

***SLACK RESOURCES DAN CORPORATE SUSTAINABILITY
PERFORMANCE***

***SLACK RESOURCES AND CORPORATE SUSTAINABILITY
PERFORMANCE***

Rofi Dwi Bagus Ibrahim*

rofibagus23@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang

Ika Putri Larasati

ika.putri.fe@um.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang

ABSTRACT

Corporate Sustainability Performance (CSP) is an important issue and has received considerable attention from stakeholders. CSP practices require the availability of resources from the company. Slack resources are surplus resources in a company that can be utilized for CSP. Slack resources in this research are classified into financial slack and Human Resources (HR) slack. This research aims to examine the role of financial slack and HR slack on CSP. The number of samples in this research was 250 non-financial companies that publish sustainability reports and annual reports and are listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) from 2018 to 2022. This quantitative research uses multiple linear regression analysis with the Newey-West standard error approach. The research results show that financial slack does not affect CSP, while HR slack has a positive effect on CSP. This finding is because the allocation of financial slack tends to be more rigid when compared with the allocation of HR slack for CSP.

Keywords: Corporate Sustainability Performance; Financial Slack; Human Resources Slack; Slack Resources

**Corresponding Author*

ABSTRAK

Corporate Sustainability Performance (CSP) merupakan isu penting dan mendapat banyak perhatian bagi para pemangku kepentingan. Praktik CSP pada dasarnya memerlukan ketersediaan sumber daya dari perusahaan. *Slack resources* adalah sumber daya yang berlebih di suatu perusahaan sehingga dapat dimanfaatkan untuk CSP. *Slack resources* dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi kelebihan sumber daya keuangan (*financial slack*) dan kelebihan sumber daya manusia (*human resources slack*). Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran *financial slack* dan *Human Resources* (HR) *slack* terhadap CSP. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 250 perusahaan non-keuangan yang mempublikasikan *sustainability report* dan *annual report*, serta terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2018-2022. Penelitian kuantitatif ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pendekatan Newey-West *standard error*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *financial slack* tidak berpengaruh terhadap CSP, sementara HR *slack* berpengaruh positif terhadap CSP. Temuan ini dikarenakan alokasi *financial slack* cenderung lebih *rigid*, jika dibandingkan dengan alokasi HR *slack* untuk CSP.

Kata Kunci: *Corporate Sustainability Performance; Financial Slack; Human Resources Slack; Slack Resources*



Jurnal Akuntansi Universitas Jember

Open access under Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. (CC BY-SA 4.0)

1. PENDAHULUAN

Perubahan iklim, kemiskinan, polusi, dan globalisasi menjadi permasalahan serius yang mendasari pentingnya praktik *sustainability* bagi perusahaan (Amidjaya & Widagdo, 2020; Iqbal & Ahmad, 2021; Wang, 2017). Bahkan, isu perubahan iklim telah menjadi permasalahan global yang cukup penting dan mendapat banyak perhatian setelah pandemi Covid-19 (Harris & Ramadhan, 2022; IAI, 2021). Oleh karena itu, paradigma bisnis perusahaan mulai mengalami perubahan dari konsep *single bottom line* yang berorientasi pada laba menjadi konsep *triple bottom line* yang menyeimbangkan antara aktivitas ekonomi, sosial, dan lingkungan (Budiawan, 2019; Fatchan & Trisnawati, 2016; Sonia & Khafid, 2020). Kondisi ini dapat disebut dengan istilah *Corporate Sustainability Performance* (CSP) di mana perusahaan tidak hanya dituntut untuk mengejar kinerja ekonomi, melainkan juga harus mempertimbangkan kinerja sosial dan lingkungan (Abdul-Rashid *et al.*, 2017; Çankaya & Sezen, 2019; Chin *et al.*, 2015).

Bersumber pada hasil survei yang dilakukan oleh Klynveld Peat Marwick Goerdeler (KPMG), pembahasan tentang CSP terus mengalami peningkatan sejak awal tahun 2000-an sampai tahun 2022 (KPMG, 2022). Kondisi ini tidak terlepas dari tingginya permintaan *stakeholders* atas informasi keberlanjutan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan (KPMG, 2022; Kumar *et al.*, 2022; Laskar & Maji, 2018). Sebagai contoh, investor dan kreditur memerlukan informasi *sustainability* untuk menilai kondisi perusahaan sebelum memutuskan berinvestasi atau memberikan pinjaman (Aniktia & Khafid, 2015; Rani, 2018). Oleh karena itu, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mewajibkan pengungkapan *sustainability report* bagi lembaga jasa keuangan, emiten, dan perusahaan publik di Indonesia (OJK, 2017). Bahkan, baru-baru ini Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) juga turut memperhatikan isu *sustainability* dengan membentuk *Task*

Force-Comprehensive Corporate Reporting (Task Force-CCR) sebagai tindak lanjut atas dibentuknya *International Sustainability Standard Board* (ISSB) oleh *International Financial Reporting Standard* (IFRS) Foundation pada tahun 2021 (IAI, 2021).

Penelitian sebelumnya tentang CSP didominasi oleh pengaruh *corporate governance* (Hussain *et al.*, 2018; Maali *et al.*, 2021; Tjahjadi *et al.*, 2021), *gender diversity* (Zaid *et al.*, 2020; Galletta *et al.*, 2022; Zhu *et al.*, 2022), atau karakteristik perusahaan (Crisóstomo *et al.*, 2020; Lourenço & Branco, 2013; Puspita & Daljono, 2014). Penelitian tersebut mayoritas menggunakan teori agensi (Jensen & Meckling, 1976), atau teori *stakeholders* (Freeman, 1984) sebagai dasar dalam membangun pemikiran. Kedua teori tersebut memang sering digunakan dalam topik CSP, namun literatur akuntansi yang menggunakan teori tersebut jumlahnya sudah sangat banyak (Christine & Meiden, 2021; Maali *et al.*, 2021; Wahyuni, 2018). Oleh karena itu, penelitian lain mulai menggunakan pandangan berbasis sumber daya seperti melalui pengaruh *slack resources* terhadap CSP (Adomako & Nguyen, 2020; Rani, 2018; Shahzad *et al.*, 2016; Zhang *et al.*, 2018). Hal ini cukup relevan karena praktik *sustainability* memerlukan ketersediaan sumber daya perusahaan yang memadai (Rani, 2018). *Slack resources* mencerminkan kondisi sumber daya yang memadai karena jumlahnya yang melimpah melebihi batas minimum perusahaan (Napitu & Siregar, 2021; Rani, 2018). Dengan demikian, *slack resources* berpotensi besar dalam memengaruhi CSP (Rani, 2018).

Berdasarkan pandangan berbasis sumber daya, perusahaan harus bersedia menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk menciptakan ekonomi berkelanjutan, memenuhi persyaratan lingkungan, dan membangun hubungan baik dengan masyarakat sekitar (Rani, 2018). Pernyataan tersebut didukung oleh teori *Natural Resource Based View* (NRBV) di mana salah satu kunci tercapainya keunggulan kompetitif adalah kemampuan perusahaan dalam mengelola aspek keberlanjutan (de Almeida *et al.*, 2021; Hart, 1995; Hart & Dowell, 2011). Perusahaan yang memiliki *slack resources* dapat memanfaatkan sumber daya tersebut untuk digunakan pada berbagai kegiatan, termasuk praktik keberlanjutan (Adomako & Nguyen, 2020; Kim *et al.*, 2019; Shahzad *et al.*, 2016; Zhang *et al.*, 2018). Sementara itu, praktik keberlanjutan merupakan bagian tidak terpisahkan dari CSP (Rani, 2018). CSP juga diyakini dapat meningkatkan reputasi perusahaan di kalangan pemangku kepentingan, yang pada akhirnya akan berdampak terhadap penciptaan keunggulan kompetitif perusahaan (Laskar & Maji, 2018; Lin *et al.*, 2020; Rani, 2018; Xu *et al.*, 2015).

Selanjutnya, hubungan *slack resources* dan CSP masih perlu dikendalikan karena setiap perusahaan memiliki kapasitas yang berbeda dalam implementasi praktik keberlanjutan. Perusahaan besar dipandang memiliki kapasitas yang lebih besar untuk melakukan praktik keberlanjutan, sedangkan perusahaan kecil dipandang memiliki kapasitas yang lebih terbatas (Boso *et al.*, 2017; Julian & Ofori-Dankwa, 2013; Lourenço & Branco, 2013; Puspita & Daljono, 2014). Kondisi ini juga terjadi pada masing-masing tipe industri, di mana perusahaan tipe *high profile* diyakini memiliki kewajiban yang lebih besar terhadap isu keberlanjutan dibandingkan tipe *low profile* (Anggraeni & Djakman, 2017; Sinaga & Fachrurrozie, 2017; Wagiswari & Badera, 2021). Oleh karena itu, ukuran perusahaan dan tipe industri dipilih sebagai variabel kontrol untuk melengkapi hubungan *slack resources* dan CSP.

Penelitian terdahulu tentang *slack resources* dan CSP menunjukkan hasil yang tidak konsisten. *Slack resources* dianggap berpengaruh terhadap CSP ketika perusahaan memanfaatkannya untuk kepentingan keberlanjutan (Adomako & Nguyen, 2020; Kim *et*

al., 2019; Rani, 2018; Symeou *et al.*, 2019). Sebaliknya, *slack resources* dianggap tidak berpengaruh terhadap CSP ketika perusahaan lebih memilih memanfaatkannya untuk kepentingan bisnis daripada keberlanjutan (Boso *et al.*, 2017; Julian & Ofori-Dankwa, 2013; Mishina *et al.*, 2004; Tista *et al.*, 2021). Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini mengkaji CSP dari perspektif yang lebih luas meliputi: kinerja ekonomi, kinerja sosial, dan kinerja lingkungan untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian ini mengklasifikasikan *slack resources* ke dalam dua jenis yaitu *financial slack* dan *human resource (HR) slack*. Kedua jenis tersebut dipilih karena berkontribusi besar dalam implementasi kebijakan strategis perusahaan (Zhang *et al.*, 2018). Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *slack resources* terhadap CSP pada perusahaan non-keuangan di Indonesia.

Perusahaan non-keuangan dipilih karena beberapa penelitian terdahulu difokuskan pada sektor tertentu, seperti: sektor manufaktur (Abdul-Rashid *et al.*, 2017; Tobing *et al.*, 2019), sektor pertambangan (Boiral & Henri, 2017; Fonseca *et al.*, 2014), atau sektor perbankan (Galletta *et al.*, 2022; Herawaty *et al.*, 2021). Perusahaan non-keuangan juga mewakili sebagian besar perusahaan di Indonesia dengan persentase sebesar 87,5% dan kegiatannya dianggap berkaitan langsung dengan praktik keberlanjutan (BEI, 2023; Setiani & Sinaga, 2021; Wijaya & Hadiprajitno, 2017). Selain itu, penelitian ini dilakukan di Indonesia karena masih memiliki beberapa masalah terkait isu keberlanjutan berupa: konflik sosial, kemiskinan, dan ancaman kerusakan lingkungan (Amidjaya & Widagdo, 2020; Tjahjadi *et al.*, 2021).

2. TINJAUAN LITERATUR

Teori *Natural Resource Based View (NRBV)*

NRBV didefinisikan sebagai upaya perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui pemanfaatan sumber daya internal dan mempertimbangkan faktor eksternal berupa lingkungan alam (Hart, 1995; Hart & Dowell, 2011). Keunggulan kompetitif yang dimaksud adalah suatu kondisi di mana perusahaan memiliki kinerja yang unggul secara berkelanjutan baik dari aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan jika dibandingkan dengan kompetitor (Hart, 1995; Hart & Dowell, 2011). Lebih lanjut, NRBV menyarankan tiga strategi agar perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif, di antaranya: pencegahan polusi, penatagunaan produk, dan pembangunan berkelanjutan (Hart, 1995; Hart & Dowell, 2011). NRBV juga menjelaskan bahwa keunggulan kompetitif dapat dicapai melalui kemampuan perusahaan dalam mengelola aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan di sekitarnya (de Almeida *et al.*, 2021; Hart, 1995; Hart & Dowell, 2011). Oleh karena itu, praktik *sustainability* dipandang memiliki peran penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan (Hart, 1995; Hart & Dowell, 2011; Rani, 2018).

Sejalan dengan NRBV, praktik *sustainability* bergantung pada kapabilitas perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki khususnya untuk menciptakan nilai-nilai keberlanjutan (de Almeida *et al.*, 2021; Hart, 1995; Hart & Dowell, 2011). Hal tersebut berarti perusahaan harus mengalokasikan sebagian sumber daya yang dimiliki untuk kepentingan keberlanjutan (Rani, 2018). Contohnya, perusahaan harus menggunakan sebagian modal kerja untuk pengumpulan informasi, pembelian peralatan, atau keperluan lainnya sehubungan dengan implementasi program keberlanjutan (Sugiarti, 2020). Lebih lanjut, *slack resources* merupakan salah satu sumber daya yang dianggap potensial dalam meningkatkan kinerja keberlanjutan perusahaan (Rani, 2018). Hal ini disebabkan oleh karakteristik *slack resources* yang menggambarkan kondisi

sumber daya memadai karena ketersediaannya yang berlebih (Napitu & Siregar, 2021; Rani, 2018). Selain itu, *slack resources* memungkinkan perusahaan untuk memenuhi tuntutan para pemangku kepentingan dengan melakukan alternatif strategi baru terkait keberlanjutan (Lin *et al.*, 2020; Shahzad *et al.*, 2016; Sugiarti, 2020; Xiao *et al.*, 2018). Dengan demikian, *slack resources* memiliki keterkaitan dengan CSP.

Corporate Sustainability Performance (CSP)

Corporate sustainability merupakan istilah yang populer setelah adanya laporan Brundtland (1987), yang menyatakan bahwa *sustainability* diartikan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan saat ini tanpa mengorbankan kebutuhan generasi mendatang (Hourneaux *et al.*, 2018; Zalfa & Novita, 2021). Istilah tersebut kemudian berkembang dan melahirkan konsep *triple bottom line* yang dikemukakan oleh Elkington (1998), di mana perusahaan dapat mencapai keberhasilan dengan menyeimbangkan antara aktivitas ekonomi, lingkungan, dan sosial (Hourneaux *et al.*, 2018; Laskar & Maji, 2018; Zalfa & Novita, 2021). Konsep *triple bottom line* inilah yang mendasari penerapan CSP pada sebagian besar perusahaan.

CSP atau kinerja keberlanjutan perusahaan merupakan suatu ukuran kinerja yang terdiri atas: kinerja ekonomi, kinerja lingkungan, dan kinerja sosial (Abdul-Rashid *et al.*, 2017; Hourneaux *et al.*, 2018; Zalfa & Novita, 2021). Kinerja ekonomi berorientasi pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai keuntungan, namun dengan mempertimbangkan aspek lingkungan dan sosial (Abdul-Rashid *et al.*, 2017; Zalfa & Novita, 2021). Kinerja lingkungan berorientasi pada keberhasilan perusahaan dalam menggunakan energi yang bersih dan efisien, seperti: pengurangan emisi, limbah, serta zat berbahaya (Abdul-Rashid *et al.*, 2017; Zalfa & Novita, 2021). Kinerja sosial berorientasi pada tanggungjawab perusahaan dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan dan masyarakat sekitar, meliputi: kesejahteraan, kesehatan, keselamatan, dan lainnya (Abdul-Rashid *et al.*, 2017; Zalfa & Novita, 2021). Lebih lanjut, ukuran CSP dapat dilihat dari capaian kinerja yang diungkapkan dan disajikan perusahaan dalam *sustainability report*. Oleh karena itu, CSP diukur berdasarkan *Global Reporting Initiative (GRI) standards 2016* yang dipandang sebagai *framework sustainability report* yang komprehensif, konsisten, andal, dan diakui secara global (Laskar & Maji, 2018). Indeks GRI dalam hal ini meliputi 77 indikator, di mana 13 indikator untuk kinerja ekonomi, 30 indikator untuk kinerja lingkungan, dan 34 indikator untuk kinerja sosial (GRI, 2016).

Slack Resources

Slack resources merupakan kelebihan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan pada periode tertentu dan belum dimaksudkan untuk tujuan apapun (Shoimah & Aryani, 2019; Solikhah & Kuswoyo, 2019; Symeou *et al.*, 2019). *Slack* merupakan lawan dari kelangkaan karena timbul dari ketersediaan sumber daya yang melebihi batas minimum perusahaan (Napitu & Siregar, 2021; Rani, 2018). Keberadaan *slack resources* memberikan peluang untuk menjadikannya sebagai cadangan sumber daya yang dapat dimanfaatkan perusahaan dalam menghadapi berbagai tantangan (Anggraeni & Djakman, 2017; Lin *et al.*, 2020; Sugiarti, 2020). *Slack resources* dalam penelitian ini terbagi ke dalam dua jenis yaitu *financial slack* dan *human resource (HR) slack* karena dianggap berkontribusi besar dalam implementasi kebijakan strategis perusahaan (Zhang *et al.*, 2018).

Financial slack merupakan suatu kondisi di mana ketersediaan sumber daya keuangan perusahaan melebihi syarat minimum untuk menjalankan kegiatan operasional (Lin *et al.*, 2020; Shahzad *et al.*, 2016). *Financial slack* adalah sumber daya paling diskresioner karena dapat dengan mudah dimanfaatkan untuk mendanai berbagai kegiatan strategis perusahaan (Lin *et al.*, 2020; Shahzad *et al.*, 2016). Oleh karena itu, *financial slack* menawarkan cadangan dana yang sewaktu-waktu dapat digunakan bahkan dalam keadaan mendesak sekalipun (Shahzad *et al.*, 2016). Proksi untuk mengukur *financial slack* didasarkan pada rasio modal kerja melalui nilai aset lancar dikurangi dengan nilai kewajiban lancar perusahaan (Mishina *et al.*, 2004; Shahzad *et al.*, 2016; Tista *et al.*, 2021). Rasio modal kerja dipilih karena menggambarkan sifat modal yang paling diskresioner sehingga sejalan dengan karakteristik *financial slack* (Shahzad *et al.*, 2016).

Sementara itu, *HR slack* adalah tingkat kelebihan tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan dari waktu ke waktu (Adomako & Nguyen, 2020). Seperti *slack resources* pada umumnya, *HR slack* menggambarkan jumlah tenaga kerja yang melebihi batas minimum untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah karyawan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan tingkat rata-rata industri (Mishina *et al.*, 2004; Shahzad *et al.*, 2016). *HR slack* juga dapat diamati ketika perusahaan melaksanakan berbagai program yang melibatkan karyawan di luar bidangnya. Program ini bertujuan agar karyawan tidak banyak membuang waktu luang dan dapat mengembangkan kompetensi yang dimiliki (Shahzad *et al.*, 2016). Sejalan dengan definisi yang telah dijelaskan, proksi untuk mengukur *HR slack* didasarkan pada jumlah karyawan dibagi dengan total penjualan lalu dibandingkan dengan tingkat rata-rata di sub sektor industri yang serupa (Mishina *et al.*, 2004; Welbourne *et al.*, 1999; Zhang *et al.*, 2018).

Financial Slack dan CSP

Berdasarkan NRBV, keunggulan kompetitif dapat dicapai melalui kapabilitas perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki khususnya untuk menciptakan nilai-nilai keberlanjutan (de Almeida *et al.*, 2021; Hart, 1995; Hart & Dowell, 2011). Hal ini menandakan bahwa praktik *sustainability* mensyaratkan pengorbanan sumber daya dari perusahaan. Pengorbanan yang dimaksud adalah menggunakan sebagian sumber daya untuk kepentingan keberlanjutan (Rani, 2018). *Financial slack* merupakan sumber daya yang dapat dikorbankan karena karakteristiknya yang diskresioner, sehingga dapat dengan mudah dimanfaatkan oleh perusahaan (Lin *et al.*, 2020; Shahzad *et al.*, 2016). Sebagai contoh, perusahaan dapat menggunakan *financial slack* untuk berinvestasi pada teknologi baru sehubungan dengan pencegahan polusi, pengurangan konsumsi energi, atau pengelolaan limbah dari kegiatan produksi (Lin *et al.*, 2020; Xiao *et al.*, 2018).

Keberadaan *financial slack* memungkinkan perusahaan untuk fokus terhadap substansi daripada sekadar upaya simbolis dari kegiatan keberlanjutan (Xiao *et al.*, 2018). Pernyataan ini mengindikasikan bahwa perusahaan dengan *financial slack* akan memiliki kinerja keberlanjutan yang lebih berkualitas (Anggraeni & Djakman, 2017; Napitu & Siregar, 2021; Sugiarti, 2020). Oleh karena itu, argumen penelitian terdahulu menyatakan bahwa *financial slack* membawa dampak positif terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan (Kim *et al.*, 2019; Rani, 2018; Symeou *et al.*, 2019; Zhang *et al.*, 2018). Lebih lanjut, kinerja keberlanjutan yang baik pada akhirnya dapat meningkatkan reputasi perusahaan di kalangan pemangku kepentingan (Laskar & Maji, 2018; Lin *et al.*, 2020;

Rani, 2018; Xu *et al.*, 2015). Kondisi ini juga sejalan dengan NRBV di mana reputasi merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif perusahaan (Rani, 2018).

H₁: *Financial slack* berpengaruh positif terhadap *corporate sustainability performance* (CSP)

HR Slack dan CSP

Perusahaan dengan jumlah karyawan di atas rata-rata industri memiliki keleluasaan yang besar untuk mengalokasikannya ke dalam berbagai kegiatan, termasuk praktik keberlanjutan (Adomako & Nguyen, 2020; Kim *et al.*, 2019; Shahzad *et al.*, 2016). Alokasi yang dimaksud adalah memanfaatkan tenaga, pengetahuan, atau keterampilan karyawan dalam mendukung praktik keberlanjutan (Adomako & Nguyen, 2020). Misalnya, perusahaan dapat melibatkan karyawan dalam menciptakan proses produksi yang ramah lingkungan, pengelolaan limbah, atau kegiatan lainnya (Adomako & Nguyen, 2020). Dengan demikian, keberadaan *HR slack* dapat mendukung praktik keberlanjutan perusahaan.

Sejalan dengan NRBV, *HR slack* meliputi keterampilan karyawan merupakan sumber daya yang unik, langka, dan bernilai sehingga berperan dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan (Adomako & Nguyen, 2020; Hart, 1995; Shahzad *et al.*, 2016). Selain itu, perusahaan yang mempekerjakan lebih banyak karyawan akan dipandang murah hati sehingga memiliki citra positif di kalangan pemangku kepentingan (Shahzad *et al.*, 2016). Oleh karena itu, argumen penelitian terdahulu menyatakan bahwa *HR slack* berpengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan (Adomako & Nguyen, 2020; Kim *et al.*, 2019; Meyer & Leitner, 2018; Shahzad *et al.*, 2016).

H₂: *Human resource (HR) slack* berpengaruh positif terhadap *corporate sustainability performance* (CSP)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif untuk menguji pengaruh *slack resources* terhadap CSP pada perusahaan non-keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2018 sampai dengan 2022. Perusahaan non-keuangan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa sektor di antaranya: *healthcare, basic materials, industrials, consumer cyclicals, consumer non-cyclicals, transportation & logistic, energy, dan infrastructures* (BEI, 2023). Selanjutnya, tahun 2018 dipilih karena menjadi periode setelah diterbitkannya POJK Nomor 51/POJK.03/2017 tentang *sustainability reporting* di Indonesia, serta bertepatan dengan adopsi pertama dari pedoman GRI *Standards* 2016 (NCSR, 2020; OJK, 2017; Suryani & Wibowo, 2022). Sementara tahun 2022 merupakan periode akhir penelitian karena menjadi batas keterjangkauan data, serta bersamaan dengan adanya *update* pedoman GRI *Standards* 2021 yang berlaku efektif pada tahun 2023 (GRI, 2022).

Periode penelitian yang dilakukan pada tahun 2018 sampai dengan 2022 tidak terlepas dari adanya pandemi *covid-19* yang mewabah pada kurun waktu 2020 sampai dengan 2023 (WHO, 2023). Pandemi ini diyakini sangat berdampak terhadap penurunan kinerja sebagian besar perusahaan. Penurunan kinerja yang dimaksud berupa degradasi laba atau kerugian yang tersaji dalam laporan laba rugi perusahaan (Aprillianto & Wardhaningrum, 2021; Santoso, 2021). Akan tetapi, kondisi tersebut tidak terjadi pada aspek sumber daya atau *resources* perusahaan yang dinilai lebih stabil dalam laporan posisi keuangan (Santoso, 2021). Di samping itu, penurunan kinerja keuangan tersebut juga berbanding terbalik dengan kinerja keberlanjutan perusahaan atau CSP yang justru

meningkat selama pandemi *covid-19* (Dewi & Sadana, 2022; Kusumawardhany, 2022). Berdasarkan hal tersebut, *cut-off* periode penelitian pada masa pandemi *covid-19* dengan periode dua tahun sebelumnya tidak memberikan perbedaan signifikan secara statistik, sehingga kecil kemungkinan terjadinya *outlier* data (Bibi & Narsa, 2022).

Penelitian ini menggunakan data primer berupa *annual report* dan *sustainability report* yang diperoleh dari BEI atau *website* perusahaan serta data dari *database Osiris*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 510 perusahaan. Pengambilan sampel didasarkan melalui teknik *purposive sampling*, dengan kriteria sebagai berikut.

Tabel 1. Kriteria Pemilihan Sampel

No.	Kriteria	Jumlah
1.	Perusahaan non-keuangan yang terdaftar di BEI selama periode 2018 – 2022	510
2.	Perusahaan non-keuangan yang tidak mempublikasikan <i>sustainability report</i> dan/atau <i>annual report</i> secara lengkap selama periode 2018 - 2022	(460)
Jumlah Sampel Perusahaan		50
Jumlah Pengamatan 5 Tahun (5 Tahun x 50 Perusahaan)		250

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah CSP atau kinerja keberlanjutan perusahaan yang meliputi: kinerja ekonomi, kinerja sosial, dan kinerja lingkungan (Abdul-Rashid *et al.*, 2017; Çankaya & Sezen, 2019; Montiel & Delgado-Ceballos, 2014; Zalfa & Novita, 2021). CSP diukur melalui pendekatan *dummy* berdasarkan 77 *item* dalam GRI *Standards* 2016, di mana 13 *item* untuk kategori ekonomi, 34 *item* untuk kategori sosial, dan 30 *item* untuk kategori lingkungan (GRI, 2016). Skor 1 diberikan jika *item* diungkapkan dan skor 0 diberikan jika *item* tidak diungkapkan. Pedoman GRI *Standards* 2016 dipilih karena mulai berlaku di tahun 2018 di mana tahun tersebut merupakan periode awal penelitian (NCSR, 2020; Suryani & Wibowo, 2022). Selain itu, GRI juga telah diakui secara global sebagai *framework sustainability report* yang berkualitas, populer, dan terpercaya (Adams *et al.*, 2014; Amidjaya & Widagdo, 2020; Ong & Djajadikerta, 2020).

$$CSPI_i = \frac{\sum Xy_i}{n_i} \quad (1)$$

Keterangan

- CSPI_i : *Corporate Sustainability Performance Index* perusahaan i
 $\sum Xy_i$: Jumlah *item* y yang diungkapkan oleh perusahaan i, di mana y bernilai 1 jika diungkapkan dan y bernilai 0 jika tidak diungkapkan
n_i : Total *item* yang harus diungkapkan oleh perusahaan i, yaitu 77 *item*

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *slack resources* yang terdiri dari *financial slack* dan *HR slack*. *Financial slack* merupakan kondisi di mana jumlah sumber daya keuangan perusahaan berlebih karena melebihi syarat minimum untuk menjalankan kegiatan operasional (Lin *et al.*, 2020; Shahzad *et al.*, 2016). Pengukuran *financial slack* dalam penelitian ini didasarkan pada pendekatan rasio modal kerja melalui nilai aset lancar dikurangi dengan nilai kewajiban lancar perusahaan. Nilai tersebut kemudian ditransformasi ke dalam logaritma natural (LN) aset lancar dan kewajiban lancar agar data terhindar dari *outlier* (Mishina *et al.*, 2004; Shahzad *et al.*, 2016; Tista *et al.*, 2021). Lebih lanjut, rasio modal kerja dipilih karena dapat menjelaskan posisi *financial slack* yang berada di antara modal kerja yang tersedia (*working capital available*) dan modal kerja yang dibutuhkan (*working capital required*). Modal kerja yang tersedia tercermin

dari nilai aset lancar, sedangkan modal kerja yang dibutuhkan tercermin dari nilai kewajiban lancar (Mishina *et al.*, 2004; Shahzad *et al.*, 2016). Selain itu, rasio modal kerja juga menggambarkan jenis sumber daya yang paling diskresioner sehingga sejalan dengan karakteristik *financial slack* (Shahzad *et al.*, 2016).

$$\text{Financial Slack} = \text{LN Aset Lancar} - \text{LN Kewajiban Lancar} \quad (2)$$

Sementara itu, *HR slack* diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang berlebih di suatu perusahaan pada periode tertentu (Adomako & Nguyen, 2020). Kondisi ini disebabkan oleh jumlah karyawan yang melimpah, atau lebih banyak jika dibandingkan dengan rata-rata jumlah karyawan tingkat industri (Mishina *et al.*, 2004; Shahzad *et al.*, 2016). Pengukuran *HR slack* dalam penelitian ini didasarkan pada tingkat produktivitas karyawan dengan membagi antara jumlah karyawan dengan total penjualan. Ukuran produktivitas dipilih karena dapat menggambarkan sejauh mana kebutuhan perusahaan terhadap karyawan untuk menghasilkan penjualan (Mishina *et al.*, 2004; Welbourne *et al.*, 1999). Selanjutnya, hasil pengukuran tersebut dibandingkan dengan rata-rata industri untuk ukuran sampel penelitian sehingga dapat diketahui secara pasti tingkat kelebihan karyawan yang dimiliki perusahaan (Mishina *et al.*, 2004; Welbourne *et al.*, 1999; Zhang *et al.*, 2018). Nilai tersebut kemudian di transformasi ke dalam bentuk LN untuk menghindari *outlier* sehingga diperoleh pengukuran sebagai berikut.

$$\text{HR Slack} = \frac{\text{LN Karyawan Perusahaan}}{\text{LN Penjualan Perusahaan}} - \frac{\text{LN Karyawan Industri}}{\text{LN Penjualan Industri}} \quad (3)$$

Penelitian ini menggunakan dua variabel kontrol yaitu ukuran perusahaan dan tipe industri untuk melengkapi hubungan *slack resources* dan CSP. Ukuran perusahaan dipilih karena berkaitan dengan kapasitas perusahaan dalam implementasi praktik keberlanjutan. Perusahaan besar dicirikan dengan ketersediaan sumber daya yang melimpah sehingga dapat dimanfaatkan untuk kepentingan keberlanjutan (Lourenço & Branco, 2013; Puspita & Daljono, 2014). Sebaliknya, perusahaan kecil dipandang memiliki sumber daya yang terbatas sehingga lebih berorientasi pada laba daripada kepentingan keberlanjutan (Boso *et al.*, 2017; Julian & Ofori-Dankwa, 2013). Ukuran perusahaan dalam penelitian ini diukur berdasarkan LN total karyawan karena besar kecilnya suatu perusahaan dapat diamati dari jumlah tenaga kerja yang dimiliki (Adomako & Nguyen, 2020; Boso *et al.*, 2017; Zhang *et al.*, 2018).

$$\text{Ukuran Perusahaan (Size)} = \text{LN Total Karyawan} \quad (4)$$

Selanjutnya, tipe industri dipilih sebagai variabel kontrol kedua karena perusahaan non-keuangan dalam penelitian ini terdiri dari berbagai sektor industri. Pemilihan tipe industri juga dimaksudkan agar hasil penelitian lebih akurat karena masing-masing tipe industri memiliki perspektif yang berbeda dalam menyikapi isu keberlanjutan. Perusahaan tipe *high profile* diyakini memiliki kewajiban yang lebih besar terhadap praktik keberlanjutan karena dinilai lebih berisiko, jika dibandingkan dengan perusahaan tipe *low profile* (Anggraeni & Djakman, 2017; Sinaga & Fachrurrozie, 2017; Wagiswari & Badera, 2021). Proksi untuk mengukur tipe industri didasarkan melalui pendekatan *dummy*, yaitu 0 untuk tipe *low profile* dan 1 untuk tipe *high profile*. Perusahaan tipe *low profile* dalam penelitian ini meliputi: sub sektor konstruksi, peternakan, dan lainnya, sedangkan tipe *high profile* meliputi: sub sektor pertambangan, perkebunan, barang

konsumsi, *property*, transportasi, telekomunikasi, kimia, farmasi, otomotif, *holding company*, dan investasi (Anggraeni & Djakman, 2017; Sinaga & Fachrurrozie, 2017; Wagiswari & Badera, 2021).

Tipe Industri = *Dummy* 0 (*low profile*) dan 1 (*high profile*) (5)

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan pengujian data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik meliputi: uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji autokorelasi (Gujarati, 2004; Nuryanto & Pambuko, 2018). Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Jarque-Bera dengan hasil probabilitas $0,33 > 0,05$ sehingga data dinyatakan berdistribusi normal (Gujarati, 2004; Nuryanto & Pambuko, 2018). Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Breusch-Pagan dengan hasil Prob. *chisquare* $0,09 > 0,05$ sehingga data dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas (Gujarati, 2004; Nuryanto & Pambuko, 2018). Uji multikolinieritas didasarkan pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan nilai VIF pada masing-masing variabel $\geq 0,1$ dan ≤ 10 sehingga data dinyatakan tidak mengalami gejala mulikolinieritas (Gujarati, 2004; Nuryanto & Pambuko, 2018). Uji Autokorelasi dilakukan menggunakan uji Breusch-Pagan-Godfrey dengan hasil Prob. *chisquare* $0,00 < 0,05$ sehingga data dinyatakan mengalami gejala autokorelasi (Gujarati, 2004; Nuryanto & Pambuko, 2018).

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, diketahui data dalam penelitian ini mengalami gejala autokorelasi sehingga dilakukan pendekatan Newey-West *standard error* dalam model regresi. Pendekatan Newey-West dipilih karena dapat mengatasi gejala autokorelasi sekaligus membebaskan dari gejala heteroskedastisitas yang rentan terjadi dalam data *time series* dan *cross sectional* seperti dalam penelitian ini (Gujarati, 2004; Nurlaila *et al.*, 2017). Selanjutnya, dilakukan uji hipotesis penelitian melalui uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t). Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Jika nilai signifikansi (sig.) uji F $< 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen (Gujarati, 2004; Nuryanto & Pambuko, 2018). Sementara itu, uji t bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai signifikansi (sig.) uji t $< 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen memengaruhi variabel dependen, sehingga hipotesis penelitian diterima dan H0 ditolak (Gujarati, 2004; Nuryanto & Pambuko, 2018). Berikut merupakan persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 C_1 + \beta_4 C_2 + e \quad (6)$$

Keterangan

α	: Konstanta	X_2	: <i>Human resource (HR) slack</i>
$\beta_1 - \beta_4$: Koefisien regresi	C_1	: Ukuran perusahaan (<i>Size</i>)
Y	: CSP	C_2	: Tipe industri
X_1	: <i>Financial slack</i>	e	: <i>Error</i>

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan Tabel 2, diketahui rerata nilai CSP perusahaan non-keuangan di Indonesia berada di angka 0,61. Nilai tersebut menunjukkan bahwa, rata-rata kelengkapan informasi keberlanjutan yang tersaji hanya sebesar 0,61 dari keseluruhan indeks GRI yang semestinya diungkapkan. Hasil ini lebih kecil jika dibandingkan dengan negara Jepang (0,85), Korea Selatan (0,80), atau India (0,79) sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai CSP perusahaan non-keuangan di Indonesia masih tergolong rendah (Laskar & Maji, 2018). Kesimpulan ini sejalan dengan hasil penelitian Suryani & Wibowo (2022) yang juga dilakukan terhadap perusahaan non-keuangan di Indonesia.

Selanjutnya, rerata nilai *financial slack* sebesar 0,29 mengindikasikan bahwa rata-rata perusahaan non-keuangan di Indonesia memiliki nilai aset lancar yang lebih tinggi 0,29 daripada nilai kewajiban lancarnya. Interpretasi ini merujuk pada kesenjangan antara modal kerja yang tersedia (*working capital available*) dengan modal kerja yang dibutuhkan (*working capital required*). Sementara itu, rerata nilai *HR slack* sebesar 0,02 mengindikasikan bahwa rata-rata perusahaan non-keuangan di Indonesia memiliki jumlah tenaga kerja lebih tinggi 0,02 daripada yang semestinya. Interpretasi ini merujuk pada kesenjangan antara ukuran produktivitas karyawan dengan tingkat rata-rata industri. Ukuran produktivitas yang dimaksud adalah proksi untuk menilai jumlah ideal kebutuhan perusahaan terhadap karyawan, yang selanjutnya divalidasi dengan tingkat rata-rata industri untuk menilai kesenjangannya.

Nilai *slack resources* yang terwakili oleh *financial slack* dan *HR slack* dalam hasil penelitian ini disimpulkan bahwa keberadaannya cukup terbatas. Kesimpulan ini merupakan hasil komparasi dengan hasil penelitian yang menggunakan proksi serupa dan dilakukan di negara maju yaitu Amerika Serikat. Shahzad *et al.* (2016) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa rerata nilai *financial slack* sebesar 0,55 dan *HR slack* sebesar 0,35 yang artinya lebih tinggi dari temuan dalam penelitian ini. Argumen ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Boso *et al.* (2017) dan Julian & Ofori-Dankwa (2013) yang mengemukakan bahwa keberadaan *slack resources* di negara berkembang masih cukup terbatas. Tabel 2 juga menunjukkan bahwa perusahaan non-keuangan di Indonesia merupakan perusahaan besar dengan nilai rata-rata 8,23 atau memiliki jumlah karyawan lebih dari 3 ribu orang. Selain itu, perusahaan non-keuangan di Indonesia didominasi oleh tipe *high profile* dengan persentase 78% sedangkan sisanya merupakan tipe *low profile*.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

<i>Variables</i>	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>
Y (CSP)	250	0,31	0,98	0,61
X ₁ (<i>Financial Slack</i>)	250	-2,94	1,97	0,29
X ₂ (<i>HR Slack</i>)	250	-0,11	0,18	0,02
C ₁ (Ukuran Perusahaan)	250	5,93	12,33	8,23
C ₂ (Tipe Industri)	250	0,00	1,00	0,78

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa variabel *financial slack*, *HR slack*, dan ukuran perusahaan berkorelasi kuat dan signifikan dengan CSP. Sementara itu, variabel tipe industri tidak berkorelasi dengan CSP. Kondisi ini mungkin disebabkan oleh mayoritas perusahaan non-keuangan di Indonesia yang merupakan tipe *high profile*, namun memiliki kinerja keberlanjutan yang masih tergolong rendah (lihat Tabel 2).

Tabel 3. Korelasi

<i>Variables</i>	1	2	3	4	5
1. Y (CSP)	1,00				
2. X ₁ (<i>Financial Slack</i>)	0,05*	1,00			
3. X ₂ (<i>HR Slack</i>)	0,00**	0,09	1,00		
4. C ₁ (Ukuran Perusahaan)	0,00**	0,01*	0,00**	1,00	
5. C ₂ (Tipe Industri)	0,60	0,04*	0,02*	0,00**	1,00

Note: Pearson correlation is significant at ** $p < 0,001$ and * $p < 0,05$

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Selanjutnya, hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel *financial slack* tidak berpengaruh terhadap CSP ($0,25 > 0,05$) sehingga H1 ditolak, sedangkan variabel *HR slack* berpengaruh positif terhadap CSP ($0,01 < 0,05$) sehingga H2 diterima. Akan tetapi, nilai R² yang rendah (0,11) menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen cukup terbatas.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

<i>Variables</i>	<i>Coefficient</i>	<i>p-value</i>
<i>Constant</i>	0,52*	0,00
X ₁ (<i>Financial Slack</i>)	0,02	0,25
X ₂ (<i>HR Slack</i>)	0,54*	0,01
C ₁ (Ukuran Perusahaan)	0,01	0,48
C ₂ (Tipe Industri)	-0,01	0,73
<i>F stat</i>		7,41*
<i>p-value</i>		0,00
<i>R²</i>		0,11

Note: Coefficient significant at * $p < 0,05$

Financial Slack dan CSP

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel *financial slack* tidak berpengaruh terhadap CSP. Hal tersebut berarti, ketersediaan *financial slack* di sebuah perusahaan tidak dapat memengaruhi CSP pada perusahaan non-keuangan yang terdaftar di BEI periode 2018-2022. Temuan ini bertentangan dengan teori NRBV yang berasumsi bahwa, keunggulan kompetitif dapat dicapai melalui kapabilitas perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki khususnya untuk menciptakan nilai-nilai keberlanjutan (de Almeida *et al.*, 2021; Hart, 1995; Hart & Dowell, 2011). Dengan demikian, berdasarkan perspektif NRBV perusahaan seharusnya dapat memanfaatkan *financial slack* untuk mendanai berbagai kepentingan keberlanjutan.

Hasil yang berbeda dengan teori NRBV diprediksi karena adanya perbedaan lokasi penelitian. NRBV sebagai landasan teoritis dalam hubungan *slack resources* dan CSP mayoritas diujikan di negara maju seperti: Amerika Serikat, Korea Selatan, atau negara maju lainnya (Hart, 1995; Kim *et al.*, 2019; Symeou *et al.*, 2019; Zhang *et al.*, 2018). Sementara itu, penelitian ini dilakukan di Indonesia yang tergolong ke dalam negara berkembang. Argumen ini diperkuat oleh penelitian Boso *et al.* (2017) dan Julian & Ofori-Dankwa (2013) yang menyatakan bahwa, terdapat perbedaan mendasar terkait ketersediaan *financial slack* di negara maju dan negara berkembang.

Karakteristik negara berkembang yang identik kondisi ekonomi yang lemah menjadi faktor pembeda hasil penelitian ini. Boso *et al.* (2017) serta Julian & Ofori-Dankwa (2013) dalam penelitiannya mengistilahkan bahwa uang sulit ditemukan di negara berkembang, sehingga ketersediaan *financial slack* menjadi cukup terbatas. Istilah

tersebut merujuk pada rumitnya sistem permodalan di negara berkembang. Sebagai contoh, kreditur akan menerapkan beberapa syarat tertentu kepada perusahaan atas pinjaman yang diberikan untuk meminimalisir risiko gagal bayar. Sementara investor akan mempertimbangkan penanaman modalnya karena negara berkembang identik dengan kondisi politik yang tidak stabil, ekonomi yang berubah-ubah, serta minimnya infrastruktur pendukung (Boso *et al.*, 2017; Julian & Ofori-Dankwa, 2013). Kondisi serupa juga terjadi di Indonesia, di mana berdasarkan Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) masih terjadi hambatan dalam penanaman modal bagi perusahaan di Indonesia. Hambatan tersebut tidak terlepas dari pertimbangan atas sulitnya regulasi, birokrasi, perpajakan, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), serta kualitas infrastruktur pendukung. Hal tersebut diperkuat oleh data di mana mayoritas penanam modal lebih memilih untuk berinvestasi pada negara dengan regulasi yang lebih mudah, perpajakan yang murah, serta infrastruktur yang memadai (Meilani, 2019). Dengan demikian, ketersediaan *financial slack* di Indonesia masih cukup terbatas sehingga belum memberikan dampak yang signifikan terhadap CSP.

Keterbatasan *financial slack* di negara berkembang mengisyaratkan bahwa sebagian perusahaan di Indonesia tidak memiliki *financial slack* atau memilikinya dalam jumlah yang sedikit. Nilai rata-rata sebesar 0,29 menjadi tolok ukur bahwa keberadaan *financial slack* pada perusahaan non-keuangan di Indonesia masih cukup terbatas. Argumen ini berangkat dari data pembandingan dengan kondisi di negara maju seperti dalam penelitian Shahzad *et al.* (2016) sebesar 0,55. Selanjutnya, variabel *financial slack* yang tidak berpengaruh terhadap CSP juga diperkuat oleh hasil pengamatan sampel penelitian. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa perusahaan dengan nilai CSP yang tinggi tidak selalu diikuti oleh ketersediaan *financial slack* yang juga tinggi, dan sebaliknya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan yang memiliki *financial slack* belum tentu bersedia mengalokasikannya untuk kepentingan keberlanjutan.

Temuan di atas sejalan dengan hasil penelitian Bourgeois (1981), Mishina *et al.* (2004) dan Shahzad *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa alokasi *financial slack* untuk kepentingan keberlanjutan terbilang cukup sulit. Hal ini tidak terlepas dari sifat *manager* yang cenderung berhati-hati dalam mengalokasikan *financial slack* untuk menghindari penyalahgunaan. Di samping itu, *financial slack* memiliki sifat yang cukup sensitif karena menyangkut dana yang menganggur di perusahaan, sehingga berpotensi menimbulkan perbedaan pandangan di kalangan *managerial*. Perbedaan pandangan yang dimaksud yaitu adanya perspektif yang berbeda di antara *manager* dalam menyikapi kebijakan terkait alokasi *financial slack* (Bourgeois, 1981). Perspektif pertama memandang bahwa *financial slack* dapat dibiarkan untuk menjaga tingkat likuiditas perusahaan (Solikhah & Kuswoyo, 2019). Perspektif kedua memandang bahwa *financial slack* dapat dimanfaatkan untuk mendanai proyek yang *profitable* (Shahzad *et al.*, 2016; Tista *et al.*, 2021). Sementara itu, perspektif ketiga memandang bahwa *financial slack* dapat dimanfaatkan untuk kepentingan keberlanjutan (Kim *et al.*, 2019; Symeou *et al.*, 2019; Zhang *et al.*, 2018). Argumen ini didukung oleh hasil penelitian Solikhah & Kuswoyo (2019) serta Sugiarti (2020) yang juga dilakukan di Indonesia, di mana menunjukkan bahwa alokasi *financial slack* terbilang cukup *rigid* sehingga tidak dapat dimanfaatkan untuk semua kegiatan termasuk CSP.

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Kim *et al.* (2019), Symeou *et al.* (2019), dan Zhang *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa *financial slack* berpengaruh positif terhadap CSP. Perbedaan hasil tersebut didasari oleh objek penelitian yang dilakukan di negara maju seperti Symeou *et al.* (2019) dan Zhang *et al.* (2018) yang dilakukan

Amerika Serikat, atau Kim *et al.* (2019) yang dilakukan di Korea Selatan. Kondisi ini cukup relevan karena terdapat perbedaan mengenai ketersediaan *financial slack* di negara maju dan negara berkembang. Selain itu, adanya perbedaan klasifikasi *financial slack* yang meliputi *slack* diserap (*absorbed slack*) dan *slack* tidak diserap (*unabsorbed slack*) seperti dalam penelitian Symeou *et al.* (2019) juga berpotensi menghasilkan temuan yang berbeda. Perbedaan tersebut diprediksi karena penelitian ini dilakukan pada *financial slack* secara umum, yaitu kondisi kelebihan keuangan yang tidak terikat dengan kegiatan operasional perusahaan.

HR Slack dan CSP

Hasil penelitian membuktikan bahwa *HR slack* berpengaruh positif terhadap CSP. Hal tersebut berarti, kelebihan SDM yang dimiliki perusahaan dapat meningkatkan CSP dan sebaliknya. Temuan ini sejalan dengan teori NRBV yang menyatakan bahwa *HR slack* berupa pengetahuan karyawan merupakan sumber daya yang unik, langka, dan bernilai sehingga dapat menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan (Adomako & Nguyen, 2020; Hart, 1995; Shahzad *et al.*, 2016). Pengetahuan dalam hal ini mengacu pada keterampilan khusus karyawan yang sulit ditiru oleh kompetitor (Hart, 1995). Argumen ini selaras dengan penelitian Adomako & Nguyen (2020), Meyer & Leitner (2018), dan H. Wang *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa pengetahuan karyawan sangat berperan dalam terciptanya ide-ide inovatif yang berdampak positif bagi perusahaan. Contohnya, perusahaan dapat memanfaatkan pengetahuan karyawan untuk menggagas proses produksi ramah lingkungan atau adopsi teknologi terbaru yang dapat mendukung kepentingan keberlanjutan (Adomako & Nguyen, 2020; Meyer & Leitner, 2018; H. Wang *et al.*, 2016).

Berdasarkan perspektif NRBV, perusahaan yang memiliki *HR slack* juga akan dipandang murah hati karena mempekerjakan lebih banyak karyawan (Shahzad *et al.*, 2016). Kondisi ini tentu dapat menciptakan reputasi positif yang akan berdampak terhadap keunggulan kompetitif perusahaan (Shahzad *et al.*, 2016). Akan tetapi, disisi lain *HR slack* juga dipandang sebagai bentuk ketidakefisienan karena keberadaannya yang menganggur namun tetap memakan biaya berupa kompensasi karyawan (Carnes *et al.*, 2019). Oleh karena itu, perusahaan harus mengalokasikan *HR slack* untuk berbagai kegiatan termasuk praktik keberlanjutan daripada berpikir untuk mengurangi tenaga kerja yang tentu akan merusak reputasi perusahaan (Adomako & Nguyen, 2020; Carnes *et al.*, 2019; Shahzad *et al.*, 2016).

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Adomako & Nguyen (2020), Meyer & Leitner (2018), dan Shahzad *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa *HR slack* berpengaruh positif terhadap kinerja keberlanjutan perusahaan. Hal tersebut berarti, perusahaan dapat mengalokasikan *HR slack* untuk berbagai kegiatan sehubungan dengan kepentingan keberlanjutan. Secara garis besar, pemanfaatan *HR slack* untuk kepentingan keberlanjutan mengacu pada tiga hal yaitu: pengetahuan, motivasi, dan sukarelawan (Meyer & Leitner, 2018). Pertama, pengetahuan merupakan atribut yang melekat pada diri karyawan dan dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan gagasan inovatif terkait keberlanjutan. Sebagai contoh, perusahaan dapat menugaskan karyawan untuk melakukan adopsi teknologi terbaru yang dapat menciptakan nilai-nilai keberlanjutan (Adomako & Nguyen, 2020; Meyer & Leitner, 2018; Shahzad *et al.*, 2016). Kedua, motivasi yang mengacu pada dorongan semangat kerja karyawan. Tanpa motivasi, karyawan yang berpengetahuan akan memilih untuk diam sehingga tidak tercipta gagasan inovatif terkait keberlanjutan (Meyer & Leitner, 2018). Ketiga, sukarelawan yang

mengacu pada kesediaan karyawan untuk terlibat dalam praktik keberlanjutan. Hal ini cukup penting karena ide inovatif yang sudah diciptakan akan terbuang percuma jika tidak diimplementasikan (Meyer & Leitner, 2018).

Selanjutnya, meskipun rata-rata HR *slack* dalam penelitian ini menunjukkan nilai 0,02 atau keberadaannya cukup terbatas, namun hal tersebut tidak berdampak terhadap hasil penelitian. Temuan ini diperkuat oleh hasil pengamatan sampel di mana sebagian besar perusahaan dengan nilai CSP yang rendah diikuti oleh nilai HR *slack* yang juga rendah, dan sebaliknya. Kondisi ini serupa dengan hasil penelitian (Adomako & Nguyen, 2020) yang juga dilakukan di negara berkembang dengan ketersediaan HR *slack* yang terbatas, namun memberikan pengaruh positif terhadap keberlanjutan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan, sifat HR *slack* tidak hanya merujuk pada banyak atau sedikitnya tenaga kerja melainkan juga melibatkan keahlian dari masing-masing karyawan (Adomako & Nguyen, 2020; Meyer & Leitner, 2018; Shahzad *et al.*, 2016).

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Mishina *et al.* (2004) dan Zhang *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa HR *slack* sifatnya sangat kaku sehingga sulit dialokasikan untuk mendukung berbagai kegiatan perusahaan. Kekakuan tersebut merujuk pada keahlian karyawan yang terbatas karena terbagi ke dalam beberapa divisi tertentu, sehingga tidak dapat disamakan untuk semua kegiatan. Sementara itu, penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan secara umum sehingga menyebabkan adanya perbedaan hasil penelitian. Selanjutnya untuk penelitian di Indonesia, temuan ini berbeda dengan Tista *et al.* (2021) yang berargumen bahwa CSP merupakan kegiatan filantropis yang hanya didasarkan pada pengorbanan keuangan saja, sehingga peran SDM tidak terlalu penting. Namun, pada dasarnya implementasi CSP juga memerlukan bantuan SDM untuk merealisasikan kegiatan tersebut (Dai & Kittilaksanawong, 2014).

5. SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *financial slack* tidak berpengaruh terhadap CSP. Kondisi tersebut diindikasikan karena Indonesia tergolong ke dalam negara berkembang, sehingga tingkat *financial slack* ataupun CSP masih rendah. Selain itu, alokasi *financial slack* yang cukup sulit membuatnya tidak dapat dimanfaatkan untuk semua kegiatan termasuk CSP. Hal ini dikarenakan, sifat *financial slack* dinilai sangat *rigid* sehingga membuat *manager* tidak leluasa dalam mengalokasikannya untuk CSP. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa HR *slack* berpengaruh positif terhadap CSP sehingga setiap kenaikan HR *slack* dapat meningkatkan CSP dan sebaliknya. Temuan tersebut didasari bahwa perusahaan dapat memanfaatkan atribut karyawan berupa pengetahuan dan tenaga yang dimiliki untuk menciptakan nilai-nilai keberlanjutan. Kebijakan ini perlu dilakukan agar karyawan yang berlebih tidak menganggur dan tidak terlalu membebani perusahaan dari sisi kompensasi yang tetap harus dibayarkan.

Studi selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan objek penelitian, yaitu perusahaan di negara maju atau negara berkembang lainnya untuk menyempurnakan hasil penelitian. Hal ini dikarenakan, adanya perbedaan mengenai ketersediaan *financial slack* di negara maju dan negara berkembang yang dapat berdampak terhadap signifikansi hasil penelitian. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada jenis *financial slack* dan HR *slack* secara umum sehingga penelitian selanjutnya dapat memperluas jangkauan penelitian dengan mengklasifikasikan pada jenis yang lebih spesifik. Hal ini disebabkan oleh karakteristik *financial slack* yang dapat dibagi ke dalam *slack* diserap (*absorbed slack*) dan *slack* tidak diserap (*unabsorbed slack*), sementara HR *slack* lebih menekankan pada

pengetahuan khusus karyawan berdasarkan divisi tertentu. Oleh karena itu, dengan membagi *financial slack* dan *HR slack* secara spesifik berpotensi menghasilkan temuan yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Abdul-Rashid, S. H., Sakundarini, N., Raja Ghazilla, R. A., & Thurasamy, R. (2017). The impact of sustainable manufacturing practices on sustainability performance: Empirical evidence from Malaysia. *International Journal of Operations and Production Management*, 37(2), 182–204. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-04-2015-0223>
- Adams, C. A., Muir, S., & Hoque, Z. (2014). Measurement of sustainability performance in the public sector. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 5(1), 46–67. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-04-2012-0018>
- Adomako, S., & Nguyen, N. P. (2020). Human resource slack, sustainable innovation, and environmental performance of small and medium-sized enterprises in sub-Saharan Africa. *Business Strategy and the Environment*, 29(8), 2984–2994. <https://doi.org/10.1002/bse.2552>
- Amidjaya, P. G., & Widagdo, A. K. (2020). Sustainability reporting in Indonesian listed banks: Do corporate governance, ownership structure and digital banking matter? *Journal of Applied Accounting Research*, 21(2), 231–247. <https://doi.org/10.1108/JAAR-09-2018-0149>
- Anggraeni, D. Y., & Djakman, C. D. (2017). Slack Resources, Feminisme Dewan, dan Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 14(1), 94–118. <https://doi.org/10.21002/jaki.2017.06>
- Aniktia, R., & Khafid, M. (2015). Pengaruh Mekanisme Good Corporate Governance dan Kinerja Keuangan Terhadap Pengungkapan Sustainability Report. *Accounting Analysis Journal*, 4(3), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/aaj.v4i3.8303>
- Aprillianto, B., & Wardhaningrum, O. A. (2021). Pandemi Covid-19: Lebih Baik Menambah Utang atau Ekuitas? *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 19(1), 23–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.19184/jauj.v19i1.26420>
- BEI. (2023). *Daftar Saham*. Bursa Efek Indonesia. <https://www.idx.co.id/id/data-pasar/data-saham/daftar-saham>
- Bibi, Y. S., & Narsa, N. P. D. R. H. (2022). Pengaruh Environmental Management Terhadap Kinerja Keuangan dengan Green Innovation Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 20(2), 90–105. <https://doi.org/https://doi.org/10.19184/jauj.v20i2.34896>
- Boiral, O., & Henri, J. F. (2017). Is Sustainability Performance Comparable? A Study of GRI Reports of Mining Organizations. *Business and Society*, 56(2), 283–317. <https://doi.org/10.1177/0007650315576134>
- Boso, N., Danso, A., Leonidou, C., Uddin, M., Adeola, O., & Hultman, M. (2017). Does financial resource slack drive sustainability expenditure in developing economy small and medium-sized enterprises? *Journal of Business Research*, 80, 247–256. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.06.016>
- Bourgeois, L. J. (1981). On the Measurement of Organizational Slack. *Academy of Management Review*, 6(1), 29–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amr.1981.4287985>
- Budiawan, S. (2019). The Analysis of Triple Bottom Line Disclosure in the Implementation of Environmental Management Accounting in Mining Industry. *Gorontalo Accounting Journal*, 2(1), 22–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.32662/gaj.v2i1.502>

- Çankaya, S. Y., & Sezen, B. (2019). Effects of green supply chain management practices on sustainability performance. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 30(1), 98–121. <https://doi.org/10.1108/JMTM-03-2018-0099>
- Carnes, C. M., Xu, K., Sirmon, D. G., & Karadag, R. (2019). How Competitive Action Mediates the Resource Slack–Performance Relationship: A Meta-Analytic Approach. *Journal of Management Studies*, 56(1), 57–90. <https://doi.org/10.1111/joms.12391>
- Chin, T. A., Tat, H. H., & Sulaiman, Z. (2015). Green supply chain management, environmental collaboration and sustainability performance. *Procedia CIRP*, 26, 695–699. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2014.07.035>
- Christine, Y., & Meiden, C. (2021). Analisis Pengungkapan Sustainability Report PT. Waskita Karya (Persero) Tbk dan YTL Corporation Berhad Tahun 2018 Berdasarkan GRI Standards. *Jurnal Akuntansi*, 10(1), 1–7. <https://doi.org/10.46806/ja.v10i1.794>
- Crisóstomo, V. L., Freire, F. de S., & Freitas, M. R. D. O. (2020). Determinants of corporate sustainability performance – evidence from Brazilian panel data. *Social Responsibility Journal*, 16(8), 1053–1072. <https://doi.org/10.1108/SRJ-04-2018-0102>
- Dai, W., & Kittilaksanawong, W. (2014). How are Different Slack Resources Translated into Firm Growth? Evidence from China. *International Business Research*, 7(2). <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n2p1>
- de Almeida, J. M. G., Gohr, C. F., Morioka, S. N., & Medeiros da Nóbrega, B. (2021). Towards an integrative framework of collaborative capabilities for sustainability: A systematic review and research agenda. *Journal of Cleaner Production*, 279, 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.123789>
- Dewi, N. P. Y., & Sadana, I. P. (2022). Sustainability Reporting dan Pandemi Covid-19. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(9), 2251–2261. <https://doi.org/10.24843/EJA.2022.v>
- Fatchan, I. N., & Trisnawati, R. (2016). Pengaruh Good Corporate Governance pada Hubungan Antara Sustainability Report dan Nilai Perusahaan (Studi Empiris Perusahaan Go Public di Indonesia Periode 2014-2015). *Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 1(1), 25–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.23917/reaksi.v1i1.1954>
- Fonseca, A., McAllister, M. L., & Fitzpatrick, P. (2014). Sustainability reporting among mining corporations: A constructive critique of the GRI approach. In *Journal of Cleaner Production* (Vol. 84, Issue 1, pp. 70–83). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2012.11.050>
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Cambridge University Press.
- Galletta, S., Mazzù, S., Naciti, V., & Vermiglio, C. (2022). Gender diversity and sustainability performance in the banking industry. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(1), 161–174. <https://doi.org/10.1002/csr.2191>
- GRI. (2016). *Standar Terkonsolidasi*. <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/resource-center/?g=a2dc342e-d463-4f70-a575-e8eb8f97877b&id=21289>
- GRI. (2022). *Get Ready for Enhanced Sustainability Reporting with GRI*. Global Reporting Initiative. <https://www.globalreporting.org/news/news-center/get-ready-for-enhanced-sustainability-reporting-with-gri/>
- Gujarati, D. N. (2004). *Basic Econometrics* (Fourth Edition). McGraw-Hill Companies.

- Harris, R. F., & Ramadhan, M. F. A. (2022). Formulasi Yuridis Terhadap Urgensi Perancangan Kebijakan Pajak Karbon Sebagai Pendorong Transisi Energi Baru Terbarukan Berdasarkan Pancasila. *Ikatan Penulis Mahasiswa Hukum Indonesia Law Journal*, 2(2), 157–171. <https://doi.org/10.15294/ipmhi.v2i2.54653>
- Hart, S. L. (1995). A Natural-Resource-Based-View of The Firm. *Managsment Review*, 20(4), 966–1014. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amr.1995.9512280033>
- Hart, S. L., & Dowell, G. (2011). A natural-resource-based view of the firm: Fifteen years after. In *Journal of Management* (Vol. 37, Issue 5, pp. 1464–1479). <https://doi.org/10.1177/0149206310390219>
- Herawaty, V., Lambintara, N., & Daeli, F. (2021). Peran Profitabilitas atas Pengaruh Board Governance Terhadap Sustainability Report Quality. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 21(1), 115–136. <https://doi.org/10.25105/mraai.v21i1.9209>
- Hourneaux, F., Gabriel, M. L. da S., & Gallardo-Vázquez, D. A. (2018). Triple bottom line and sustainable performance measurement in industrial companies. *Revista de Gestao*, 25(4), 413–429. <https://doi.org/10.1108/REG-04-2018-0065>
- Hussain, N., Rigoni, U., & Orij, R. P. (2018). Corporate Governance and Sustainability Performance: Analysis of Triple Bottom Line Performance. *Journal of Business Ethics*, 149(2), 411–432. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3099-5>
- IAI. (2021). *Publikasi Task Force - Comprehensive Corporate Reporting IAI*. <https://web.iaiglobal.or.id/TaskforCCR/Publikasi%20Task%20Force%20CCR>
- Iqbal, Q., & Ahmad, N. H. (2021). Sustainable development: The colors of sustainable leadership in learning organization. *Sustainable Development*, 29(1), 108–119. <https://doi.org/10.1002/sd.2135>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305–360.
- Julian, S. D., & Ofori-Dankwa, J. C. (2013). Financial resource availability and corporate social responsibility expenditures in a sub-Saharan economy: The institutional difference hypothesis. *Strategic Management Journal*, 34(11), 1314–1330. <https://doi.org/10.1002/smj.2070>
- Kim, S. I., Shin, H., Shin, H., & Park, S. (2019). Organizational slack, corporate social responsibility, sustainability, and integrated reporting: Evidence from Korea. *Sustainability (Switzerland)*, 11(16), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su11164445>
- KPMG. (2022). *Survey of Sustainability Reporting 2022*. <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/sg/pdf/2022/10/ssr-small-steps-big-shifts.pdf>
- Kumar, K., Kumari, R., Nandy, M., Sarim, M., & Kumar, R. (2022). Do ownership structures and governance attributes matter for corporate sustainability reporting? An examination in the Indian context. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 33(5), 1077–1096. <https://doi.org/10.1108/MEQ-08-2021-0196>
- Kusumawardhany, S. I. (2022). Analisis Sustainability Performance pada Perusahaan Saat Pandemi (Studi Kasus pada PT Aneka Tambang Tahun 2020). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 275–287. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.39>
- Laskar, N., & Maji, S. G. (2018). Disclosure of corporate sustainability performance and firm performance in Asia. *Asian Review of Accounting*, 26(4), 414–443. <https://doi.org/10.1108/ARA-02-2017-0029>

- Lin, W. L., Ho, J. A., Ng, S. I., & Lee, C. (2020). Does corporate social responsibility lead to improved firm performance? The hidden role of financial slack. *Social Responsibility Journal*, 16(7), 957–982. <https://doi.org/10.1108/SRJ-10-2018-0259>
- Lourenço, I. C., & Branco, M. C. (2013). Determinants of corporate sustainability performance in emerging markets: The Brazilian case. *Journal of Cleaner Production*, 57, 134–141. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.06.013>
- Maali, K., Rakia, R., & Khairiddine, M. (2021). How corporate social responsibility mediates the relationship between corporate governance and sustainability performance in UK: a multiple mediator analysis. *Society and Business Review*, 16(2), 201–217. <https://doi.org/10.1108/SBR-12-2020-0143>
- Meilani, H. (2019). *Hambatan dalam Meningkatkan Investasi Asing di Indonesia dan Solusinya*. <https://sdip.dpr.go.id/search/detail/category/Info%20Singkat/id/994>
- Meyer, M., & Leitner, J. (2018). Slack and innovation: The role of human resources in nonprofits. *Nonprofit Management and Leadership*, 29(2), 181–201. <https://doi.org/10.1002/nml.21316>
- Mishina, Y., Pollock, T. G., & Porac, J. F. (2004). Are more resources always better for growth? Resource stickiness in market and product expansion. *Strategic Management Journal*, 25(12), 1179–1197. <https://doi.org/10.1002/smj.424>
- Montiel, I., & Delgado-Ceballos, J. (2014). Defining and Measuring Corporate Sustainability: Are We There Yet? *Organization and Environment*, 27(2), 113–139. <https://doi.org/10.1177/1086026614526413>
- Napitu, K. T. P., & Siregar, N. Y. (2021). Slack Resources, Komite Audit, Feminisme Dewan Terhadap Kualitas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 5(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.4735780>
- NCSR. (2020). *Daftar Pemenang National Center for Sustainability Reporting*. <https://www.ncsrid.org/id/category/daftar-pemenang/>
- Nurlaila, Z., Susilawati, M., & Putu Eka Nilakusmawati, D. (2017). Penerapan Metode Newey West dalam Mengoreksi Standard Error Ketika Terjadi Heteroskedastisitas dan Autokorelasi pada Analisis Regresi. 6(1), 7–14.
- Nuryanto, & Pambuko, Z. B. (2018). *Eviews untuk Analisis Ekonometrika Dasar: Aplikasi dan Interpretasi* (First Edition). UNIMMA Press.
- OJK. (2017). *Salinan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017*. <https://www.ojk.go.id/sustainable-finance/id/peraturan/peraturan-ojk/Documents/SAL%20POJK%2051%20-%20keuangan%20berkelanjutan.pdf>
- Ong, T., & Djajadikerta, H. G. (2020). Corporate governance and sustainability reporting in the Australian resources industry: an empirical analysis. *Social Responsibility Journal*, 16(1), 1–14. <https://doi.org/10.1108/SRJ-06-2018-0135>
- Puspita, A. A., & Daljono. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Corporate Sustainability Performance. *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 153–164. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Rani, U. (2018). Do Slack Resources Affect Sustainability Performance? *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 18(2), 98–109. www.jab.fe.uns.ac.id
- Santoso, B. (2021). Analisa Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Keuangan Sektoral Perusahaan Emiten di Bursa Efek Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 1–17. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.268>

- Setiani, M. A., & Sinaga, I. (2021). Penentuan Pengungkapan Sustainability Report dengan GRI Standar pada Sektor Non-Keuangan. *Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 23–035. <https://doi.org/https://doi.org/10.47768/gema.v13i1.225>
- Shahzad, A. M., Mousa, F. T., & Sharfman, M. P. (2016). The implications of slack heterogeneity for the slack-resources and corporate social performance relationship. *Journal of Business Research*, 69(12), 5964–5971. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.05.010>
- Shoimah, I. L., & Aryani, Y. A. (2019). Slack Resources, Family Ownership, Dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), 192–199. <https://doi.org/10.22219/jrak.v9i2.55>
- Sinaga, K. J., & Fachrurrozie. (2017). The Effect of Profitability, Activity Analysis, Industrial Type and Good Corporate Governance Mechanism on The Disclosure of Sustainability Report. *Accounting Analysis Journal*, 6(3), 347–358. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/aaj.v6i3.18690>
- Solikhah, B., & Kuswoyo, A. (2019). Kualitas Pengungkapan CSR pada Perusahaan LQ45 dan Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing*, 16(1), 41–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jaa.16.1.41-53>
- Sonia, D., & Khafid, M. (2020). The Effect of Liquidity, Leverage, and Audit Committee on Sustainability Report Disclosure with Profitability as a Mediating Variable. *Accounting Analysis Journal*, 9(2), 95–102. <https://doi.org/10.15294/aaj.v9i2.31060>
- Sugiarti, R. (2020). Pengaruh Firm Maturity dan Slack Resources Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility. *Journal of Applied Business and Economics (JABE)*, 7(1), 48–64. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30998/jabe.v7i1.5373>
- Suryani, A. W., & Wibowo, A. A. (2022). Analisis Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Earnings Management: Etis atau Oportunis? *Jurnal Kajian Akuntansi*, 6(1), 2579–9975. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33603/jka.v6i1.5641>
- Symeou, P. C., Zyglidopoulos, S., & Gardberg, N. A. (2019). Corporate environmental performance: Revisiting the role of organizational slack. *Journal of Business Research*, 96, 169–182. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.019>
- Tista, K. W. N., Rahman, A. F., & Prastiwi, A. (2021). The Implications of Organizational Slack-Resources Heterogeneity toward CSR Expenditures. *Journal of Accounting and Investment*, 22(2), 361–374. <https://doi.org/10.18196/jai.v22i2.11393>
- Tjahjadi, B., Soewarno, N., & Mustikaningtiyas, F. (2021). Good corporate governance and corporate sustainability performance in Indonesia: A triple bottom line approach. *Heliyon*, 7(3), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06453>
- Tobing, R. A., Zuhrotun, & Ruserlistyani. (2019). Pengaruh Kinerja Keuangan, Ukuran Perusahaan, dan Good Corporate Governance Terhadap Pengungkapan Sustainability Report pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 102–123. <https://doi.org/https://doi.org/10.18196/rab.030139>
- Wagiswari, N. L. S., & Badera, I. D. N. (2021). Profitabilitas, Aktivitas Perusahaan, Tipe Industri dan Pengungkapan Sustainability Report. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(9), 2312. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i09.p13>
- Wahyuni, A. S. (2018). Kritik Teori Keagenan dalam Artikel Akuntansi: Konteks ke-Indonesia-an. *Jurnal Akuntansi Dan Teknologi Informasi*, 12(2), 1–14.

- Wang, H., Choi, J., Wan, G., & Dong, J. Q. (2016). Slack Resources and the Rent-Generating Potential of Firm-Specific Knowledge. *Journal of Management*, 42(2), 500–523. <https://doi.org/10.1177/0149206313484519>
- Wang, M. C. (2017). The relationship between firm characteristics and the disclosure of sustainability reporting. *Sustainability*, 9(4), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su9040624>
- Welbourne, T., Neck, H., & Meyer, G. (1999). Human Resource Slack and Venture Growth: an Exploratory Analysis of Growing Employees at a Faster Rate Than Sales. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 19, 480–490.
- WHO. (2023). *Statement on the fifteenth meeting of the IHR (2005) Emergency Committee on the COVID-19 pandemic*. World Health Organization. [https://www.who.int/news/item/05-05-2023-statement-on-the-fifteenth-meeting-of-the-international-health-regulations-\(2005\)-emergency-committee-regarding-the-coronavirus-disease-\(covid-19\)-pandemic](https://www.who.int/news/item/05-05-2023-statement-on-the-fifteenth-meeting-of-the-international-health-regulations-(2005)-emergency-committee-regarding-the-coronavirus-disease-(covid-19)-pandemic)
- Wijaya, S. G. S., & Hadiprajitno, P. T. B. (2017). Pengaruh Agresivitas Pajak Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (Studi Empiris pada Perusahaan Non-keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 2013-2016). *Diponegoro Journal of Accounting*, 6(4), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Xiao, C., Wang, Q., Van Donk, D. P., & Van Der Vaart, T. (2018). When are stakeholder pressures effective? An extension of slack resources theory. *International Journal of Production Economics*, 199, 138–149. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2018.03.002>
- Xu, E., Yang, H., Quan, J. M., & Lu, Y. (2015). Organizational slack and corporate social performance: Empirical evidence from China's public firms. *Asia Pacific Journal of Management*, 32(1), 181–198. <https://doi.org/10.1007/s10490-014-9401-0>
- Zaid, M., Wang, M., Adib, M., Sahyouni, A., & T. F. Abuhijleh, S. (2020). Boardroom nationality and gender diversity: Implications for corporate sustainability performance. *Journal of Cleaner Production*, 251. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119652>
- Zalfa, A. N., & Novita, N. (2021). Green Intellectual Capital dan Sustainable Performance Green Intellectual Capital and Sustainable Performance. *InFestasi*, 17(2), 93–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.21107/infestasi.v17i2.10282>
- Zhang, Y., Li, J., Jiang, W., Zhang, H., Hu, Y., & Liu, M. (2018). Organizational structure, slack resources and sustainable corporate socially responsible performance. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(6), 1099–1107. <https://doi.org/10.1002/csr.1524>
- Zhu, C., Husnain, M., Ullah, S., Khan, M. T., & Ali, W. (2022). Gender Diversity and Firms' Sustainable Performance: Moderating Role of CEO Duality in Emerging Equity Market. *Sustainability*, 14(12), 1–26. <https://doi.org/10.3390/su14127177>