benefita*, 8(2), 221–232.
- Putri, A., & Santoso, D. (2023). Profitability, leverage and CSR disclosure. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 20(2), 205–221.
- Putri, S. S. P., & Wahyuningsih, E. M. (2021). Firm size, leverage dan nilai perusahaan. *Akuntabel*, 18(1).
- Putri, W. (2023). CSR dan risiko bank. *AKUNESA*, 11(3), 269–274.
- Ramadhani, R., & Taqwa, S. (2024). Kepemilikan institusional, media exposure dan gender diversity terhadap CSR. *Jurnal Nuansa Karya Akuntansi*, 2(1), 1–16.
- Rinaldi, M., & Ramadhani, M. A. (2023). Managerial ownership and CSR disclosure. *Proceeding of IConMC*.

- Rivandi, M. (2021). Pengaruh struktur kepemilikan terhadap CSR. *JIPAK*, 16(1), 21–40.
- Rivandi, Y. A., & Kusumaningrum, R. (2006). Konflik kepentingan dan agency theory. *Akses: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 70–75.
- Riwajanti, N. I., & Wahyudi, S. (2023). Sustainability reporting in Indonesian banking. *Journal of Financial Regulation and Compliance*, 31(2), 145–162.
- Rosiva, M., Wahyuni, I., & Subaida, I. (2022). CSR dan nilai perusahaan dengan profitabilitas sebagai mediasi. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, 1(2), 400–414.
- Rumbaku, F. M., Muti'minah, & Pisolao, M. R. (2024). Slack resources, audit committee dan board feminism. *Advances in Managerial Auditing Research*, 2(1), 157–170.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Salsani, I. R., & Nursiam. (2025). Determinan CSR di Indonesia. *IJSE*, 8(1), 713–729.
- Saputra, J., Haryanto, A., & Purwanto, A. (2024). Financial performance and CSR maturity. *Journal of Financial Performance and Sustainability*, 4(1), 33–47.
- Sari, D., Khoiriyah, Y., Astuti, H. W., & Puspita, N. D. (2022). Slack resources terhadap CSR. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 6(1), 63–70.
- Sari, M., & Wijaya, R. (2023). Gender diversity and CSR quality in Indonesian banking. *Journal of Sustainable Finance Indonesia*, 5(2), 112–125.
- Sari, N. M., & Berli, Y. (2021). Pengaruh kepemilikan manajerial terhadap CSR. *Jurnal Ilmiah Akuntansi FE UNIBBA*, 12(1).
- Sayekti, Y. (2011). *Strategic CSR: Slack resources, kinerja keuangan dan ERC*. Disertasi, Universitas Indonesia.
- Solikhah, I. (2022). CSR terhadap profitabilitas dan manajemen laba. *AKUNESA*, 10(2), 1–13.
- Srimindarti, C. (2004). Balanced scorecard sebagai alternatif pengukuran kinerja. *Fokus Ekonomi*, 3(1).
- Stoller, R. J. (1968). *Sex and gender: On the development of masculinity and femininity*. Science House.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tamara, & Budiasih. (2020). Analisis penerapan triple bottom line pada perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 45–60.
- Tenggono, E., & Syamlan, Y. T. (2021). Upper echelon theory dalam strategi. *Manfa'ah: Journal of Islamic Business and Management*, 1(1), 29–35.
- Vanacker, T. R., Zahra, S. A., & Holmes, R. M. (2017). Corporate entrepreneurship and firm performance. *Academy of Management Proceedings*, 2017(1), 15764.
- Wati, W. Y. N. A. (2018). Likuiditas, solvabilitas dan pertumbuhan laba. *JIRM*, 7(3).
- Wijaya, A., & Anwar, F. (2023). Slack resources, profitability and CSR disclosure. *Jurnal Benefita*, 8(2), 200–212.
- Yuliandhari, W. S., & Sekariesta, N. (2023). Gender diversity, kepemilikan asing dan slack resources terhadap CSR. *JAIM*, 4(2), 438–444.
- Yulianti, A., & Nursiam. (2022). Profitability, leverage, and managerial ownership on accounting conservatism. *IJEBAR*, 6(4), 1700–1706.
- Zahrani, N. P., & Triyono. (2025). Firm growth dan CSR disclosure. *Al-Kharaj*, 7(3), 1644–1660.