

PENGARUH STANDAR PELAPORAN *GLOBAL REPORTING INITIATIVE* (GRI), *NET PROFIT MARGIN* (NPM), *DEBT TO EQUITY RATIO* (DER), DAN UMUR PERUSAHAAN TERHADAP PENGUNGKAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA

SKRIPSI

**AMELIA MERDIANSYAH
NIM : 18622234**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

PENGARUH STANDAR PELAPORAN *GLOBAL REPORTING INITIATIVE* (GRI), *NET PROFIT MARGIN* (NPM), *DEBT TO EQUITY RATIO* (DER), DAN UMUR PERUSAHAAN TERHADAP PENGUNGKAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi

OLEH

**Nama : AMELIA MERDIANSYAH
NIM : 18622234**

PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH STANDAR PELAPORAN *GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)*, *NET PROFIT MARGIN (NPM)*, *DEBT TO EQUITY RATIO (DER)*, DAN UMUR PERUSAHAAN TERHADAP PENGUNGKAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

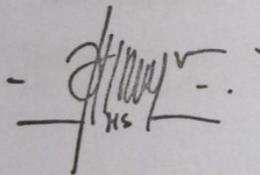
Oleh :

NAMA : AMELIA MERDIANSYAH
NIM : 18622234

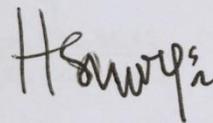
Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



Hendy Satria, S.E., M.Ak.
NIDN. 1015069101 / Lektor

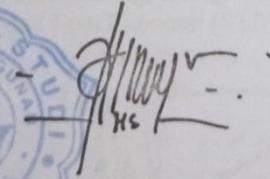


Hasnarika, S.Si., M.Pd.
NIDN. 1020118901 / Asisten Ahli

Menyetujui,

Ketua Program Studi,




Hendy Satria, S.E., M.Ak.
NIDN. 1015069101 / Lektor

Skripsi Berjudul

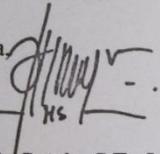
PENGARUH STANDAR PELAPORAN *GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)*, *NET PROFIT MARGIN (NPM)*, *DEBT TO EQUITY RATIO (DER)*, DAN UMUR PERUSAHAAN TERHADAP PENGUNGKAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA

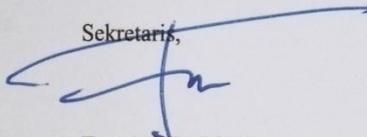
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : AMELIA MERDIANSYAH
NIM : 18622234

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Lima Belas Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

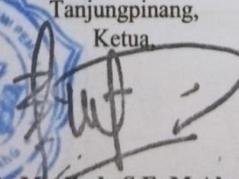
Ketua,

Hendy Satria, S.E., M.Ak.
NIDN. 1015069101 / Lektor

Sekretaris,

Fauzi, S.E., M.Ak.
NIDN. 8928410021

Anggota,

Vanisa Meifari, S.E., M.Ak.
NIDN. 1026059301 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 15 Agustus 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,


Charly Marlinda, S.E., M.Ak. Ak. CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Amelia Merdiansyah
NIM : 1862234
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.64
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh standar Pelaporan *Global Reporting Initiative (GRI)*, *Net Profit Margin (NPM)*, *Debt to Equity Ratio (DER)*, dan Umur Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 15 Agustus 2022

Penyusun,



AMELIA MERDIANSYAH

NIM : 18622234

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbi 'alamin segala puji bagi Allah yang Maha Esa atas rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur kuucapkan kepada-Mu Ya Allah, karena sudah menghadirkan orang-orang yang berarti disekeliling saya. Yang telah memberikan semangat dan doa yang tulus, sehingga skripsi saya ini dapat selesai dengan baik. *Kupersembahkan karya sederhana ini kepada semua orang yang sangat kukasihi dan sayangi.*

Ayah, Mama, Kakak, dan Adik Tercinta

Sebagai tanda hormat, rasa sayang, bakti, dan rasa terimakasih yang tiada hingga, saya persembahkan karya kecil ini untuk ayah, mama, kakak, dan adikku yang selalu memberikan semangat dan juga doa yang tulus, memberikan kasih sayang yang tiada hingga, yang tidak mungkin terbalaskan dengan selebar kata cinta dan persembahan ini. Semoga dengan satu langkah awal ini saya dapat membuat kalian bangga dan bahagia atas pencapaian yang telah saya dapatkan.

Sahabat-sahabat Pejuang Skripsi

Untuk sahabat-sahabatku sekalian, terimakasih atas waktu yang diberikan. Selalu kumpul dan saling membantu bersama dalam beberapa tahun ini. Kenangan yang tak akan pernah pudar oleh waktu. Terimakasih atas dukungan dan waktunya.

HALAMAN MOTTO

اللَّهُ بِسْمِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“Ketika kamu ikhlas menerima semua kekecewaan hidup, maka Allah akan membayar TUNTAS semua KEKECEWAAN dengan beribu-ribu KEBAIKAN. Belajarlah untuk mengerti, bahwa segala sesuatu yang baik untukmu tidak akan Allah izinkan pergi kecuali akan diganti dengan yang lebih baik”

~ALI BIN ABI THALIB~

“Yakinlah ada sesuatu yang menantimu selepas banyak kesabaran yang kau jalani, yang akan membuatmu terpana hingga kau lupa pedihnya rasa sakit”

~ALI BIN ABI THALIB~

~ You are stronger than you think ~

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala sesuatu karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH STANDAR PELAPORAN *GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)*, *NET PROFIT MARGIN (NPM)*, *DEBT TO EQUITY RATIO (DER)*, DAN UMUR PERUSAHAAN TERHADAP PENGUNGKAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program studi Akuntansi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam menyusun skripsi ini, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan-kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini, banyak pihak-pihak yang turut serta membantu mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

5. Bapak Hendy Satria, S.E., M.Ak. selaku Ketua Program Studi S1 dan dosen pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu, banyak memberikan arahan, saran, dan perbaikan terhadap penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Hasnarika, S.Si., M.Pd. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tak pernah lelah dalam memberikan arahan dan bimbingan.
7. Seluruh dosen pengajar dan staf secretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Kedua orangtuaku yang selalu mendukung dan memberikan doa yang terbaik mereka kepada penulis.
9. Kakakku Fitria Merdiansyah dan suaminya yang telah banyak membantu penulis selama penyusunan skripsi ini.
10. Teman-temanku tersayang yang telah penulis anggap sebagai saudara sendiri, Agil Indah Safitri, Meilanny, Shela Nirmala Devi, Anjela, dan Maria Vilstasi yang terus menemani dan memotivasi penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
11. Teman seperjuanganku dari tahun 2018, Dila Novemia Tyas Budi, Olva Inori Sagita, Esterviona, Roni Timbul Jaya, dan Kurnia Sandy yang berjuang bersama, memberikan motivasi dan dukungan satu sama lain selama ini.
12. Teman kerjaku (Nella Anjelina, Aminingsih, dan Gustia Anggraini) yang selalu membantu penulis selama penyusunan skripsi ini.

13. Teman Kepercayaanku di *Mobile Legend* “qasporty” yang selalu membantu, memberikan semangat dan memotivasi selama perkuliahan dan proses pembuatan skripsi ini.
14. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi, yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, terimakasih atas semuanya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya Mahasiswa-mahasiswi Jurusan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 15 Agustus 2022
Penulis,

AMELIA MERDIANSYAH
NIM : 18622234

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Kegunaan Penelitian	8
1.5.1 Kegunaan Ilmiah.....	8
1.5.2 Kegunaan Praktis	9
1.6 Sistematis Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Tinjauan Teori.....	11
2.1.1 Teori Sinyal (<i>Signaling Theory</i>)	11
2.1.2 Teori Pemangku Kepentingan (<i>Stakeholders Theory</i>).....	12
2.1.3 Akuntansi Sumber Daya Manusia	14
2.1.3.1 Asumsi yang mendasari Akuntansi Sumber daya manusia.....	16
2.1.3.2 Ruang Lingkup Akuntansi Sumber Daya Manusi.....	17

2.1.3.3 Fungsi Akuntansi Sumber Daya manusia	18
2.1.4 Pengertian <i>Global Reporting Initiative</i> (GRI)	19
2.1.4.1 GRI Kategori Ekonomi	20
2.1.4.2 GRI Kategori Lingkungan.....	21
2.1.4.3 GRI Kategori Sosial	23
2.1.5 Rasio Profitabilitas.....	29
2.1.5.1 Pengertian Rasio Profitabilitas	29
2.1.5.2 Jenis-jenis Rasio Profitabilitas	29
2.1.5.3 Net Profit Margin (NPM).....	30
2.1.6 Rasio Solvabilitas	31
2.1.6.1 Pengertian Rasio Solvabilitas.....	31
2.1.6.2 Jenis-jenis Rasio Solvabilitas	32
2.1.6.3 Debt to Equity Ratio (DER).....	32
2.1.7 Umur Perusahaan	34
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	35
2.2.1 Hubungan Standar Pelaporan <i>Global Reporting Initiative</i> (GRI) terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	35
2.2.2 Hubungan <i>Net Profit Margin</i> (NPM) terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia	36
2.2.3 Hubungan <i>Debt to Equity Ratio</i> (DER) terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia	37
2.2.4 Hubungan Umur Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia	38
2.2.5 Hubungan Standar Pelaporan <i>Global Reporting Initiative</i> (GRI), <i>Net Profit Margin</i> (NPM), <i>Debt to Equity Ratio</i> (DER), dan Umur Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	40
2.3 Kerangka Penelitian	41
2.4 Hipotesis	42
2.5 Penelitian Terdahulu	42
BAB III METODE PENELITIAN	45

3.1 Jenis Penelitian.....	45
3.2 Jenis Data	45
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.4 Populasi dan Sampel	46
3.4.1 Populasi.....	46
3.4.2 Sampel	49
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	51
3.6 Teknik Pengolahan Data	53
3.7 Teknik Analisis Data.....	53
3.7.1 Analisis Regresi Data Panel.....	53
3.7.1.1 Estimasi Regresi Data Panel.....	55
3.7.1.2 Pemilihan Model Estimasi Regresi Data Panel.....	58
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	60
3.7.2.1 Uji Normalitas	60
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas	61
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas	61
3.7.2.4 Uji Autokorelasi	62
3.7.3 Uji Hipotesis	62
3.7.3.1 Uji t (Uji Parsial)	62
3.7.3.2 Uji F (Uji Simultan)	62
3.7.4 Regresi Linear Berganda	63
3.7.5 Koefisien Determinasi (R^2).....	63
3.8Jadwal Penelitian	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	65
4.1 Hasil Penelitian	65
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	65
4.1.2 Hasil Perhitungan Data Variabel	71
4.1.3 Analisis Hasil Penelitian.....	79
4.1.4 Uji Pemilihan Model Terbaik	84
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	87
4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda	91

4.1.7 Uji Hipotesis	92
4.2 Hasil Pembahasan	95
4.2.1 Pengaruh Standar Pelaporan <i>Global Reporting Initiative</i> (GRI) terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia	95
4.2.2 Pengaruh <i>Net Profit Margin</i> (NPM) terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia	96
4.2.3 Pengaruh Debt to Equity Ratio (DER) terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia	97
4.2.4 Pengaruh Umur perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	98
BAB V PENUTUP.....	101
5.1 Kesimpulan	101
5.2 Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
<i>CURRICULUM VITAE</i>	

DAFTAR TABEL

1.	Indeks Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia	17
2.	Data Populasi Penelitian	47
3.	Jumlah Sampel Berdasarkan Kriteria	50
4.	Definisi Operasional	51
5.	Jadwal Penelitian	64
6.	Data Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia	71
7.	Hasil Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Perusahaan <i>Property</i> dan <i>Real Estate</i>	72
7.	Data <i>Global Reporting Initiative</i> (GRI)	74
8.	Data <i>Net Profit Margin</i> (NPM).....	75
9.	Data Debt to Equity Ratio (DER)	76
10.	Data Umur Perusahaan	78
11.	Hasil Analisis Kelas Interval Variabel Umur Perusahaan Sampel Tahun 2017- 2021.....	78
11.	Statistik Deskriptif	80
12.	Hasil Uji Estimasi <i>Common Effect Model</i>	82
13.	Hasil Uji Estimasi <i>Fixed Effect Model</i>	83
14.	Hasil Uji Estimasi <i>Random Effect Model</i>	84
15.	Hasil <i>Chow Test</i>	85
16.	Hasil <i>Housman Test</i>	86
17.	Hasil <i>Langrange Multiplier Test</i>	87
18.	Uji Multikolinearitas.....	88
19.	Uji Heterokedastisitas	89
20.	Uji Autokorelasi.....	90
21.	Hasil Uji <i>Fixed Effect Model</i>	91
22.	Hasil Uji T	93
23.	Hasil Uji F	94
24.	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	95

DAFTAR GAMBAR

1.	Kerangka Pemikiran	41
2.	Grafik Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Perusahaan Sampel Tahun 2017-2021	72
3.	Grafik <i>Net Profit Margin</i> (NPM) Perusahaan Sampel Tahun 2017-2021 ...	75
4.	Grafik <i>Debt to Equity Ratio</i> (DER) Perusahaan Sampel Tahun 2017-2021	77
5.	Hasil Analisis Umur Perusahaan Sampel Tahun 2017-2021.....	79
6.	Uji Normalitas	88
7.	Hasil Uji Autokorelasi.....	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Laporan Posisi Keuangan dan Laba Rugi Tahun 2017, 2018, 2019, 2020, dan 2021

Lampiran 2 : Data *Global Reporting Initiative*, *Net Profit Margin*, *Debt to Equity Ratio*, Umur Perusahaan, dan Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Lampiran 3 : Hasil Pengujian *E-Views* 12

Lampiran 4 : Persentase Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH STANDAR PELAPORAN *GLOBAL REPORTING INITIATIVE* (GRI), *NET PROFIT MARGIN* (NPM), *DEBT TO EQUITY RATIO* (DER), DAN UMUR PERUSAHAAN TERHADAP PENGUNGKAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA

Amelia Merdiansyah. 18622234. Akuntansi. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
amerdiansy@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari standar pelaporan *Global Reporting Initiative* (GRI), *Net Profit Margin* (NPM), *Debt to Equity Ratio* (DER), dan Umur Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia. Sampel penelitian ini terdiri dari 9 perusahaan *property* dan *real estate* dengan periode pengamatan dari tahun 2017-2021. Pemilihan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling*.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis linear berganda. Data yang digunakan adalah data sekunder dengan jenis penelitian kuantitatif. Alat yang digunakan untuk melakukan uji asumsi klasik, analisis regresi data panel dan uji hipotesis dengan menggunakan *E-Views*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa standar pelaporan *global reporting initiative* (GRI) dan umur perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Sedangkan *net profit margin* (NPM) dan *debt to equity ratio* (DER) tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa standar pelaporan *Global Reporting Initiative* (GRI), *Net Profit Margin* (NPM), *Debt to Equity Ratio* (DER), dan Umur Perusahaan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada perusahaan *property* dan *real estate* yang terdaftar di BEI pada tahun 2017-2021. Diperoleh nilai *Adjusted R-Squared* sebesar 70% memiliki pengaruh sedangkan sisanya yaitu 30% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci: Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia, *Global Reporting Initiative*, *Net Profit Margin*, *Debt to Equity Ratio*, dan Umur Perusahaan.

Dosen Pembimbing 1: Hendy Satria, S.E., M.Ak

Dosen Pembimbing 2: Hasnarika, S.Si., M.Pd

ABSTRACT

INFLUENCE OF GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS (GRI), NET PROFIT MARGIN (NPM), DEBT TO EQUITY RATIO (DER), AND COMPANY AGE OF DISCLOSURE HUMAN RESOURCES ACCOUNTING

Amelia Merdiansyah. 18622234. *Accounting*. STIE Pembangunan Tanjungpinang. amerdiansy@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of the Global Reporting Initiative (GRI) reporting standards, Net Profit Margin (NPM), Debt to Equity Ratio (DER), and Company Age on Human Resource Accounting Disclosures. The sample of this study consisted of 9 property and real estate companies with an observation period from 2017-2021. Sample selection using purposive sampling method.

The analytical method used in this research is the multiple linear analysis method. The data used is secondary data with the type of quantitative research. The tools used to test the classical assumptions, panel data regression analysis and hypothesis testing using E-Views.

The results of this study indicate that the global reporting initiative (GRI) reporting standard and company age have a positive and significant effect on human resource accounting disclosures. Meanwhile, net profit margin (NPM) and debt to equity ratio (DER) have no effect on human resource accounting disclosures.

The results of this study indicate that the reporting standards of the Global Reporting Initiative (GRI), Net Profit Margin (NPM), Debt to Equity Ratio (DER), and Company Age simultaneously have a significant and significant effect on Human Resource Accounting Disclosures in property and real estate companies that listed on the IDX in 2017-2021. The Adjusted R-Squared value obtained by 70% has an effect while the remaining 30% is influenced by other variables.

Keywords: Human Resource Accounting Disclosures, Global Reporting Initiative, Net Profit Margin, Debt to Equity Ratio, and Company Age.

Dosen Pembimbing 1: Hendy Satria, S.E., M.Ak

Dosen Pembimbing 2: Hasnarika, S.Si., M.Pd

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan *Property dan Real Estate* yang berskala besar, dengan adanya perkembangan dunia bisnis dapat membawa dampak besar dalam cara persaingan bisnis. Persaingan yang bukan hanya perihal kepemilikan aktiva berwujud maupun tidak berwujud. Tetapi, Sumber daya manusia ialah salah satu elemen atau inovasi yang penting dalam menjalankan bisnis perusahaan, bagaimana perusahaan dapat mengelola manajemen dan sumber daya manusia dengan baik. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kekayaan yang dimiliki perusahaan. Jika sumber daya manusianya dapat dimanfaatkan dengan maksimal perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang baik. Tetapi, jika perusahaan tidak dapat mengelola dengan benar perusahaan akan mengalami kerugian. Kerugian yang dapat mengancam keberlangsungan hidup perusahaan karena tidak mempunyai sistem perekrutan serta Pendidikan sumber daya manusia yang baik (Rahmawati *et al.*, 2018). Namun, masih menjadi masalah di Indonesia mengenai sumber daya manusianya dimana pihak perusahaan mengurangi Upah dan sumber daya manusia untuk meminimalkan biaya yang ada. Apalagi saat pandemi covid-19 dimana banyak perusahaan *Property dan Real Estate* mengalami banyak kendala dalam memberi upah karyawan, sehingga perusahaan harus melakukan tindakan pemberhentian kerja.

Fenomena yang terjadi pada usaha *property* PT Ciputra Development TBK (CTRA), dimana telah terjadi penurunan penjualan unit *property* akibat dari covid-19 yang bisa berdampak pada usaha sektor *property*. Bahkan 30,34 Juta karyawan yang bekerja di sektor *property* terancam dirumahkan dan terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Perusahaan yang kehabisan *Cash flow*, untuk membayar gaji karyawannya dan memberhentikan beberapa proyek yang sedang dilakukan saat pandemi. Namun pihak perusahaan tetap berupaya dalam memberikan upah dan tunjangan yang setara terhadap karyawannya (Rina, 2020).

Fenomena lainnya terjadi pada PT Tata Karya Rubberindo (TKR). Terjadi aksi unjukrasa yang dilakukan oleh ratusan buruh yang tergabung dalam konsulat Cabang Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Cirebon Raya, para buruh melakukan unjuk rasa untuk mencegah adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang akan dilakukan pihak perusahaan dengan alasan pandemi covid-19. Tidak adanya masuk pendapatan sehingga pihak perusahaan mengambil keputusan untuk menutup perusahaannya (Septiadi, 2020).

Fenomena yang terjadi pada PT Wijaya Karya (Persero) Tb atau WIKA, pada tahun 2019 para karyawan melakukan aksi demo kepada pihak perusahaan, mereka menuntut pesangon yang beberapa bulan setelah pihak perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Namun pada tahun 2020 di masa pandemi pihak perusahaan mampu mempertahankan karyawannya dan tidak melakukan PHK. Walaupun pihak perusahaan mengalami penurunan pendapatan dari Rp. 2,621 T pada tahun 2019 menjadi Rp. 322 M. Namun pihak perusahaan mampu mempertahankan para karyawannya. Pihak perusahaan membuat *action plan* yang

hanya berfokus pada tiga tujuan saja, yaitu : likuiditas, Kesehatan dan efisiensi biaya (Kencana, 2021).

Dengan adanya ilustrasi kasus diatas menunjukkan adanya masalah akuntansi sumber daya manusia. Dapat dikatakan sebagai akuntansi sumber daya manusia apabila mencakup adanya Tindakan pemecatan sepihak (PHK), pengurangan pembayaran gaji, tidak memberikan pesangon, dan ada juga perusahaan yang mampu memberikan kenyamanan untuk karyawannya. Oleh karena itu, akuntansi sumber daya manusia yang di alokasikan dengan baik, akan dapat menopang entitas perusahaan, tetapi pihak perusahaan harus memberikan remunerasi yang adil untuk karyawannya. Dengan adanya remunerasi yang adil akan dapat menyajikan laporan akuntansi penggajian yang baik. Karena saat ini akuntansi penggajian dituntut untuk menyajikan laporan keuangan yang baik sebagai salah satu acuan dalam mengambil keputusan (Cristy Br P., 2015).

Sumber daya manusia merupakan peran yang tepat dalam memfasilitasi informasi akuntansi keuangan personel, untuk saat ini SDM (Sumber Daya Manusia) masih sulit diukur dalam satuan moneter. Dan mengakibatkan investor tidak menerima informasi mengenai sumber daya manusia. Akuntansi penggajian juga dapat menaikkan dampak sosial bagi bisnis entitas, karena hal itu pemangku relevansi membutuhkan banyak informasi mengenai akuntansi penggajian (Gita & Yuniarta, 2021).

Perkembangan dunia bisnis yang semakin cepat akan menimbulkan tekanan dan dorongan bagi perusahaan untuk melaporkan sumber daya manusianya, seperti melayani keinginan para pihak eksternal termasuk *stakeholder* (pemerintah,

karyawan, dan serikat pekerja). Sehingga pihak kepentingan tersebut dapat menjadi sarana dan sistem bagi perusahaan untuk membangun ASDM (Akuntansi Sumber Daya Manusia) di dalam perusahaannya.

Standar pelaporan *Global Reporting Initiative* (GRI) adalah salah satu pelaporan yang dapat mempengaruhi entitas dalam penguraian penggajian. *Global Reporting Initiative* (GRI) merupakan organisasi termuka internasional yang mendefinisikan keberlangsungan informasi ekonomi perusahaan dan mengukur organisasi, memahami juga mengkomunikasikan informasi kinerja ekonomi, lingkungan, sosial dan tata Kelola (Astini *et al.*, 2017). *Global Reporting Initiative* (GRI) menyediakan pedoman standar versi *G4 Guidelines*, dimana pengungkapan dibagi menjadi tiga yaitu kategori lingkungan, kategori sosial dan kategori ekonomi (GRI, 2016). Didalam kategori sosial terdapat lagi beberapa subgolongan yaitu praktik kerja dan kenyamanan kerja, dengan adanya kesinambungan dalam mengemukakan sumber daya manusia, hal ini dapat sejalan dalam penguraian sumber daya manusia melalui standar GRI dalam laporan.

Net Profit Margin (NPM) juga merupakan salah satu yang mempengaruhi entitas dalam Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Net Profit Margin* merupakan rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dari pengelolaan harta yang dimiliki. Dengan hal itu bisa memberikan informasi kepada investor tentang profitabilitas perusahaan. Semakin tinggi nilai ratio *Net Profit Margin* (NPM) maka semakin besar pula aaktivitas operasionalnya, dan sebaliknya apabila NPM menurun maka perusahaan akan mengalami kerugian, karena manajemen dianggap kurang baik kinerjanya (Indyarwati & Handayani, 2017).

Debt to Equity Ratio (DER) merupakan rasio yang dapat mempengaruhi informasi akuntansi penggajian. Rasio ini melihat kemampuan perusahaan dalam memberikan informasi mengenai entitas perusahaan, dengan menunjukkan informasi bagian modal perusahaan yang dimana digunakan untuk membayar kewajiban perusahaan (Lanawati & Amilin, 2015). Dengan menggunakan rasio ini pihak perusahaan dapat menganalisis kemampuan perusahaan dalam melunasi entitas kewajiban jangka Panjang maupun kewajiban jangka pendek.

Faktor lainnya yang mempengaruhi Akuntansi Sumber Daya Manusia adalah Umur perusahaan. Menurut Santioso *et al.*, (2017), umur perusahaan merupakan perusahaan yang sudah lama terdaftar pada perusahaan publik. Dimana dengan sudah lamanya perusahaan tersebut terbangun, maka pengalaman dalam reaksi pasar dan organisasi juga semakin berkembang dan meningkat. Hal itu, perusahaan memerlukan banyak tenaga kerja atau sumber daya manusianya. Dengan sumber daya manusia yang ada perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja perusahaannya.

Penelitian sebelumnya yang menjelaskan ada beberapa variabel yang mempengaruhi penguraian akuntansi sumber daya manusia. Penelitian dari Gita & Yuniarta, (2021) mengungkapkan bahwa standar pelaporan *Global Reporting Initiative* (GRI) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Namun menurut penelitian Sholikatun, (2015) mengungkapkan GRI *guidelines* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian dari Chandra Gita & Adi Yuniarta, (2021) dan Sholikatun, (2015), maka akan dilakukan penelitian

lebih lanjut mengenai penerapan standar pelaporan *Global Reporting Initiative* (GRI) terhadap akuntansi sumber daya manusia (ASDM).

Penelitian Chandra Gita & Adi Yuniarta, (2021). Mengungkapkan *Net Profit Margin* (NPM) berdampak positif dan signifikan terhadap pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM). Namun penelitian tersebut berbanding terbalik terhadap penelitian Cristy Br P., (2015) yang menyatakan *Net Profit Margin* (NPM) tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Dengan adanya perbedaan hasil dari penelitian Chandra Gita & Adi Yuniarta (2021) dan Cristy Br P. (2015) maka akan dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai penerapan akuntansi sumber daya manusia.

Penelitian Gita & Yuniarta (2021), mengungkapkan bahwa *Debt to Equity Ratio* (DER) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penguraian akuntansi penggajian. Namun Riset Widiyanti (2019) menguraikan, bahwa *Debt to Equity Ratio* (DER) tidak berpengaruh terhadap penguraian akuntansi penggajian. Dengan berbedanya riset antara Gita & Yuniarta, (2021) dan Widiyanti, (2019), maka akan dilakukan penelitian lebih lanjut *Debt to Equity Ratio* (DER) terhadap akuntansi sumber daya manusia.

Penelitian Sudiari *et al.*, (2020), mengungkapkan bahwa umur perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntansi sumber daya manusia. Riset dari Santioso *et al.* (2017) berbanding terbalik karena hasil risetnya mengungkapkan bahwa umur perusahaan tidak berpengaruh terhadap akuntansi sumber daya manusia (ASDM). Dengan berbedanya riset antara Sudiari *et al.*

(2020) dan Santioso *et al.* (2017), maka akan dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap akuntansi sumber daya manusia.

Penelitian ini dilakukan atas dasar adanya masalah akuntansi sumber daya manusia pada intentitas, maka dari itu peneliti memilih sektor *Property dan Real Estate* sebagai objek penelitian, yang dibuktikan dengan adanya fenomena mengenai Pemutusan Hak Kerja (PHK) secara sepihak dan dalam pemberian upah, maka pihak peneliti melakukan riset dengan judul “**Pengaruh Standar Pelaporan *Global Reporting Initiative (GRI)*, *Net Profit Margin (NPM)*, *Debt to Equity Ratio (DER)* dan Umur Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh penggunaan standar pelaporan *Global Reporting Initiative (GRI)* terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
2. Apakah pengaruh *Net Profit Margin (NPM)* terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
3. Apakah pengaruh *Debt to Equity Ratio (DER)* terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
4. Apakah pengaruh Umur Perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?
5. Apakah pengaruh GRI, NPM, DER dan umur perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah peneliti dalam melakukan penelitian ini yaitu perusahaan yang dipakai merupakan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia hanya difokuskan pada perusahaan *property* dan *real estate* untuk tahun penelitian 2017-2021.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh penggunaan standar pelaporan GRI terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Net Profit Margin* (NPM) terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Debt to Equity Ratio* (DER) terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
4. Untuk mengetahui pengaruh Umur Perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
5. Untuk mengetahui pengaruh GRI, NPM, DER dan umur perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, referensi bacaan di perpustakaan, dan perbandingan bagi mahasiswa lain mengenai elemen-elemen apa saja yang dapat mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam menulis artikel akademik.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Investor/ Entitas, penelitian ini diharapkan dapat mempermudah investor maupun entitas dalam penggunaan sumber daya manusia dengan tepat untuk menghadapi globalisasi dan meningkatkan daya saing.
2. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan bisa membantu masyarakat mencari kerja, sehingga dapat memahami dan dapat menghindari pelanggaran terhadap pekerja.
3. Bagi akademis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian teoritis dan referensi penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematis Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang fenomena pada perusahaan, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematis penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teoritis dan definisi menurut buku referensi yang membahas mengenai pengertian, klasifikasi dan faktor-faktor variable. Yang berisikan mengenai pengertian standar pelaporan GRI, NPM, DER, umur perusahaan dan akuntansi sumber daya manusia. Serta pengaruh pengungkapan akuntansi sumber daya manusia terhadap GRI, NPM, DER dan umur perusahaan. Serta objek pengaruh variabel.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian yaitu penelitian kuantitatif. Dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Dijelaskan pula objek penelitian yaitu perusahaan *Property* dan *Real state* yang terdaftar di BEI sumber data yang digunakan berupa data sekunder, lalu data yang terkumpul akan di olah menggunakan bantuan Program *E-Views* dan disajikan dalam susunan baik dan rapi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan isi dan inti dari gambaran umum penelitian, objek penelitian, serta hasil dari pengolahan data, pengujian hipotesis, dan pembahasan penelitian dalam rangka penyusunan kesimpulan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan hasil kesimpulan penelitian dan saran dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap objek yang diteliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Teori Sinyal (*Signaling Theory*)

Teori Sinyal merupakan teori yang menjelaskan perilaku dari dua pihak ketika mengakses informasi yang berbeda. Teori sinyal menjelaskan tindakan yang diambil oleh pemberi sinyal untuk mempengaruhi perilaku penerima sinyal (Spence, 1973). Sinyal dapat diartikan sebagai isyarat yang dilakukan pihak perusahaan kepada pihak luar. Sinyal dapat berwujud secara langsung diamati maupun harus dilakukan penelaahan lebih mendalam untuk dapat mengetahuinya. Dimana, semua bentuk sinyal diharapkan untuk menyiratkan sesuatu harapan pasar atau pihak eksternal akan melakukan perubahan penilaian atas perusahaan. Sehingga sinyal yang dipilih harus mengandung kekuatan informasi untuk dapat merubah penilaian pihak eksternal perusahaan.

Berdasarkan teori *signaling*, kegiatan sosial dan lingkungan memberikan investor informasi penting tentang perkembangan masa depan perusahaan. Dengan melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dengan benar dan, atas permintaan pemangku kepentingan, dalam bentuk sinyal dari manajemen kepada publik, perusahaan memiliki prospek masa depan yang baik, dan penciptaan pembangunan berkelanjutan menjadikan perusahaan sebagai perusahaan *sustainability development*.

2.1.2 Teori Pemangku Kepentingan (*Stakeholders Theory*)

Menurut Freeman (1994) mendefinisikan *stakeholder* merupakan teori pemangku kepentingan yang dapat mempengaruhi kelompok maupun individu dalam proses pencapaian tujuan suatu organisasi. Maka kita memiliki kesempatan yang lebih baik untuk menangani secara efektif ketiga masalah ini. Pertama, dari perspektif pemangku kepentingan, bisnis dapat dipahami sebagai sekumpulan hubungan antar kelompok yang memiliki kepentingan dalam aktivitas yang membentuk bisnis tersebut. Dalam hal ini yang dimaksud para *stakeholder* antara lain adalah konsumen, karyawan, supplier, pemerintah, dan lain-lain.

Stakeholder theory mengatakan perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri namun harus memberikan manfaat bagi *stakeholdernya*. Teori ini bertujuan untuk dapat meminimalisir dampak kerugian yang akan diterima oleh pemangku kepentingan, dan mendorong para manajer dalam meningkatkan nilai yang diperoleh dari aktivitas operasional perusahaan. Dengan demikian, keberadaan pemangku kepentingan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Karena semakin *powerful stakeholder*, maka semakin besar usaha perusahaan dalam beradaptasi.

Teori pemangku kepentingan adalah teori yang menjelaskan kepada pihak mana perusahaan bertanggung jawab (Freeman, 1994). Hal ini dimungkinkan untuk memastikan ketersediaan sumber daya yang akan digunakan untuk menjalankan semua kegiatan operasi perusahaan, seperti tenaga kerja dan modal. Oleh karena itu perlu adanya hubungan yang baik antara manajemen organisasi dengan para

pemangku kepentingannya. Relasi dapat berjalan dengan baik jika keinginan dan kebutuhan pemangku kepentingan terpenuhi.

Mengungkapkan informasi yang dapat memenuhi keinginan *stakeholder* merupakan salah satu strategi dalam mengelola perusahaan, antara lain pengungkapan keuangan, sosial, dan lingkungan. Menjalin hubungan baik dengan pemangku kepentingan adalah dengan melakukan pengungkapan, sehingga pemangku kepentingan dapat membantu manajemen untuk keberlangsungan hidup perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan para pemangku kepentingan jika kebutuhan informasi bisnis terpenuhi.

Teori pemangku kepentingan ini dapat menjadi dasar dalam pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Dengan adanya pengungkapan dari pihak perusahaan mengenai laporan keuangan yang dianggap penting dan sudah ditetapkan menjadi suatu aturan. Sehingga manajemen melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dengan sukarela kepada pihak kepentingan.

2.1.3 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori keagenan adalah berkaitan dengan hubungan kontraktual antara anggota sebuah perusahaan atau organisasi. Modal yang paling banyak digunakan berfokus pada dua individu – prinsipal (atas atasan) dan agen (atau bawahan) dan dilihat dalam perspektif perilaku dan struktur (Jensen dan Meckling, 1976). Prinsipal mendelegasikan tanggung jawab pengambilan keputusan kepada agen. Baik prinsipal maupun agen diasumsikan sebagai orang ekonomi rasional (*rational economic man*) yang hanya dimotivasi oleh kepentingan pribadi, tetapi mereka

mungkin berbeda sehubungan dengan preferensi, kepercayaan dan informasi. Teori keagenan menyatakan bahwa agen akan berperilaku *self-interest* (mementingkan dirinya) yang mungkin akan bertentangan dengan kepentingan prinsipal, oleh sebab itu prinsipal akan membuat struktur mekanisme mengawasi agen agar supaya menahan perilaku oportunistik dan mengikuti kehendak prinsipal (Fama dan Jensen, 1983). Kinerja perusahaan dengan cara minimisasi biaya dan meningkatkan efisiensi adalah *outcome* yang dikehendaki oleh perspektif teori keagenan (Ghozali, 2020).

Dimana dengan menggunakan teori keagenan dalam mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia, perusahaan dapat mempertimbangkan dan bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan. Karena dibutuhkan hubungan yang baik antara pihak manajemen dan karyawannya dalam membuat struktur mekanisme. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam melakukan pengungkapan-pengungkapan mengenai laporan internal perusahaan.

2.1.3 Akuntansi Sumber Daya Manusia

Menurut Brummet dalam Naukoko (2014), Akuntansi sumber daya manusia merupakan adanya sumber daya manusia didalam sebuah organisasi, dimana konsep yang diberikan didalam sumber daya manusia yang berkaitan dengan aktiva, biaya yang diinvestasikan dan berhubungan dengan biaya hasil pakai, seperti gaji dan tenaga kerja. Akuntansi sumber daya manusia adalah salah satu hal yang dapat mengukur sumber daya manusia didalam perusahaan, apakah sumber daya manusia itu mengalami peningkatan atau penurunan nilai pada periode tertentu. Sehingga

tujuan ASDM ini untuk menyajikan dan mengidentifikasi nilai sumber daya manusia didalam perusahaan,

Menurut Mamun (2009), ASDM (Akuntansi Sumber Daya Manusia) merupakan proses mengidentifikasi, mengukur data sumber daya manusia, dan mengkomunikasikan hal tersebut kepada para pemangku kepentingan. Sedangkan menurut Lako dalam Naukoko (2014), akuntansi sumber daya manusia merupakan sebuah proses dalam mengidentifikasi, mengukur dan mengkomunikasikan tentang sumber daya manusia atas informasi yang ada didalam perusahaan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Didalam ASDM terdapat proses unsur pengukuran, pelaporan mengenai sumber daya manusia dan organisasi. Data yang terdapat didalam akuntansi sumber daya manusia yang berisikan penerimaan karyawan dan biaya penilaian peserta, pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai dan semua yang berkaitan dengan tingkat Pendidikan, pengalaman, usia, dan keadaan Kesehatan. Namun, data yang berkaitan dengan akuntansinya berupa pelaporan keuangan yang berkaitan dengan sumber daya manusia seperti biaya gaji karyawan, bonus atau *royalty*, dan sebagainya.

Jadi dapat disimpulkan berdasarkan beberapa definisi yang telah disampaikan diatas, akuntansi sumber daya manusia merupakan salah satu alat ukur yang digunakan didalam perusahaan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan menginformasikan data yang berupa pencatatan biaya-biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan. Dengan adanya akuntansi sumber daya manusia pihak

perusahaan dapat menilai atau merekrut tenaga kerjanya. Dalam organisasi dapat memilih, memperkerjakan, melatih dan mengembangkan kemampuan para pegawainya agar dapat diketahui nilai sumber daya manusianya sebagai asset dalam suatu organisasi di suatu periode tertentu. Sehingga, pihak perusahaan dapat memperhitungkan laba dan tenaga kerja yang digunakan diperusahaan, dengan hal itu perusahaan dapat memberikan *royalty* atau bonus bagi karyawannya dan tidak melakukan pemecatan secara sepihak. Karena sebelumnya perusahaan sudah dapat menggunakan akuntansi sumber daya manusia dengan baik.

2.1.3.1 Asumsi yang mendasari Akuntansi Sumber daya manusia

Menurut Ikhsan didalam Aziz *et al.* (2016) akuntansi sumber daya manusia berasal dari beberapa asumsi yang mendasari munculnya konsep akuntansi sumber daya manusia seperti sumber daya manusia yang sangat bernilai didalam suatu organisasi adalah manusia, pengaruh dari gaji, dan keperluan atas informasi sumber daya manusia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa akuntansi sumber daya manusia sangat diperlukan didalam suatu organisasi untuk mengelola sumber daya manusianya lebih efektif dan efisien. Seperti yang disebutkan bahwa manusia merupakan hal yang penting dalam sumber daya manusia. Jika tidak ada manusia pihak perusahaan tidak dapat melakukan produksi karena kekurangan tenaga kerja, sehingga perusahaan bisa mendapatkan kerugian. Yang ke dua pengaruh gaji, Ketika perusahaan dapat memberikan *royalty* atau nilai gaji yang baik bagi para karyawannya pasti para pegawai akan semangat dalam bekerja, sehingga perusahaan bisa mendapatkan laba, dan sebaliknya ketika perusahaan tidak dapat memberikan informasi, menggunakan tenaga kerja dan *royalty* yang baik bagi

karyawannya, perusahaan akan mengalami kerugian dan dapat melakukan pemutusan secara sepihak kepada karyawannya. Hal ini berarti akuntansi sumber daya manusia merupakan komponen penting bagi perusahaan dalam memberikan informasi akuntansi manajemen secara keseluruhan.

2.1.3.2 Ruang Lingkup Akuntansi Sumber Daya Manusia

Akuntansi Sumber Daya manusia merupakan pengukuran dan pelaporan biaya yang muncul untuk pencarian, pengembangan dan penggantian tenaga menjadi sumber daya organisasi. Dalam hal ini ada 2 jenis *cost* yang menggunakan HRCA ini, yaitu: *Personal Cost Accounting* merupakan biaya yang berfungsi sebagai proses manajemen personalia pada pencarian dan pengembangan sumber daya manusia dan *Human Assets Accounting* merupakan biaya yang bersumber dari manusia itu sendiri. Sehingga dimasukkan menjadi *human resource* didalam suatu perusahaan.

Tabel 2.1
Indeks Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

No	<i>Disclosure Items</i>	Keterangan
1	<i>Separate HRA Statement</i>	Penyataan sumber daya manusia secara terpisah
2	<i>Total Value of Human Resource</i>	Nilai total sumber daya manusia
3	<i>Number of employees</i>	Jumlah tenaga kerja
4	<i>Human resource policy</i>	Kebijakan terkait sumber daya manusia
5	<i>Training and development</i>	Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia
6	<i>Management succession plan</i>	Rencana suksesi manajemen/manajemen karir
7	<i>Employment report</i>	Laporan pekerja
8	<i>Emploess' value addition</i>	Nilai tambah pekerja

No	<i>Disclosure Items</i>	Keterangan
9	<i>Human resource development fund</i>	Dana pengembangan sumber daya manusia
10	<i>Employess/workers fund</i>	Dana terkait pekerja/karyawan
11	<i>Employess categories</i>	Kategori karyawan
12	<i>Managerial remuneration</i>	Remunerasi Manajemen
13	<i>Retirement benefits</i>	Manfaat pensiun
14	<i>Performance recognition</i>	Pengakuan kinerja
15	<i>Superannuation fund</i>	Dana Pensiun
16	<i>Other employes benefits</i>	Kesejahteraan karyawan

Sumber : Mamun (2009)

2.1.3.3 Fungsi Akuntansi Sumber Daya manusia

Menurut Aziz *et al.*, (2016) fungsi akuntansi sumber daya manusia secara keseluruhan adalah :

- a) Akuntansi sumber daya manusia adalah cara berpikir tentang mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Paradigma ini didasarkan pada gagasan bahwa manusia adalah sumber daya organisasi yang berharga.
- b) Akuntansi sumber daya manusia adalah sistem yang memberikan panduan tentang informasi yang dibutuhkan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien

2.1.3.4 Metode Pengukuran Akuntansi sumber daya manusia

- a) Ukuran metode moneter, hal ini ini digunakan untuk mengetahui besar pengeluaran yang terjadi. Hal itu dapat diukur dengan mengukur besarnya biaya yang terjadi dalam rangka pengadaan sumber daya manusia maupun pengembangannya.

- b) Ukuran non-moneter menggunakan variabel spesifik untuk mewakili informasi tentang nilai sumber daya manusia, seperti: Mengevaluasi keterampilan dan kemampuan pekerja, dan mengukur sikap dan perilaku. Pengukuran ini lebih tepat digunakan dengan pihak intern, terutama untuk mengukur kinerja manajemen dari level bawah hingga atas.

2.1.4 Pengertian *Global Reporting Initiative* (GRI)

Standar GRI ini dirancang untuk melakukan pelaporan keberlanjutan yang berdasarkan pada standar GRI, yang akan memberikan informasi yang positif maupun negatif bagi pembangunan suatu organisasi. Standar GRI yang dibuat untuk mengukur dan menyiapkan laporan keberlanjutan pada topik material. Dimana, setiap organisasi dapat memilih topik untuk melaporkan topik materialnya yaitu: Ekonomi, Lingkungan atau Sosial.

Pedoman GRI G4 berisi dua standar umum dan standar khusus untuk standar pengungkapan informasi untuk laporan keberlanjutan. Pengungkapan Standar Umum dibagi menjadi tujuh aspek: strategi dan analisis, profil perusahaan, aspek material dan batas yang ditetapkan, hubungan pemangku kepentingan, profil pelaporan, tata kelola, etika dan integritas. Pada saat yang sama, kriteria khusus dibagi menjadi tiga kategori: kategori ekonomi, kategori lingkungan dan kategori sosial.

2.1.4.1 GRI Kategori Ekonomi

Kategori sosial adalah kategori yang menjelaskan mengenai pemangku kepentingan yang berbeda dan dampak ekonomi utama dari organisasi diseluruh lapisan masyarakat. Adapun kategori ekonomi menurut (GRI, 2016) yaitu:

- 1) Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan
 - a. Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan yang berupa pendapatan
 - b. Nilai ekonomi yang didistribusikan yang berupa: biayaa operasional, upah dan tunjangan karyawan, pembayaran kepada pemodal, pembayaran kepada pemerintah (berdasarkan negara), dan investasi masyarakat.
- 2) Implikasi finansial dan risiko serta peluang lainnya kepada kegiatan organisasi karena peubahan iklim
 - a. Uraian risiko atau peluang dan klasifikasinya misalnya fisik, peraturan atau lainnya
 - b. Uraian tentang dampak terkait dengan risiko atau peluang
 - c. Implikasi finansial dari risiko atau peluang sebelum Tindakan diambil
 - d. Metode yang digunakan untuk mengelola risiko atau peluang
 - e. Biaya yang timbul dari Tindakan-tindakan yang diambil untuk mengelola risiko atau peluang
- 3) Cakupan kewajiban organisasi atau program imbalan pasti
 - a. Bila kewajiban direncanakan dipenuhi oleh sumber daya umum organisasi, laporkan taksiran nilai kewajiban tersebut.
 - b. Bila terdapat sumber dana terpisah untuk membayar kewajiban rencana pension.

- c. Bila dana yang disiapkan untuk membayar kewajiban rencana pension tidak sepenuhnya dapat ditanggung.
 - d. Laporkan persentase gaji yang dikontribusikan, menurut karyawan atau pemberi kerja.
 - e. Laporan tingkat partisipasi pada rencana pension.
- 4) Bantuan finansial yang diterima dari pemerintah
- a. Laporan nilai moneter total dari bantuan finansial yang diterima oleh organisasi dari pemerintah selama periode pelaporan.
 - b. Laporan informasi diatas berdasarkan negara.
 - c. Laporan apakah, dan sejauh mana, pemerintah ada dalam struktur pemegang saham.

2.1.4.2 GRI Kategori Lingkungan

Kategori Lingkungan ini berkaitan dengan dampak organisasi pada system alam yang hidup maupun tidak hidup, termasuk tanah, udara, air, dan ekosistem (GRI, 2016) :

- 1) Aspek bahan yang meliputi, bahan yang digunakan berdasarkan berat atau volume dan persentase bahan yang digunakan yang merupakan bahan input daur ulang.
- 2) Aspek energi yang meliputi, konsumsi energi dalam organisasi, konsumsi energi diluar organisasi, intensitas energi, pengurangan konsumsi energi, serta pengurangan kebutuhan energi pada produk dan jasa.

- 3) Aspek air yang meliputi, total pengambilan air berdasarkan sumber, sumber air yang secara signifikan dipengaruhi oleh pengambilan air, serta persentase dan total volume air yang didaur ulang dan digunakan kembali.
- 4) Aspek keanekaragaman hayati yang meliputi, lokasi-lokasi operasional yang dimiliki, disewa, dikelola didalam, atau yang berdekatan dengan Kawasan lindung dan kawasan dengan nilai keanekaragaman hayati tinggi di luar kawasan lindung, uraian dampak signifikan kegiatan, produk, dan jasa terhadap keanekaragaman hayati di kawasan lindung dan kawasan dengan nilai keanekaragaman hayati tinggi diluar kawasan lindung, habitat yang dilindungi dan dipulihkan, jumlah total spesies dalam IUCN *Red List* dan spesies dalam daftar spesies yang dilindungi nasional dengan habitat di tempat yang dipengaruhi operasional, berdasarkan tingkat risiko kepunahan.
- 5) Aspek emisi yang meliputi pedoman, aspek emisi yang berupa indikator-indikator emisi gas rumah kaca (GRK) dan juga bahan peusak ozon, NO_x , SO_x , dan emisi udara penting lainnya.
- 6) Aspek elemen dan limbah yang meliputi, total air dibuang berdasarkan kualitas dan tujuan, bobot total limbah berdasarkan jenis dan metode pembuangan, jumlah dan volume total tumpahan signifikan, bobot limbah yang dianggap berbahaya menurut ketentuan konvensi basel lampiran-lampiran lainnya.
- 7) Aspek produk dan jasa yang meliputi, tingkat mitigasi dampak terhadap dampak lingkungan produk dan jasa, persentase produk dan terjual dan kemasannya yang direklamasi menurut kategori

- 8) Aspek kepatuhan yang meliputi, nilai moneter denda signifikan dan jumlah total sanksi non-moneter karena ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan peraturan lingkungan.
- 9) Aspek transportasi yang meliputi, dampak lingkungan signifikan dari pengangkutan produk dan barang lain serta bahan untuk operasional organisasi, dan pengangkatan tenaga kerja.
- 10) Aspek lain-lain yang meliputi, total pengeluaran dan investasi perlindungan lingkungan berdasarkan jenis..
- 11) Aspek asmsen pemasok atas lingkungan yang meliputi, persentase penapisan pemasok baru menggunakan kriteria lingkungan, dampak lingkungan negative signifikan aktual dan potensial dalam rantai pasokan dan Tindakan yang diambil.
- 12) Aspek mekanisme pengaduan masalah lingkungan yang meliputi , jumlah pengaduan tentang dampak lingkungan yang diajukan, ditangani dan diselesaikan melalui mekanisme pengaduan resmi.

2.1.4.3 GRI Kategori Sosial

Didalam GRI (2016) kategori sosial terdiri lagi beberapa sub-Kategori :

- 1) Praktik ketenagakerjaan dan kenyamanan bekerja

Aspek ini didasarkan sesuai dengan standar universal yang sudah diakui secara internasional.

- a. Aspek kepegawaian

- Jumlah total dan tingkat perekrutan karyawan baru dan *turnover* karyawan menurut kelompok umur, *gender* dan wilayah.
- Tunjangan yang diberikan bagi karyawan purnawaktu yang tidak diberikan bagi karyawan sementara atau paruh waktu, berdasarkan lokasi operasi yang signifikan.
- Tingkat Kembali bekerja dan tingkat retensi setelah cuti melahirkan, menurut gender.

b. Aspek hubungan industrial

Aspek ini menjelaskan mengenai jangka waktu minimum pemberitahuan mengenai perubahan operasional, termasuk apakah hal tersebut tercantum dalam perjanjian Bersama.

c. Aspek kesehatan dan keselamatan kerja

- Persentase total tenaga kerja yang diwakili dalam komite Bersama formal manajemen pekerja yang membantu mengawasi dan memberikan saran program kesehatan dan keselamatan kerja.
- Jenis dan tingkat cedera, penyakit akibat kerja, hari hilang, dan kemangkiran, serta jumlah total kematian akibat kerja, menurut daerah dan gender.
- Pekerja yang sering terkena atau berisiko tinggi terkena penyakit yang terkait dengan pekerjaan mereka.
- Topik Kesehatan dan keselamatan yang tercakup dalam perjanjian formal dengan serikat pekerja.

d. Aspek pelatihan dan pendidikan

- Jam pelatihan rata-rata per tahun per karyawan menurut gender, dan menurut kategori karyawan.
- Program untuk manajemen keterampilan dan pembelajaran seumur hidup yang mendukung keberlanjutan kerja karyawan dan membantu mengelola purna bakti.
- Persentase karyawan yang menerima revidu kinerja dan pengembangan karier secara regular, menurut gender dan kategori karyawan.

e. Aspek keberagaman dan kesetaraan peluang

Aspek ini menjelaskan mengenai komposisi badan tata kelola dan pembagian karyawan per kategori karyawan menurut gender, kelompok usia, keanggotaan kelompok minoritas, dan indikator keberagaman lainnya.

f. Aspek kesetaraan remunerasi perempuan dan laki-laki

Aspek yang menjelaskan rasio gaji pokok dan remunerasi bagi perempuan terhadap laki-laki menurut kategori karyawan, berdasarkan lokasi operasional yang signifikan.

g. Aspek mekanisme pengaduan masalah ketenagakerjaan

Aspek yang menjelaskan mengenai persentase penapisan pemasok baru menggunakan kriteria praktik ketenagakerjaan dan dampak *negatif aktual* dan potensial yang signifikan terhadap praktik ketenagakerjaan dalam rantai pasokan dan Tindakan yang diambil.

h. Aspek mekanisme pengaduan masalah ketenaga kerjaan

Jumlah Pengaduan tentang praktik ketenagakerjaan yang diajukan, ditangani, dan diselesaikan melalui mekanisme pengaduan resmi.

2) Hak asasi manusia

Sub kategori hak asasi manusia ini memaparkan mengenai proses yang telah diterapkan, kejadian yang mengakibatkan pelanggaran, hak asasi manusia, dan dimana pihak yang berkepentingan dalam menggunakan dan mendapatkan hak asasi mereka. Dimana hak asasi manusia mencakup beberapa hal yaitu :

- a. Non diskriminasi
- b. Kesetaraan gender
- c. Kebebasan berserikat
- d. Perjanjian kerja Bersama
- e. Pekerja anak
- f. Pekerja paksa atau wajib kerja, dan
- g. Hak – hak adat

3) Masyarakat

Sub- kategori ini menjelaskan mengenai dampak yang dimiliki organisasi terhadap masyarakat lokal. Ada beberapa aspek kategori masyarakat yaitu:

- a. Masyarakat lokal, yang menjelaskan mengenai persentase operasi dengan melibatkan masyarakat lokal, asesmen dampak, dan program pengembangan yang diterapkan, serta operasi dengan dampak *negatif aktual* dan potensial yang signifikan terhadap masyarakat lokal.
- b. Anti Korupsi, yang memaparkan mengenai jumlah total dan persentase operasi yang dinilai terhadap risiko terkait dengan korupsi dan risiko

signifikan yang teridentifikasi, komunikasi dan pelatihan mengenai kebijakan dan prosedur anti-korupsi, serta insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil.

- c. Aspek kebijakan publik, mengenai nilai total kontribusi politik berdasarkan negara dan penerima/penerima manfaat.
 - d. Aspek anti persaingan, jumlah total tindakan hukum terkait anti persaingan, anti trust, serta praktik monopoli dan hasilnya.
 - e. Aspek kepatuhan, menjelaskan mengenai nilai moneter denda yang signifikan dan jumlah total sanksi non-moneter atas ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan peraturan.
 - f. Aspek asesmen pemasok atas dampak pada masyarakat, yang memaparkan mengenai persentase penapisan pemasok baru menggunakan kriteria dampak terhadap masyarakat, serta dampak *negatif aktual* dan potensial yang signifikan terhadap masyarakat dalam rantai pasokan dan Tindakan yang diambil.
 - g. Mekanisme pengaduan dampak terhadap masyarakat, dimana jumlah pengaduan tentang dampak terhadap masyarakat yang diajukan, ditangan, dan diselesaikan melalui mekanisme pengaduan resmi.
- 4) Tanggung jawab atas produk
- a. Aspek kesehatan dan keselamatan pelanggan yaitu persentase kategori produk dan jasa yang signifikan yang dampaknya terhadap Kesehatan dan keselamatan yang dinilai untuk peningkatan, serta total jumlah insiden ketidakpatuhan terhadap peraturan dan koda sukarela terkait dampak

kesehatan dan keselamatan dari produk dan jasa sepanjang daur hidup, menurut jenis hasil.

- b. Aspek pelabelan produk dan jasa, jenis informasi produk dan jasa yang diharuskan oleh prosedur yang terkait dengan informasi dan pelabelan produk dan jasa, serta persentase kategori produk dan jasa yang signifikan harus mengikuti persyaratan informasi sejenis, jumlah total insiden ketidakpatuhan terhadap peraturan dan koda sukarela terkait dengan informasi dan pelabelan produk dan jasa, menurut jenis hasil, serta hasil survei dan untuk mengukur kepuasan pelanggan.
- c. Aspek komunikasi dan pemasaran, yang menjelaskan tentang penjualan produk yang dilarang atau disengketakan, dan jumlah total insiden ketidakpatuhan terhadap peraturan dan koda sukarela tentang komunikasi pemasaran, termasuk iklan, promosi, dan sponsor.
- d. Aspek privasi pelanggan, laporan mengenai total keluhan yang terbukti mengenai pelanggaran privasi dan hilangnya data karyawan.
- e. Aspek kepatuhan, menilai moneter denda yang signifikan atas ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan peraturan terkait penyediaan dan penggunaan produk dan jasa.

Dengan melakukan standar pelaporan GRI (*Global Reporting Initiative*) dalam bentuk laporan keberlanjutan atau biasa disebut *Sustainability Report*. Maka perusahaan dapat melakukan pengungkapan SDM (Sumber Daya Manusia) yang luas pula. Mengenai hubungan antara penggunaan standar pelaporan GRI dan pengungkapan akuntansi SDM, peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan

oleh (Wibisono, 2016), yang menunjukkan bahwa sebagian pedoman GRI berdampak positif terhadap pengungkapan informasi akuntansi sumber daya manusia. Semakin tinggi pedoman GRI, semakin tinggi pengungkapan akuntansi kepegawaian.

2.1.5 Rasio Profitabilitas

2.1.5.1 Pengertian Rasio Profitabilitas

Rasio Profitabilitas merupakan rasio yang digunakan untuk menghasilkan laba. Profitabilitas juga berhubungan dengan tahap dalam siklus kehidupan produk. Profitabilitas yang tinggi mampu menarik perusahaan lain untuk terjun dalam dunia bisnis yang sama. Dengan semakin banyaknya perusahaan dalam industri tersebut. Terjadi persaingan yang bisa berakibat tingkat profitabilitas keseluruhan dalam industri tersebut menurun (Prihadi, 2019).

Menurut Hery (2015) rasio profitabilitas adalah rasio yang mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba aktivitas normal bisnisnya. Dimana, tujuan rasio profitabilitas adalah mengukur keefektifitasan manajemen dalam menjalankan operasional perusahaan.

2.1.5.2 Jenis-jenis Rasio Profitabilitas

Menurut Prihadi (2019) berikut jenis-jenis Rasio Profitabilitas :

- 1) *Return On Sales* (ROS), rasio ini berhubungan dengan pendapatan. Untuk mengukur profitabilitas rasio ini melihat dari penjualan bersih. Dimana, semakin tinggi tingkat profitabilitas maka semakin baik bagi perusahaan.

- 2) *Return On Asset* (ROA), rasio ini berhubungan dengan mengukur tingkat laba terhadap asset yang digunakan untuk menghasilkan laba itu sendiri.
- 3) *Return On Equity* (ROE), rasio ini berhubungan dengan tingkat profitabilitas yang berhubungan dengan modal sendiri untuk menghasilkan laba.
- 4) *Gross Margin dan Gross Profit*, ini merupakan rasio laba kotor atas penjualan yang membandingkan antara laba kotor dengan penjualan
- 5) *Operating Margin* merupakan rasio laba operasi atau laba usaha. Dimana rasio ini menjadi pedoman perusahaan dalam mencapai laba dalam bisnis.
- 6) *Net Profit Margin*, rasio margin laba bersih ini digunakan untuk mengukur besarnya laba bersih atas penjualan bersih.

2.1.5.3 Net Profit Margin (NPM)

NPM adalah rasio yang digunakan perusahaan untuk mengukur kemampuan perusahaan sebagai persentase dari laba bersih atau penjualan bersih. Rasio ini dihitung dengan membagi laba bersih dengan penjualan bersih. Laba bersih itu sendiri dihitung sebagai hasil dari pengurangan pendapatan sebelum pajak penghasilan dan pajak penghasilan. Laba sebelum pajak didefinisikan sebagai pendapatan operasional ditambah pendapatan lain-lain dan laba dikurangi kerugian lainnya. (Hery, 2015).

Semakin tinggi margin laba bersih, semakin tinggi laba bersih dari penjualan bersih. Ini mungkin karena keuntungan sebelum pajak yang tinggi. Sebaliknya, margin laba bersih yang rendah berarti laba bersih dari penjualan bersih rendah. Hal ini disebabkan karena laba sebelum pajak yang rendah (Hery, 2015).

Rumus *Net Profit Margin*

$$\text{Net Profit Margin (NPM)} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Penjualan Bersih}}$$

Sumber : (Hery, 2015)

Jadi dapat disimpulkan dari pengertian diatas, *net profit margin* merupakan salah satu karakteristik perusahaan dapat berpengaruh terhadap pengungkapan ASDM. Artinya, NPM (*net profit margin*) yang tinggi dapat memberikan informasi yang baik untuk mendorong para manajer memberikan informasi yang terbaik dan terperinci, karena untuk meyakinkan para investor adalah dengan memperlihatkan profitabilitas yang baik. Sehingga perusahaan memberikan informasi keuangan dengan sinyal kepada publik, bahwa perusahaan telah melakukan kinerja yang tinggi.

2.1.6 Rasio Solvabilitas

2.1.6.1 Pengertian Rasio Solvabilitas

Rasio Solvabilitas merupakan rasio yang menginformasikan kemampuan perusahaan dalam memenuhi liabilitas jangka Panjang. Kreditor jangka Panjang, sangat berpengaruh pada kemampuan perusahaannya dalam memenuhi liabilitas jangka pendek dalam melunasi hutang perusahaan. Dan hal itu membuat para kreditor menaruh perhatian terhadap solvabilitas perusahaan (Darminto,2019).

Menurut Hery (2015), rasio solvabilitas adalah rasio yang mengukur kemampuan perusahaan menggunakan asset perusahaan dibiayai dengan utang. Dimana rasio ini mengukur kemampuannya dalam memenuhi tanggungjawab beban utang dalam memenuhi asset perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan dari pengertian diatas, rasio solvabilitas merupakan rasio struktur modal dimana rasio ini digunakan untuk mengukur kemampuan

perusahaan untuk memenuhi semua kewajibannya, baik kewajiban jangka pendek maupun kewajiban jangka panjangnya.

2.1.6.2 Jenis-jenis Rasio Solvabilitas

Menurut Hery (2015), berikut jenis-jenis rasio solvabilitas :

- 1) *Debt to Asset Ratio* (Rasio Utang terhadap Aset), rasio digunakan untuk mengukur perbandingan antara total utang dan total aset.
- 2) *Debt to Equity Ratio* (Rasio Utang terhadap Modal), rasio ini digunakan untuk mengukur dan mengetahui besarnya dana yang disediakan kreditor dengan jumlah dana yang dimiliki pemilik perusahaan.
- 3) *Long Term Debt to Equity Ratio* (Rasio Utang Jangka Panjang terhadap Modal), rasio ini digunakan untuk mengukur besarnya utang jangka Panjang terhadap modal.
- 4) *Times Interest Earned Ratio* (Rasio Kelipatan Bunga yang dihasilkan), rasio ini digunakan untuk mengukur sejauh mana atau berapa kali kemampuan perusahaan dalam membayar bunga.
- 5) *Operating Income to Liabilities Ratio* (Rasio Laba Operasional terhadap Kewajiban), rasio ini digunakan untuk mengukur kemampuan dan sejauh mana perusahaan dapat melunasi kewajiban.

2.1.6.3 Debt to Equity Ratio (DER)

Debt to Equity Ratio merupakan rasio yang digunakan perusahaan dalam mengukur risiko yang akan terjadi, dimana rasio ini menjadi fokusnya kreditor jangka panjang dalam menilai perusahaan. Karena, *debt to equity ratio* merupakan

rasio yang dapat memberikan gambaran terhadap publik mengenai struktur modal perusahaannya, sehingga dapat dilihat risiko tak tertagihnya suatu utang (Darminto,2019).

Sedangkan menurut Hery (2015), *debt to equity ratio* adalah rasio yang digunakan perusahaan untuk mengukur kemampuan utang terhadap modal. Rasio ini berfungsi untuk mengetahui seberapa bagian modal yang dapat menjadi jaminan utang. Dimana rasio ini menjadi gambaran untuk para kreditor dan risiko terhadap debittur. Apabila kreditor memberikan pinjaman, maka akan melihat bagaimana rasio struktur modal perusahaan terlebih dahulu. Dengan melihat rasio akan memberikan gambaran kepada kreditor dan memberikan sedikit risiko yang akan dialami.

Rumus *Debt to Equity Ratio*

$$\text{Debt to Equity Ratio (DER)} = \frac{\text{Total Utang}}{\text{Total Modal}}$$

Sumber : (Hery, 2015)

Jadi dapat disimpulkan dari pengertian diatas bahwa semakin tinggi *debt to equity ratio* maka semakin sedikit pula modal pemilik untuk dapat dijadikan sebagai jaminan utang. Namu sebaliknya, jika semakin rendah *debt to equity ratio* akan lebih aman bagi para kreditor. Karena akan semakin besar pula jaminan modal pemilik perusahaan dalam mengembalikan utang.

2.1.7 Umur Perusahaan

Variabel Umur perusahaan merupakan salah satu yang digunakan dalam penelitian. Menurut Santioso *et al.*, (2017) Umur perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat mengungkapkan bahwa perusahaan tersebut banyak pengalaman dan informasi yang berguna bagi para investornya, karena perusahaan yang terdaftar terlebih dahulu di bursa saham mempunyai banyak pengalaman. Dimana perusahaan yang lebih “berumur” perusahaan yang telah mampu mempertimbangkan bagaimana pengungkapan informasi pasar.

Umur perusahaan mengungkapkan kemampuan organisasi bertahan dalam dunia bisnis. Perusahaan mampu bertahan dalam dunia bisnis ditunjukkan telah berapa lama perusahaan menghadapi kompetisi usaha berdasarkan awal berdirinya perusahaan. Perusahaan yang mempunyai usia paling lama cenderung mengungkap informasi yang lebih banyak dibandingkan dengan perusahaan yang masih baru atau muda lantaran perusahaan menggunakan umur lebih belia akan menghadapi kerugian kompetitif apabila perusahaan menyampaikan informasi tentang kondisi perusahaan. Kerugian yang akan dihadapi dengan perusahaan dengan umur yang lebih muda adalah Ketika pihak perusahaan memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan ke publik, maka hal itu bisa menjadi kesempatan pesaing lain untuk bisa mempelajari mengenai kondisi perusahaan lawan. Namun, jika perusahaan yang lama atau umur yang lebih tua lebih cenderung berani memberikan informasi kondisi perusahaannya karena sudah lama terbangun dan tidak menganggap membahayakan posisi mereka saat ini (Pamungkas, 2015).

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Standar Pelaporan *Global Reporting Initiative* (GRI) terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Global Reporting Initiative (GRI) adalah organisasi nirlaba yang didedikasikan untuk ekonomi dunia yang berkelanjutan. GRI telah memelopori dan mengembangkan kerangka pelaporan keberlanjutan komprehensif yang digunakan secara luas di seluruh dunia. Kerangka kerja ini memungkinkan semua organisasi untuk mengukur dan melaporkan kinerja ekonomi, lingkungan, sosial, dan pemerintah.

Kerangka pelaporan mencakup pedoman pelaporan, pedoman industri, dan sumber daya lain yang memberi organisasi pemahaman yang lebih baik tentang kinerja ekonomi, lingkungan, sosial, dan pemerintah. Transparansi dan akuntabilitas dapat membangun kepercayaan pemangku kepentingan dalam suatu organisasi dan menghasilkan banyak manfaat lainnya.

Hal ini sesuai dengan pengungkapan sumber daya manusia. Karena perusahaan menerapkan standar pelaporan GRI dan menghasilkan laporan keberlanjutan (*Sustainability report*) dalam laporan mereka, pengungkapan ASDM diharapkan menjadi lebih komprehensif.

Hasil penelitian Vazakidis *et al.*, (2013) dalam Chandra Gita & Adi Yuniarta, (2021) Perusahaan publik yang menggunakan laporan tahunan sesuai dengan standar pelaporan GRI memperkuat keyakinan mereka dalam melaporkan lebih banyak informasi sumber daya manusia dibandingkan perusahaan yang tidak

menggunakan standar pelaporan GRI. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa:

H1 : Penggunaan standar pelaporan GRI berpengaruh signifikan pada pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

2.2.2 Hubungan *Net Profit Margin* (NPM) terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Net Profit Margin merupakan rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dari pengelolaan harta yang dimiliki. Dengan hal itu bisa memberikan informasi kepada investor tentang profitabilitas perusahaan. Semakin tinggi nilai *ratio Net Profit Margin* (NPM) maka semakin besar pula aktivitas operasionalnya, dan sebaliknya apabila NPM menurun maka perusahaan akan mengalami kerugian, karena manajemen dianggap kurang baik kinerjanya (Indyarwati & Handayani, 2017).

Alasan utama peneliti menggunakan *net profit margin* adalah karena perusahaan yang memiliki tingkat profitabilitas yang tinggi akan menarik para investor, jadi dalam hal ini bisa menarik investor untuk menanamkan modal ke dalam perusahaan. Sehingga dengan tingkat *net profit margin* yang tinggi di dalam perusahaan menandakan adanya kinerja sumber daya manusia yang produktif dalam kegiatan aktivitas produksi dalam menghasilkan laba perusahaan.

Dalam *Agency Theory* menyatakan perusahaan mampu menjalankan hubungan baik dengan para tenaga kerjanya. Sehingga cenderung dapat membantu perusahaan dalam melakukan pengungkapan-pengungkapan penting yang

diperlukan bagi perusahaannya. Dan didalam *signaling theory* dan *stakeholder theory* dapat membantu perusahaan dalam menarik para investor, dengan memberikan sinyal dan informasi kepada publik bahwa tingginya tingkat *net profit margin* di perusahaan. Karena *stakeholder* membutuhkan informasi mengenai laba perusahaan dimasa sekarang dan dimasa yang akan datang. Tingkat *net profit margin* yang baik dapat mengindikasikan adanya kinerja sumber daya yang produktif, sehingga dapat menjalankan aktivitas operasi yang efektif dan efisien.

Penelitian Gita & Yuniarta (2021) mengungkapkan bahwa *net profit margin* berpengaruh terhadap pengungkapan, dan didalam penelitian Sudiari *et al.* (2020) juga memberikan hasil bahwa *net profit margin* memiliki pengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Namun, sebaliknya penelitian Cristy Br P. (2015) memberikan hasil bahwa *net profit margin* tidak berpengaruh luas terhadap pengungkapan. Alasannya adalah perbedaan sampel penelitian, selain itu tingginya kinerja keuangan merupakan suatu keharusan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa :

H2 : *Net profit margin* (NPM) berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

2.2.3 Hubungan *Debt to Equity Ratio* (DER) terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Debt to Equity Ratio (DER) merupakan rasio yang dapat mempengaruhi informasi akuntansi penggajian. Rasio ini melihat kemampuan perusahaan dalam memberikan informasi mengenai entitas perusahaan, dengan menunjukkan

informasi bagian modal perusahaan yang dimana digunakan untuk membayar kewajiban perusahaan (Lanawati & Amilin, 2015). Dengan menggunakan rasio ini pihak perusahaan dapat menganalisis kemampuan perusahaan dalam melunasi entitas kewajiban jangka Panjang maupun kewajiban jangka pendek.

Dimana *debt to equity ratio* dapat mempengaruhi tingkat pencapaian perusahaan. Semakin tinggi *debt to equity ratio* menunjukkan semakin besar beban perusahaan kepada pihak luar. Hal ini dapat mempengaruhi skala pengungkapan ASDM (Akuntansi Sumber Daya Manusia). Akibatnya, perusahaan perlu mengurangi biaya agensi untuk memungkinkan manajemen mengungkapkan lebih banyak informasi. Hal ini diperkirakan akan meningkat dengan leverage yang tinggi.

Penelitian Gita & Yuniarta (2021) mengungkapkan bahwa *debt to equity ratio* berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Namun penelitian dari Widiyanti (2019) memberikan hasil DER bahwa tidak berpengaruh terhadap luas pengungkapan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa:

H3 : *Debt to equity ratio* berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

2.2.4 Hubungan Umur Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Umur perusahaan merupakan perusahaan yang telah terdaftar pada perusahaan publik selama bertahun-tahun. Dimana dengan sudah lamanya

perusahaan tersebut terbangun, maka pengalaman dalam reaksi pasar dan organisasi juga semakin berkembang dan meningkat. Hal itu, perusahaan memerlukan banyak tenaga kerja atau sumber daya manusianya. Dengan sumber daya manusia yang ada perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja perusahaannya. Usia perusahaan diperkirakan dapat mempengaruhi pengungkapan ASDM. Perusahaan yang sudah lama terbuka untuk publik memiliki banyak pengalaman lebih dalam mengungkapkan informasi kepada investor dibandingkan dengan perusahaan yang baru saja terbuka untuk umum.

Bagi investor, semakin lama suatu perusahaan berdiri, semakin banyak pengalaman yang dimilikinya karena perusahaan dapat mengetahui kebutuhan informasi para pemangku kepentingannya. Oleh karena itu, salah satu pengungkapan tentang sumber daya manusia yang melimpah terdapat dalam laporan tahunan perusahaan. Dengan segudang pengalaman dan pemahaman yang luas dalam dunia bisnis, perusahaan dapat memahami harapan dan keinginan para pemangku kepentingannya.

Penelitian Sudiari *et al.* (2020) memberikan hasil bahwa umur perusahaan berpengaruh luas terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Namun, penelitian dari Santioso *et al.* (2017) memberikan hasil bahwa umur perusahaan tidak berpengaruh luas terhadap akuntansi sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa :

H4 : Umur perusahaan berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

2.2.5 Hubungan Standar Pelaporan *Global Reporting Initiative* (GRI), *Net Profit Margin* (NPM), *Debt to Equity Ratio* (DER), dan Umur Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

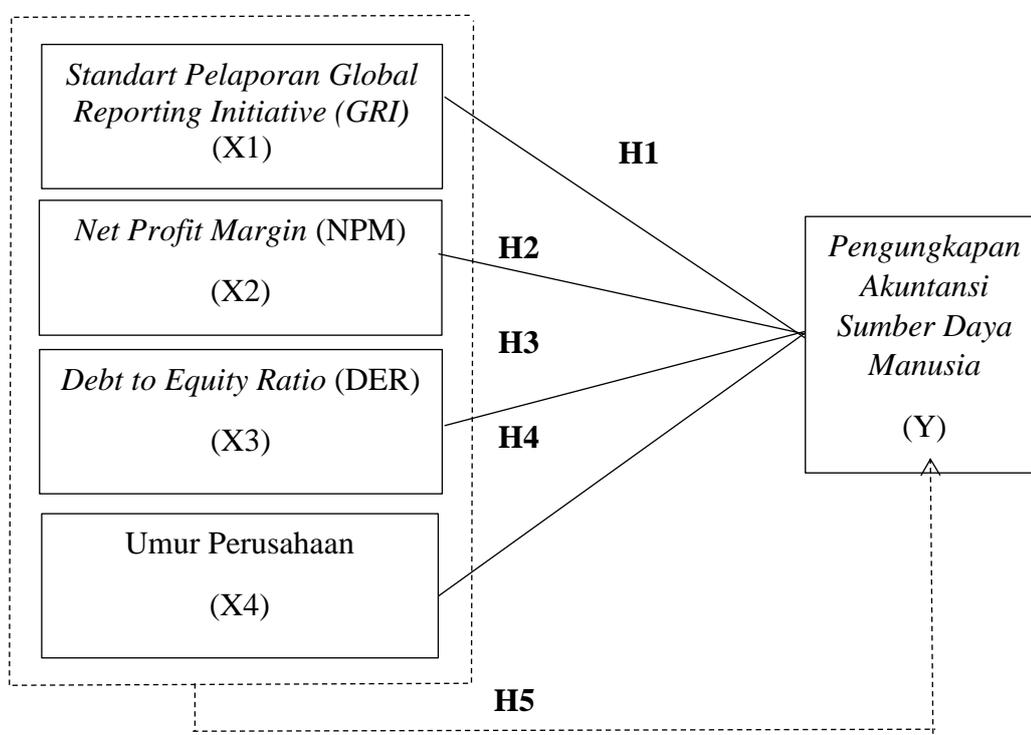
Standart Pelaporan *Global Reporting Initiative* (GRI), *Net Profit Margin* (NPM), *Debt to Equity Ratio* (DER), dan Umur Perusahaan merupakan variabel independen yang bisa mempengaruhi pengungkapan ASDM (Akuntansi Sumber Daya Manusia). Dimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa, *global reporting initiative* merupakan standar yang dapat mempengaruhi pengungkapan. GRI yang menjelaskan mengenai perilaku kinerja karyawan, mengukur dan melaporkan kinerja ekonomi, lingkungan, kinerja sosial dan pemerintah, NPM yang menjelaskan mengenai informasi laba perusahaan kepada pihak *stakeholder* sehingga mampu menilai aktivitas produksi perusahaan, DER menjelaskan mengenai kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban perusahaan, dan umur perusahaan yang dapat memberikan penilai kepada *stakeholder* bagaimana kinerja perusahaan yang ditelah dijalankan. Semakin lama perusahaan sudah berjalan maka semakin besar pula kemampuan perusahaan dalam mengelola informasi-informasi mengenai laporan tahunan keuangannya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel diatas dapat mempengaruhi dalam pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Dengan adanya informasi-informasi yang lengkap maka perusahaan secara tidak langsung akan mengeluarkan informasi mengenai akuntansi sumber daya manusia. Karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa :

H5 : Pengaruh Standart *Global Reporting Initiative* (GRI), *Net Profit Margin* (NPM), *Debt to Equity Ratio* (DER), dan Umur Perusahaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.

2.3 Kerangka Penelitian

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2022)

Keterangan : ————— Pengaruh Variabel Independen (X1,X2,X3,X4)

Terhadap variabel Dependen (Y) secara Parsial

----- Pengaruh Variabel Independen (X1,X2,X3,X4)

Terhadap variabel Dependen (Y) secara Simultan

2.4 Hipotesis

H1 : Standar Pelaporan *Global Reporting Initiative* (GRI) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan *Properti dan Real Estate* yang terdaftar di BEI (Tahun 2017-2021)

H2 : *Net Profit Margin* (NPM) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan *Properti dan Real Estate* yang terdaftar di BEI (Tahun 2017-2021)

H3 : *Debt to Equity Ratio* (DER) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan *Properti dan Real Estate* yang terdaftar di BEI (Tahun 2017-2021).

H4 : Umur Perusahaan (GRI) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan *Properti dan Real Estate* yang terdaftar di BEI (Tahun 2017-2021).

H5 : Pelaporan Standar *Global Reporting Initiative* (GRI), *Net Profit Margin* (NPM), *Debt to Equity Ratio* (DER), dan Umur Perusahaan berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan *Properti dan Real Estate* yang terdaftar di BEI (Tahun 2017-2021).

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Romi Chandra Gita dan Gede Adi Yuniarta (2021) dengan judul ‘Pengaruh Penggunaan Standar Pelaporan GRI, NPM, Size, DER dan

Kepemilikan Manajerial terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi pada Pertambangan dan Manufaktur di BEI Tahun 2016-2019) ‘’, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (GRI, NPM, Size, dan DER) berpengaruh positif terhadap variabel dependen (pengungkapan akuntansi sumber daya manusia), sedangkan variabel independen kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap pengungkapan ASDM (Akuntansi Sumber Daya Manusia)

Penelitian yang dilakukan Kadek Dian Sudiari, dkk (2020) yang berjudul ‘‘Determinan Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Studi pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia)’’, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel GRI, NPM, *size*, umur perusahaan, dan diversifikasi produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan ASDM (Akuntansi Sumber Daya Manusia). Sedangkan Struktur Kepemilikan Manajerial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengungkapan ASDM (Akuntansi Sumber Daya Manusia). Penelitian ini pengamatan pada tahun 2016-2018 dengan 35 perusahaan manufaktur.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Ali Purnama, dkk (2016) dengan judul ‘‘Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Keuangan pada PT. Bank Mandiri Tbk.’’, dimana penelitian ini membandingkan kinerja keuangan perusahaan sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia. Dalam penelitian ini menggunakan rasio *profitabilitas*. Hasil menunjukkan secara parsial bahwa setelah menerapkan akuntansi sumber daya manusia, kinerja keuangan perusahaan mengalami peningkatan. Sehingga, dapat dikatakan

akuntansi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Penelitian ini membandingkan dari tahun 2010-2014.

Penelitian yang dilakukan oleh Laurie Mook (2014) dengan judul ‘‘An Integrated Social Accounting Model for Non Profit Organizations’’ penelitian ini membahas tentang empat elemen yaitu (1) *economic and human resource*; (2) *economic social and environmental value creation*; (3) *internal sistem and processes*; and (4) *organizational leaning, growth and innovation*. Secara keseluruhan dari keempat elemen tersebut berpengaruh secara signifikan dalam mengatasi masalah akuntabilitas fungsional dan strategis organisasi, dan efektivitasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Chi Lee, Pei-Yi Cheng (2018) ‘‘*Efect of the critical human resource attributes on operating performances*’’, dimana semua variable x nya rasio gender, persentase tinggi eksekutif senior, persentase tinggi dari karyawan yang terdidik, vitalis organisasi, diversifikasi sumber daya manusia, dan persentase yang tinggi dari karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variable y yaitu, kinerja operasi kantor akuntan, laba operasi kantor akuntan, dan diversifikasi usaha kantor akuntan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Penelitian kuantitatif merupakan tata cara penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk mempelajari pada populasi ataupun ilustrasi tertentu. Metode pengambilan sampel biasanya dicoba secara random pengumpulan serta memakai instrumen riset analisis informasi yang bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2020).

3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Sekunder. Data Sekunder adalah sumber data yang diberikan secara tidak langsung, misalnya melalui orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2020). Sumber data sekunder ini merupakan sumber data yang didapatkan secara tidak langsung, misalnya bisa didapatkan dari orang lain atau laporan keuangan online di Website yang sudah terdaftar secara resmi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah laporan keuangan perusahaan *property dan real estate* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode tahun 2017-2021.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data ialah langkah yang sangat strategis dalam penelitian ini. Karena tujuan utama dari penelitian untuk memperoleh informasi yang akurat, sehingga tanpa mengenali metode pengumpulan informasi, peneliti tidak memperoleh informasi yang memenuhi standar yang ditetapkan (Sugiyono, 2020).

Metode pengambilan data yang digunakan:

1. Teknik Dokumentasi

Dokumen adalah berkas yang tercatat pada peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen yang bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang atau perusahaan (Sugiyono, 2020). Dengan ini dapat membantu peneliti untuk mencari data sekunder dengan menggunakan annual report perusahaan sector property dan real estate dari *website* idx.co.id.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah penelitian yang terdiri dari : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti untuk mengambil kesimpulan dalam melakukan penelitian (Sugiyono, 2020). Populasi yang diambil untuk penelitian ini adalah perusahaan properti dan real estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Perusahaan *properti* dan *real estate* yang diambil ada 79 perusahaan.

Berikut daftar perusahaan *Properti dan Real Estate* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia:

Tabel 3.1
Data Populasi Penelitian

No	Kode Saham	Nama Perusahaan
1	AMAN	Makmur Berkah Amanda Tbk.
2	APLN	Agung Podomoro Land Tbk.
3	ARMY	Armidian Karyatama Tbk.
4	ASPI	Andalan Sakti Primaindo Tbk.
5	ASRI	Alam Sutera Realty Tbk.
6	ATAP	Trimitra Prawara Goldland Tbk.
7	BAPA	Bekasi Asri Pemula Tbk.
8	BAPI	Bhakti Agung Propertindo Tbk.
9	BBSS	Bumi Benowo Sukses Sejahtera Tbk.
10	BCIP	Bumi Citra Permai Tbk.
11	BEST	Bekasi Fajar Industrial Estate Tbk.
12	BIKA	Binakarya Jaya Abadi Tbk.
13	BIPP	Bhuwanatala Indah Permai Tbk.
14	BKDP	Bukit Darmo Property Tbk.
15	BKSL	Sentul City Tbk.
16	BSDE	Bumi Serpong Damai Tbk.
17	CITY	Natura City Development Tbk.
18	COWL	Cowell Development Tbk.
19	CPRI	Capri Nusa Satu Properti Tbk.
20	CSIS	Cahayasakti Investindo Sukses
21	CTRA	Ciputra Development Tbk.
22	DADA	Diamond Citra Propertindo Tbk.
23	DART	Duta Anggada Realty Tbk.
24	DILD	Intiland Development Tbk.
25	DMAS	Puradelta Lestari Tbk.
26	DUTI	Duta Pertiwi Tbk.
27	ELTY	Bakrieland Development Tbk.

No	Kode Saham	Nama Perusahaan
28	EMDE	Megapolitan Developments Tbk.
29	FMII	Fortune Mate Indonesia Tbk.
30	FORZ	Forza Land Indonesia Tbk.
31	GAMA	Gading Development Tbk.
32	GMTD	Gowa Makassar Tourism Development Tbk.
33	GPRA	Perdana Gapuraprima Tbk.
34	GWSA	Greenwood Sejahtera Tbk.
35	HOMI	Grand House Mulia Tbk.
36	INDO	Royalindo Investa Wijaya Tbk.
37	INPP	Indonesian Paradise Property T
38	IPAC	Era Graharealty Tbk.
39	JRPT	Jaya Real Property Tbk.
40	KBAG	Karya Bersama Anugerah Tbk.
41	KIJA	Kawasan Industri Jababeka Tbk.
42	KOTA	DMS Propertindo Tbk.
43	LAND	Trimitra Propertindo Tbk.
44	LCGP	Eureka Prima Jakarta Tbk.
45	LPCK	Lippo Cikarang Tbk.
46	LPKR	Lippo Karawaci Tbk.
47	LPLI	Star Pacific Tbk
48	MPRO	Propertindo Mulia Investama Tbk.
49	MDLN	Modernland Realty Tbk.
50	MKPI	Metropolitan Kentjana Tbk.
51	MMLP	Mega Manunggal Property Tbk.
52	MTLA	Metrapolitan Land Tbk.
53	MTSM	Metro Realty Tbk.
54	MYRX	Hanson International Tbk.
55	NIRO	City Retail Developments Tbk.

No	Kode Saham	Nama Perusahaan
56	NZIA	Nusantara Almazia Tbk.
57	MORE	Indonesia Prima Property Tbk.
58	PAMG	Bima Sakti Pertiwi Tbk.
59	PLIN	Plaza Indonesia Realty Tbk.
60	POLI	Pollux Investasi Internasional Tbk.
61	POLL	Pollux Properti Indonesia Tbk.
62	POSA	Bliss Properti Indonesia Tbk.
63	PPRO	PP Properti Tbk.
64	PUDP	Pudjiati Prestige Tbk.
65	PURI	Puri Global Sukses Tbk.
66	PWON	Pakuwon Jati Tbk.
67	RBMS	Ristia Bintang Mahkotasejati Tbk.
68	RDTX	Roda Vivatex Tbk.
69	REAL	Repower Asia Indonesia Tbk.
70	RIMO	Rimo International Lestari Tbk.
71	ROCK	Rockfields Properti Indonesia
72	RODA	Pikko Land Development Tbk.
73	SATU	Kota Satu Properti Tbk.
74	SMDM	Suryamas Dutamakmur Tbk.
75	SMRA	Summarecon Agung Tbk.
76	TARA	Sitara Propertindo Tbk.
77	TRIN	Perintis Trinita Properti Tbk.
78	TRUE	Trinita Dinamik Tbk.
79	URBN	Urban Jakarta Propertindo Tbk.

Sumber: Website Bursa Efek Indonesia

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020), Sampel dilakukan sebab peneliti mempunyai keterbatasan dalam melaksanakan riset baik dari segi waktu, tenaga, dana serta

jumlah populasi yang sangat banyak. Hingga periset harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (bisa mewakili). Pada penelitian ini periset memakai *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2020), *Nonprobability Sampling* adalah cara pengumpulan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dijadikan sampel. Teknik yang digunakan adalah Teknik *Sampling Purposive*, dimana Teknik penelitian sampel dengan melakukan pertimbangan tertentu dengan beberapa kriteria. Penelitian ini dipilih dengan menggunakan pertimbangan dengan memasukkan unsur-unsur tertentu yang dianggap memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Perusahaan *Properti dan Real Estate* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
2. Perusahaan tidak mengalami kerugian selama periode tahun 2017-2021, karena dapat menyebabkan hasil data yang bias.
3. Perusahaan *Properti dan Real Estate* yang tidak menerbitkan laporan keuangannya dan tidak memiliki data lengkap tahun 2017-2021.

Dengan diterapkan *sampling purposive* dengan kriteria-kriteria sebagai sampel sebanyak 9 perusahaan dengan periode tahun 2017-2021 sehingga jumlah sampel adalah 45 laporan keuangan tahunan atau 45 data. Dapat dilihat pada table 3.2:

Tabel 3.2
Jumlah Sampel berdasarkan Kriteria

No.	Kriteria Sampel	Jumlah
1	Perusahaan <i>Properti dan Real Estate</i> yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2017-2021.	79
2	Perusahaan yang mengalami kerugian selama periode tahun 2017-2021, karena dapat menyebabkan hasil data yang bias.	(43)

No.	Kriteria Sampel	Jumlah
3	Perusahaan <i>Properti dan Real Estate</i> yang tidak menerbitkan laporan keuangannya dan tidak memiliki data lengkap tahun 2017-2021.	(27)
	Jumlah sampel yang memenuhi kriteria	9
	Jumlah laporan keuangan yang diteliti (9 Perusahaan x 5 tahun)	45

Sumber: Data Sekunder diolah tahun 2022

3.5 Definisi Operasional Variabel

Operasional Variabel merupakan “Seluruh yang berupa apa saja yang diresmikan oleh periset untuk dipelajari sehingga diperoleh data tentang perihal tersebut”. Variabel Penelitian sesuatu atribut ataupun sifat ataupun nilai dari orang, objek ataupun kegiatan yang memiliki alterasi tertentu yang diresmikan oleh periset untuk dipelajari serta setelah itu ditarik akhirnya. Bersumber pada uraian diatas maka bisa kita tahu kalau supaya pengukuran yang dicoba dikala riset dapat dicoba lebih gampang haruslah dikenal variabel-variabel riset yang setelah itu dikategorikan serta digunakan buat mengumpulkan informasi (Sugiyono, 2020).

Tabel 3.3
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Standar Pelaporan <i>global reporting initiative</i> (GRI) (X1)	Global Reporting Initiative (GRI) merupakan organisasi termuka internasional yang mendefinisikan keberlangsungan informasi ekonomi perusahaan dan mengukur organisasi, juga mampu memahami dan mengkomunikasikan informasi kinerja ekonomi, lingkungan, dan sosial (GRI,2016).	Menggunakan perhitungan <i>dummy variabel</i> , jika perusahaan menggunakan pelaporan standar GRI “1”, dan jika tidak menggunakan standar pelaporan GRI “0”.	Nominal

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		(Wibisono, 2016)	
<i>Net profit margin</i> (NPM) (X2)	<i>Net Profit Margin</i> adalah rasio yang digunakan perusahaan dalam mengukur kemampuan perusahaan dalam persentase laba bersih atau penjualan bersihnya. Rasio ini dihitung dengan membagi laba bersih terhadap penjualan bersih (Hery,2015).	<i>Net Profit Margin</i> (NPM) = Laba Bersih / Penjualan Bersih (Hery,2015).	Rasio
<i>Debt to equity ratio</i> (DER) (X3)	Hery (2015), <i>debt to equity ratio</i> adalah rasio yang digunakan perusahaan untuk mengukur kemampuan utang terhadap modal. Rasio ini berfungsi untuk mengetahui seberapa bagian modal yang dapat menjadi jaminan utang.	<i>Debt to Equity Ratio</i> (DER) = Total Utang / Total Modal (Hery, 2015)	Rasio
Umur perusahaan (X4)	Umur perusahaan mengungkapkan kemampuan organisasi bertahan dalam dunia bisnis. Perusahaan mampu bertahan dalam dunia bisnis ditunjukkan telah berapa lama perusahaan menghadapi kompetisi usaha berdasarkan awal berdirinya perusahaan (Wibisono, 2016).	<i>Umur Perusahaan</i> = Tahun perusahaan - Tahun penelitian (Wibisono, 2016)	Rasio
Pengungkapan Akuntansi sumber daya manusia (Y)	akuntansi sumber daya manusia merupakan proses mengidentifikasi dan mengukur data sumber daya manusia dan mengkomunikasikan informasi tersebut kepada para pemangku kepentingan (Mamun, 2009).	Indeks Pengungkapan ASDM/16 ASDM = Skor Total masing-masing Perusahaan/16 x 100% (Mamun, 2009).	Rasio

Sumber: Data Sekunder diolah tahun 2022

3.6 Teknik Pengolahan Data

Dalam teknik analisis data dengan mengolah data untuk mendapatkan sebuah informasi. penelitiain ini menggunakan bantuan komputer dengan bantuan program *E-Views*. *E-Views* merupakan sebuah program yang digunakan untuk mengolah data statistik dan data ekonometrika. Yang dapat dijalankan pada Ms.Office (Ahmaddien & Susanto, 2020).

3.7 Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistic deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019).

2. *E-Views*

E-Views adalah salah satu *software* yang digunakan dalam pengelolaan data yang menawarkan berbagai kemampuan dalam mengelola data seperti *cross section*, *time series*, dan data panel. Dimana sebuah program yang mudah digunakan untuk mengolah data statistik dan data ekonometrika (Winomo,2015).

3.7.1 Analisis Regresi Data Panel

Data panel adalah data gabungan yang terdiri dari data *time series* dan *cross section*. Data panel adalah data yang terdiri dari banyak objek pada kurun waktu. Data panel bisa mengatur keberagaman data dibandingkan dengan *time series* dan

cross section. Dimana data panel memaparkan secara rinci dan jelas, lebih beragam, Dimana kemungkinan terjadinya hubungan antarvariabel cenderung lebih kecil. Keunggulan dari data panel, dimana data ini bisa melakukan pengujian terhadap model tingkah laku yang lebih sulit dan kompleks dan data panel bisa mengetahui perubahan dalam penyesuaian data (Ahmaddien & Susanto, 2020). Sehingga dengan menggunakan data panel mampu menyediakan data yang lebih banyak dan dapat mengatasi masalah yang timbul Ketika ada masalah penghilangan variabel.

Data panel adalah data gabungan dari data *cross section* dan data *time series*, berikut model data nya ditulis :

$$Y_{it} = \alpha + \beta' X' + X_{it} ; i = 1,2,\dots,N; t = 1,2,\dots, T$$

Keterangan :

N = Banyaknya observasi

T = Banyaknya waktu

N x T = Banyaknya data panel

i = 1,2, ..., N, menunjukkan dimensi data silang (*cross Section*)

t = 1,2, ..., T, menunjukkan dimensi deret waktu (*time series*)

α = Koefisien intersep yang merupakan skalar

β = Koefisien slope dengan dimensi K x 1, dimana K adalah banyak variabel bebas

Y_{it} = Variabel terikat unit individu ke-i dan unit waktu ke-t

X_{it} = Variabel bebas untuk unit individu ke-i dan unit waktu ke-t

3.7.1.1 Estimasi Regresi Data Panel

Berikut tiga macam model estimasi regresi data panel menurut Firdaus (2019), yaitu sebagai berikut :

1. *Common Effect Model* (CEM)

Menurut Firdaus (2019), Teknik CEM merupakan Teknik yang paling sederhana dalam mengestimasi data panel. Dengan menggabungkan data *time series* dan *cross section* kita dapat menggunakan *ordinary least square* (OLS) untuk mengestimasi model panel tanpa harus melihat perbedaan antara waktu dan individu. Dalam pendekatan ini tidak memperhatikan dimensi individu maupun waktu. Diasumsikan bahwa perilaku data antar perusahaan sama dalam berbagai kurun waktu.

Berikut persamaan tersebut :

Keterangan:

$$\ln Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{it} + \varepsilon_{it}$$

Y_{it} : variabel terikat pada unit observasi ke-i dan waktu ke-t

X_{it} : variabel bebas pada unit observasi ke-i dan waktu ke-t

β : koefisien slope atau koefisien arah

α : intercept model regresi

ε_{it} : komponen *error* pada unit observasi ke-i dan waktu ke-t

2. *Fixed Effect Model* (FEM)

Menurut Firdaus (2019), *Fixed Effect Model* (FEM) muncul ketika antara efek individu dan perubahan penjelas memiliki korelasi dengan variabel atau pola yang sifatnya acak. Asumsi ini membuat komponen *error* dari efek individu dan waktu dapat menjadi bagian dari intersep. Penduga pada FEM dapat dihitung dengan beberapa teknik sebagai berikut :

- Menggunakan *dummy variabel* dapat melihat perbedaan secara sistematis dengan menggunakan Pendekatan *Least Square Dummy Variabel* (LSDV).

Model dibuat dalam LSDV adalah sebagai berikut:

$$Y_{it} = \alpha_i + x'_{it} \beta + u_{it}$$

- Antara pendekatan Estimator. Pendekatan ini mengacu pada dimensi antar data (perbedaan antar individu). Dimensi antar data ditentukan secara individual sebagai estimator OLS dengan meregresi rata-rata individu y kembali ke nilai x . Dengan asumsi bahwa perubahan independen tidak berkorelasi atau $E(x_{it}, \varepsilon_i) = 0$ dan nilai rata-rata *error* $E(x_{it}, \varepsilon_i) = 0$.
- *Within estimator*. dilakukan transformasi terhadap data untuk menghilangkan efek heterogenitas yang tidak terobservasi. Tahapannya ialah sebagai berikut:

1) Model awal:

$$Y_{it} = \alpha_i \beta_1 X_{1i} + \bar{\varepsilon}_{it}$$

- 2) Pada model tersebut, dilakukan perhitungan rata-rata dari seluruh waktu pengamatan bagi setiap unit *cross section*:

$$\bar{Y}_i = \beta_1 \bar{X}_{1i} + \bar{\varepsilon}_i$$

- 3) Berdasarkan persamaan no.1 dan no.2, dilakukan transformasi:

$$Y_i - \bar{Y}_i = \beta (X_{1i} - \bar{X}_i) (\varepsilon_{it} - \bar{\varepsilon}_i)$$

4) Persamaan no.3 kemudian diestimasi dengan panel OLS

3. *Random Effects Model* (REM)

Menurut Firdaus (2019), REM muncul Ketika antara efek individu dan regressor tidak ada korelasi. Asumsi ini membuat komponen *error* dari efek individu dan waktu dimasukkan ke dalam *error*.

- Untuk *one way error component*:

$$Y_{it} = \alpha_i + x_{it} \beta + u_{it} + \lambda_i$$

- Untuk *two way error component*:

$$Y_{it} = \alpha_i + x_{it} \beta + u_{it} + \lambda_i + \mu_t$$

Beberapa asumsi yang biasa digunakan didalam REM, yaitu:

$$E(u_{it} | \tau_{it}) = 0$$

$$E(u_{it}^2 | \tau_{it}) = \sigma_u^2$$

$$E(\tau_{it} | x_{it}) = 0 \text{ untuk semua } i, t$$

$$E(\tau_i^2 | x_{it}) = \sigma_\tau^2$$

$$E(u_{it} \tau_j) = 0 \text{ untuk semua } i, t, j$$

$$E(u_{it} u_{js}) = 0 \text{ untuk } I \neq j \text{ atau } t \neq s$$

$$E(u_{it} u_{js}) = 0 \text{ untuk } I \neq j$$

Untuk $i \neq j$ dan $t \neq s$

Untuk $i \neq j$

Dimana:

Untuk *one way error component*, $\tau_i = \lambda_i$

Untuk *two way error component*, $\tau_i = \lambda_i + \mu_i$

Dari semua asumsi di atas, yang paling dikaitkan dengan REM adalah asumsi bahwa nilai harapan dari x_i untuk setiap τ_i adalah 0, atau $E(\tau_i x_{it})$.

3.7.1.2 Pemilihan Model Estimasi Regresi Data Panel

Model yang digunakan dalam pengolahan data panel, yaitu :

1. *Chow Test* (Uji Chow)

Tes Chow digunakan untuk memilih dua model regresi, model CEM (*Common Effect model*) dan model FEM (*Fixed Effect Model*). Dalam pengujian ini dilakukan hipotesa sebagai berikut:

$H_0: \alpha_1 = \alpha_2 = \dots = \alpha_N = \alpha$ (model *common effect*)

H_1 : sekurang-kurangnya ada intersep α_i yang berbeda (model *fixed effect*)

Dasar penolakan terhadap H_0 adalah dengan menggunakan F-statistik seperti berikut:

$$Chow = \frac{RSS_1 - RSS_2 / (N-1)}{RSS_2 / (NT-N-K)}$$

Keterangan:

$RSS_1 = residual\ sum\ of\ square$ hasil pendugaan model *common effect*

$RSS_2 = residual\ sum\ of\ square$ hasil pendugaan model *fixed effect*

$N =$ jumlah data *cross section*

$T =$ jumlah data *time series*

$K =$ jumlah variabel bebas

Statistik *chow test* mengikuti sebaran F-statistik yaitu $F_{(N-1, NT-N-K); \alpha}$. Jika nilai *chow* statistik lebih besar dari F-tabel, maka cukup bukti untuk menolak H_0 dan sebaliknya.

2. *Hausman Test* (Uji Hausman)

Uji ini dilakukan untuk memilih apakah *fixed* atau *random effect* yang lebih baik, dilakukan pengujian terhadap asumsi ada tidaknya korelasi antara regressor dan efek individu. Untuk menguji asumsi ini dapat digunakan *Hausman Test*. Uji ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : corr(X_{it}, U_{it}) = 0$ (model *random effect*)

$H_1 : corr(X_{it}, U_{it}) \neq 0$ (model *fixed random*)

Dasar penolakan H_0 dengan menggunakan statistik Hausman dirumuskan sebagai berikut:

$$X^2(K) = (b - \beta)' [\text{Var}(b - \beta)]^{-1} (b - \beta)$$

Keterangan:

$b =$ koefisien *random effect*

$\beta =$ koefisien *fixed effect*

Statistik hausman menyebar *chi-square*, jika nilai X^2 hasil pengujian lebih besar dari $X^2_{(K, a)}$ (K = jumlah variabel bebas) atau $P\text{-Value} < \alpha$, maka cukup bukti untuk melakukan penolakan terhadap H_0 begitu pula sebaliknya.

3. Uji *Lagrange Multiplier* (LM test)

Uji *langrange multiplier* dilakukan jika terdapat ketidak-konsisten anatar uji *chow* dengan uji *housman*. Uji *langrange multiplier* dilakukan dengan melihat nilai *breush pagan random-both* di bawah tingkat signifikansi 0,05. Pada uji ini, hipotesis yang dipakai yaitu :

H_0 : *Common Effect Model*

H_1 : *Random Effect Model*

Berdasarkan hipotesis diatas H_0 ditolak apabila *cross section* $< 0,05$ dan H_1 diterima apabila nilai probabilitas *cross section* $> 0,05$.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda, maka diperlukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Dimana uji signifikasi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen melalui uji t hanya akan valid jika residual yang kita dapatkan mempunyai distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi panel variabel-variabelnya berdistribusi normal atau tidak.

Keputusan terdistribusi normal atau tidak terdistribusi normal residual secara sederhana dapat diketahui dengan membandingkan nilai Probabilitas JB (Jarque-Bera) hitung dengan tingkat alpha 0,05. Apabila Prob. JB $>$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi normal dan sebaliknya, apabila nilainya Prob. JB $<$ 0,05 maka tidak cukup bukti untuk menyatakan bahwa residual terdistribusi normal (Ismanto & Pebruary, 2021).

3.7.2.2 Uji Multikolinearilitas

Pengujian ini bertujuan buat mengenali apakah model regresi ditemui terdapatnya korelasi antar variabel independen ataupun variabel dependen. Dampak dari multikolinearitas ini merupakan menimbulkan tingginya variabel pada sampel. Uji multikolinearitas memperlihatkan ada atau tidaknya korelasi antarvariabel bebas dengan ketentuan jika nilai korelasi multikolinearitas di bawah 0,90 maka model tidak terjadi multikolinearitas (Ismanto & Pebruary, 2021).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual sesuatu pengamatan ke pengamatan yang lain, Jika varian dari residunya tetap, maka tidak ada heteroskedastisita. Untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas, maka bisa menggunakan uji Gelser pada E-views. Apabila nilai probabilitas setiap variabel $>$ 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya jik nilai probabilitas $<$ 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas (Ismanto & Pebruary, 2021).

3.7.2.4 Uji Autokorelasi

Menurut Ismanto & Pebruary (2021), Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada masalah autokorelasi dalam suatu model regresi. Untuk menguji adanya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (uji DW). DW hitung akan dibandingkan dengan kriteria penerimaan dan penolakan berdasarkan posisi nilai dL dan dU. Nilai dL dan dU ditentukan berdasarkan jumlah variabel bebas dalam model regresi (k) dan jumlah sampel (n). Nilai dL dan dU dapat dilihat pada Tabel DW dengan tingkat signifikansi (*error*) 5% ($\alpha = 0,05$).

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji Parsial (t) digunakan untuk mengenali pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat apabila nilai probabilitas t hitung $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya, sedangkan apabila nilai prob. $t > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya (Ismanto & Pebruary, 2021).

3.7.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F (Uji Simultan) adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan uji ini bisa menarik kesimpulan dengan melakukan penilaian. Apabila nilai prob. F hitung $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak, sedangkan apabila nilai prob. F hitung

< 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi tidak layak (Ismanto & Pebruary, 2021).

3.7.4 Regresi Linear Berganda

Menurut Ismanto & Pebruary (2021), Analisis regresi linear berganda digunakan Periset, apabila periset meramalkan gimana naik turunnya kondisi variabel dependen (kriterium), apabila dua ataupun lebih variabel independen selaku aspek prediktor dinaik turunkannya nilai (dimanipulasi). Model regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$\text{Ln (Laba it)} = a_i + \beta_1 \text{Ln}(X_1) + \beta_2 \text{Ln}(X_2) + \beta_3 \text{Ln}(X_3) + \beta_4 \text{Ln}(X_4) + \varepsilon_{it}$$

3.7.5 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) Mengukur seberapa jauh keahlian model dalam menerangkan alterasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi merupakan nol serta satu. Nilai R² yang kecil berarti keahlian variabel-variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen membagikan nyaris seluruh data yang diperlukan untuk memprediksi alterasi variabel dependen (Supriadi, 2020).

3.8 Jadwal Penelitian

Pada penelitian ini peneliti Menyusun jadwal penelitian yang direncanakan dari tahun 2021-2022 sebagai berikut:

Tabel 3.4
Jadwal Penelitian

No	Jadwal Kegiatan	Bulan											
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	
1	Penyusunan Judul												
2	Penyusunan Proposal												
3	Seminar Usulan Penelitian												
4	Revisi Proposal												
5	Penyusunan Instrumen												
6	Uji Coba Instrumen												
7	Analisis Data												
8	Penyusunan Skripsi												
9	Sidang Skripsi												

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmaddien, I., & Susanto, B. (2020). Eviews 9 : Analisis Regresi Data Panel. In *Ideas Publishing*. ideas.
- Astini, L. T., Yuniarta, G. A., & Kurniawan, P. S. (2017). Analisis Penerapan Global Reporting Initiative (GRI) G4 Pada Laporan Keberlanjutan Perusahaan Tahun 2013-2016 (Studi pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di BEI). *Jurnal SI Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2), 74–84.
- Aziz, N. J. A., Pratiwi, U., & Suyono, E. (2016). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Sistem Informasi Manajemen Daerah dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah Daerah. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 20, 1–12. <https://doi.org/10.4135/9781849209403.n73>
- Brummet, R. L. (1995). *Human Resource Accounting: Modern Accounting*. Alih Bahasa Tim penerjemah CV. Alfa Beta.
- Cristy Br P., N. (2015). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2013. *Jom FEKON*, 2(2), 1–15.
- Firdaus, M. (2019). *Aplikasi Ekonometrika untuk Data Panel dan Time Series* (Elviana (ed.); 7th ed.). IPB Press.
- Fitriana Rahmawati, Hasiara La Ode, & Sari Nur. (2018). Kajian Kritis Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PT Hexindo Adiperkasa Tbk Samarinda. *Akuntansi Multi Dimensi*, 1(1), 1–9.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS* (7th ed.). Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *25 GRAND THEORY TEORI BESAR ILMU MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN BISNIS (Untuk Landasan Teori Skripsi, Tesis dan Disertasi)*. YOGA PRATAMA.
- Gita, R. C., & Yuniarta, G. A. (2021). Pengaruh Penggunaan Standar Pelaporan GRI, NPM, Size, DER, dan Kepemilikan Manajerial terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi pada Perusahaan Pertambangan dan Manufaktur di Bei Tahun 2016-2019). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 11(2), 201–302.
- Global Reporting Initiative. (2016). Pedoman Pelaporan Keberlanjutan G4: Prinsip-Prinsip Pelaporan dan Pengungkapan Standar. *Global Reporting Initiative*, 1–92. www.globalreporting.org
- Hery. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. CAPS (Center for Academic Publishing

Service).

- Indyarwati, E. V., & Handayani, N. (2017). Pengaruh Rasio CAMEL terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Syariah. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 6(8), 1–15.
- Ismanto, H., & Pebruary, S. (2021). *Aplikasi spss dan eviews dalam analisis data penelitian*. Deepublish.
- Lako, A. (1995). *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Pengakuan dan Pelaporan Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Organisasi*. UPP-AMP YKPN.
- Lanawati, L., & Amilin, A. (2015). Cash Ratio, Debt to Equity Ratio, Return on Asset, Firm Size, Growth dan Dividen Payout Ratio Pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi & Perpajakan (JRAP)*, 2(01), 55–64. <https://doi.org/10.35838/jrap.v2i01.95>
- Mamun, S. A. Al. (2009). Human Resource Accounting (HRA) Disclosure Of Bangladeshi Companies And Its Association With Corporate Characteristics. *BRAC University Journal*, VI(1), 35–43.
- Naukoko, P. A. (2014). Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Akuntansi*, 9(3), 43–51. <https://doi.org/10.32400/gc.9.3.6123.2014>
- Pamungkas, D. D. (2015). *PENGARUH FAKTOR-FAKTOR DALAM DIMENSI FRAUD TRIANGLE TERHADAP PERILAKU KECURANGAN AKADEMIK SISWA KELAS XI AKUNTANSI SMK NEGERI 1 TEMPEL TAHUN AJARAN 2014/2015*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prihadi, T. (2019). *Analisis Laporan Keuangan (Konsep dan Aplikasi)*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rina, R. (2020). *PHK Mengancam Industri Properti, Apa Kata Bos Ciputra?* CNBCIndonesia.Com.
<https://www.cnbcindonesia.com/market/20200520171954-17-159938/phk-mengancam-industri-properti-apa-kata-bos-ciputra>
- Rizky Bayu Kencana, M. (2021). *Keuangan Wika Berdarah-darah, tapi Tak Ada PHK*. Liputan6.Com.
<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4532106/keuangan-wika-berdarah-darah-tapi-tak-ada-phk>
- Ross, S. (1979). The economics of information and the disclosure regulation debate. In *Issues in Financial Regulation* (R. Edward). McGraw-Hill.
- Santioso, L., Alverianti, A., & Daryatno, A. B. (2017). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, dan Umur Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Akuntansi*, 17(2), 111–124.
- Septiadi, E. (2020). *Tolak PHK Sepihak oleh PT TKR, Ratusan Buruh Unjuk Rasa Mengadu ke Disnakertrans Kabupaten Cirebon*. PikiranRakyat.Com.
<https://www.pikiran-rakyat.com/jawa-barat/pr-01590409/tolak-phk-sepihak->

oleh-pt-tnr-ratusan-buruh-unjuk-rasa-mengadu-ke-disnakertrans-kabupaten-cirebon?page=2

- Sholikatur, N. (2015). *Pengaruh Konsentrasi Kepemilikan, Diversifikasi Produk, dan GRI GUIDELINES terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Non Keuangan yang terdaftar di BEI tahun 2013-2015*. Universitas Negeri Jakarta.
- Spence, M. (1973). Job marketing signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87, 355–374.
- Sudiari, D., Nyoman, D., Werastuti, S., & Kurniawan, P. S. (2020). Determinan Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha*, 11(3), 385–396.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d* (Sutopo (ed.); Cetakan Ke). Alfabeta.
- Wibisono, M. (2016). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Luas Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia*.
- Widiyanti, M. (2019). Pengaruh Net Profit Margin, Return On Asset dan Debt to Equity Ratio terhadap pertumbuhan Laba pada perusahaan LQ-45. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 7(3), ISSN: 2338-1507 ; e-ISSN : 2541-061X.

Curriculum Vitae



A. INFORMASI PRIBADI

Nama Lengkap : Amelia Merdiansyah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat & Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 17 Januari 2001
Kewarganegaraan : Indonesia
Umur : 21 Tahun
Alamat : Jl. Kp. Melayu Bt. 6
Agama : Islam
E-mail : amerdiansy@gmail.com
Nomor Telepon (WA) : 082384021945

B. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Nama Sekolah	Tahun Kelulusan
SDN 008, Tanjungpinang Timur	2012
MTsN, Tanjungpinang	2015
SMKS Pembangunan, Tanjungpinang	2018
STIE Pembangunan, Tanjungpinang	2022