

**PENGARUH KEBERADAAN DEWAN KOMISARIS ASING,  
PROFITABILITAS, UKURAN PERUSAHAAN, DAN  
*MARKET TO BOOK VALUE* TERHADAP  
PENGUNGKAPAN AKUNTANSI  
SUMBER DAYA MANUSIA**

**ARTIKEL ILMIAH**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian  
Program Pendidikan Sarjana  
Program Studi Akuntansi



Oleh :

**Rima Levina Andini**

**2016310027**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS**

**SURABAYA**

**2020**

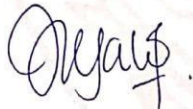
**PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH**

Nama : Rima Levina Andini  
Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 25 Mei 1998  
N.I.M : 2016310027  
Program Studi : Akuntansi  
Program Pendidikan : Sarjana  
Konsentrasi : Keuangan  
Judul : Pengaruh Keberadaan Dewan Komisaris Asing, Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, dan *Market to Book Value* terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Disetujui dan diterima baik oleh:

Dosen Pembimbing,  
Tanggal: 10/03/2020

Co. Dosen Pembimbing,  
Tanggal: 11/03/2020



(Dr. Divah Pujiati, S.E., M.Si)  
NIDN. 0724127402



(Lufi Yuwana Mursita, S.E., M.Sc)  
NIDN. 0726109401

Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi  
Tanggal: 13/03/2020



(Dr. Nanang Shonhadji, S.E., AK., M.Si., CA., CIBA., CMA)

***THE EFFECT FOREIGN BOARD OF COMMISSIONERS,  
PROFITABILITY, FIRM SIZE, AND MARKET TO BOOK  
VALUE OF HUMAN RESOURCE ACCOUNTING  
DISCLOSURE***

**Rima Levina Andini**

STIE Perbanas Surabaya

Email: [rimallevina717@gmail.com](mailto:rimallevina717@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to examine and analyze the foreign board of commissioners, profitability, firm size, and market to book value of human resource accounting disclosure. This study uses secondary data from the financial statements and annual reports of manufacturing companies in Indonesian Stock Exchange period 2014-2018. The research sample was determined by using purposive sampling method, so that samples obtained there were about 486 companies. Analysis method that use is multiple regression analysis. Results of hypothesis testing showed the foreign board of commissioners, profitability, and firm size that affect the human resource accounting disclosure. While market to book value don't affect the company's human resource accounting disclosure.*

**Keywords:** *Human resource accounting disclosure, the foreign board of commissioner, profitability, firm size, and market to book value.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) mulai menjadi perhatian banyak pihak seiring perkembangan dunia usaha yang semakin pesat, dan merupakan salah satu aset penting di perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu keharusan bagi setiap bisnis, baik dalam operasional bisnis maupun pencapaian tujuan dari bisnis tersebut (Suranta dan Alafi S., 2018).

Dalam pengertian harfiah, akuntansi sumber daya manusia diartikan sebagai akuntansi untuk manusia sebagai suatu sumber daya organisasional.

Hal ini melibatkan pengukuran biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan-perusahaan bisnis dan organisasi lainnya untuk merekrut, menyeleksi, mempekerjakan, melatih, dan mengembangkan aset manusia (Tunggal, 2008). Akuntansi sumber daya manusia juga melibatkan pengukuran terhadap nilai ekonomi dari manusia bagi organisasi. Dengan demikian, akuntansi sumber daya manusia berarti mengukur investasi yang dibuat oleh organisasi dalam hal manusia, biaya untuk menggaji orang-orang tersebut, serta nilai dari manusia bagi perusahaan tersebut.

Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia belum diatur dalam peraturan Bapepam-LK (Widodo dkk, 2014). PSAK No. 19 menyebutkan bahwa aset tidak berwujud adalah aset non moneter yang dapat diidentifikasi dan tidak mempunyai wujud fisik serta dimiliki untuk digunakan dalam menghasilkan atau menyerahkan barang atau jasa, dan disewakan kepada pihak lainnya atau untuk tujuan administratif.

Seperti yang dikutip pada penelitian Michael (2015) menyatakan bahwa PT. Sinar Pure Foods International Bitung yang merupakan produsen ikan kaleng. Sejak tahun 2010 PT. Sinar Pure Foods International Bitung telah memproduksi ikan kaleng untuk penjualan dalam negeri yang saat ini telah terdapat di Supermarket yang ada di Sulawesi Utara, dan saat ini telah dilakukan promosi untuk Indonesia Bagian Timur. Terkait hal tersebut PT. Sinar Pure Foods International Bitung menyadari peranan dominan SDM, hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya kegiatan perekrutan, seleksi, pengembangan dan pelatihan, program pendidikan yang dilakukan secara berkelanjutan, serta kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Pengeluaran terkait SDM tersebut idealnya diperlukan sebagai investasi pada manusia karena pengeluaran tersebut digunakan untuk menambah nilai SDM itu sendiri sebagai aset perusahaan, namun hingga saat ini PT. Sinar Pure Foods International Bitung masih memperlakukan pengeluaran tersebut sebagai beban operasional perusahaan. Pelaporan seperti ini tentunya kurang informatif bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan, seperti investor yang ingin menanamkan modalnya pada perusahaan karena laporan keuangan

tidak melaporkan biaya SDM sebagai aset penting perusahaan yang merupakan salah satu faktor pendukung aktivitas dalam perusahaan.

## **RERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS**

### ***Stakeholder Theory***

*Stakeholder theory* pertama kali dikemukakan oleh Freeman (1984). Teori ini menjelaskan bahwa organisasi akan memilih secara sukarela mengungkapkan informasi tentang kinerja lingkungan, sosial, dan intelektual mereka melebihi permintaan wajibnya untuk memenuhi ekspektasi sesungguhnya atau yang diakui stakeholder (Widarjo, 2011). Tujuan dari teori ini adalah untuk dapat menekan sekecil mungkin dampak kerugian yang mungkin akan diderita stakeholder, dan dapat mendorong manajer perusahaan untuk meningkatkan nilai yang diperoleh dari aktivitas-aktivitas perusahaan.

Teori ini sangat mendasari praktik pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, karena adanya hubungan antara manajemen perusahaan dengan stakeholder (Santioso dkk, 2017). Hal ini dapat dilihat dengan adanya pengungkapan yang bersifat mandatory disclosure dan voluntary disclosure. Mandatory disclosure yaitu pihak manajemen melakukan pengungkapan laporan keuangan mengenai aktivitas-aktivitas perusahaan yang dianggap penting, yang sudah ditetapkan menjadi suatu aturan. Sedangkan voluntary disclosure yaitu untuk kebutuhan stakeholder. Dalam hal ini, manajemen melakukan pengungkapan sukarela yang dibutuhkan stakeholder yang berupa pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

## **Resource – Based Theory**

Penelitian ini dilandasi oleh *resource – based theory* yang dipelopori pertama kali oleh Wernerfelt (1984). Teori ini merupakan suatu pemikiran yang berkembang dalam teori manajemen strategik dan keunggulan kompetitif perusahaan yang meyakini bahwa perusahaan akan mencapai keunggulan apabila memiliki sumber daya yang unggul (Solikhah dkk, 2010). Keunggulan tersebut dapat berupa profitabilitas perusahaan yang baik serta kinerja lingkungan perusahaan yang baik. Beberapa keunggulan yang dimiliki perusahaan tersebut dapat membantu perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lain.

## **Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia**

*The American Association Committee in Human Resource* menyatakan bahwa akuntansi sumber daya manusia adalah proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia dan mengkomunikasikan informasi ini terhadap pihak-pihak yang berkepentingan (Tunggal, 2004). Tujuan akuntansi sumber daya manusia adalah memberikan informasi tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang berguna bagi pengambilan keputusan (Harahap, 2007:297).

Terdapat dua alasan untuk memasukkan sumber daya manusia dalam akuntansi (Mamun, 2009). Pertama, orang merupakan sumber daya yang berharga bagi perusahaan selama mereka menyediakan jasa yang dapat dikuantifikasi. Kedua, *the value of a person* sebagai sumber daya tergantung pada bagaimana dia dipekerjakan, sehingga *management style* juga akan mempengaruhi nilai sumber daya manusia.

## **Keberadaan Dewan Komisaris Asing**

Dewan komisaris asing berfungsi sebagai pengawas dan pemberi nasihat pada perusahaan (Pradono dan Widowati, 2016). Pengawasan tersebut perlu dilakukan oleh dewan komisaris asing, karena dewan komisaris asing mempunyai hak untuk memonitor segala kegiatan operasional perusahaan. Pentingnya peran dewan komisaris asing dikarenakan selain mengawasi, juga memberikan arahan atau nasihat kepada direksi dalam lingkup pengelolaan perusahaan. Dengan adanya fungsi pengawasan dan pengendalian yang baik maka diharapkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dapat meningkat.

Keberadaan dewan komisaris asing dianggap mampu meningkatkan manajerial yang lebih baik serta membawa nilai-nilai baru yang berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Dewan komisaris asing akan cenderung memberikan pengaruh terhadap pengendalian dan pengawasan terhadap manajemen dalam operasi perusahaan untuk mengungkapkan tanggung jawab sosial perusahaan yang lebih luas (Rohmah, 2015).

## **Profitabilitas**

Profitabilitas merupakan kemampuan suatu perusahaan untuk mendapatkan laba (keuntungan) dalam suatu periode tertentu (Hermuningsih, 2013). Rasio ini digunakan untuk mengukur tingkat efektifitas pengelolaan oleh pihak manajemen yang ditunjukkan oleh jumlah keuntungan (laba) yang dihasilkan dari penjualan dan investasi. Manfaat dari rasio profitabilitas adalah mengetahui besarnya tingkat laba yang diperoleh perusahaan dalam satu periode, dan mengetahui produktifitas dari seluruh dana perusahaan yang digunakan baik modal sendiri (Harahap, 2015:105).

Untuk dapat melangsungkan hidupnya, suatu perusahaan harus dalam keadaan yang menguntungkan. Apabila perusahaan dalam keadaan rugi, maka akan sulit bagi perusahaan untuk memperoleh pinjaman dari kreditur maupun investasi dari pihak luar.

Terdapat tiga rasio yang digunakan dalam rasio profitabilitas, yaitu ROA (*Return on Asset*), NPM (*Net Profit Margin*), dan rasio perputaran aset. ROA yaitu rasio profitabilitas yang membandingkan laba bersih dengan total aset perusahaan. *Net profit margin* tidak memperhitungkan penggunaan aset, sedangkan rasio perputaran aset tidak memperhitungkan profitabilitas dalam penjualan, dan ROA dapat mengatasi kedua kelemahan tersebut (Van Home, 2009). Nilai ROA yang positif menunjukkan bahwa dari total aset yang dipergunakan untuk operasi perusahaan mampu memberikan laba rugi perusahaan. Jadi, apabila perusahaan memiliki ROA yang tinggi maka perusahaan tersebut berpeluang besar dalam meningkatkan pertumbuhan.

### **Ukuran Perusahaan**

Ukuran perusahaan merupakan nilai yang menunjukkan besar kecilnya perusahaan (Amran, 2009). Ukuran yang biasa digunakan untuk mewakili ukuran perusahaan adalah total penjualan, total aset, dan kapitalisasi pasar. Semakin besar total aset maka semakin banyak modal yang ditanam, dan semakin banyak total penjualan maka semakin banyak perputaran uang. Hal ini menyebabkan kecenderungan organisasi besar memerlukan dana yang lebih besar dibandingkan perusahaan yang lebih kecil (Widodo dkk, 2014).

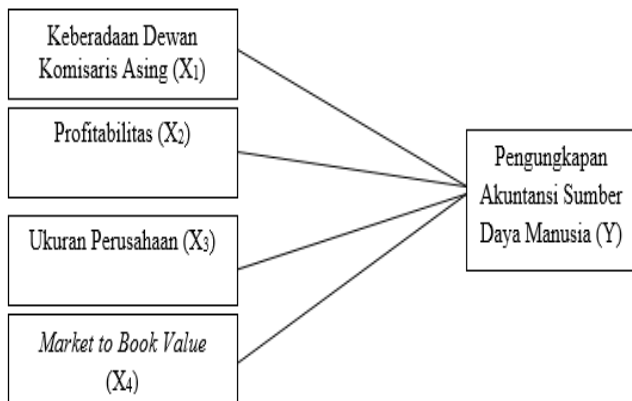
Semakin besar ukuran perusahaan, maka semakin tinggi pula tuntutan terhadap keterbukaan informasi dibandingkan dengan ukuran perusahaan yang lebih kecil. Meningkatnya pengungkapan informasi akan mengurangi asimetri informasi (Ulfa, 2016). Ukuran perusahaan yang besar menunjukkan perusahaan mengalami perkembangan sehingga investor akan merespon positif dan nilai perusahaan akan meningkat (Sujoko, 2007).

### ***Market to Book Value***

*Market to book value* merupakan perbandingan atau rasio antara harga pasar per lembar saham dengan nilai buku per lembar saham (Rajan dan Zingales, 2014). Rasio ini mencerminkan seberapa besar pasar menilai perusahaan dapat memanfaatkan modalnya dalam menjalankan usaha untuk memenuhi tujuan perusahaan. Semakin besar perusahaan dapat mengelola modalnya dengan baik, maka kesempatan perusahaan untuk bertumbuh akan semakin tinggi dan dapat menarik investor untuk memberi dananya ke dalam perusahaan (Gitman dan Zutter, 2012).

*Market to book value* bertujuan untuk mengukur seberapa jauh antara nilai pasar dengan nilai bukunya. Jika ternyata selisih antara nilai pasar dengan nilai buku perusahaan terlalu jauh (cukup signifikan), maka menandakan bahwa terdapat hidden asset yang tidak tercantum dalam laporan keuangan perusahaan. Hal ini berarti bahwa nilai yang dilaporkan dalam laporan keuangan sudah tidak berarti lagi. Apabila digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan maka dapat menyesatkan, karena nilai perusahaan yang tercantum dalam laporan keuangan bukan nilai perusahaan

yang sebenarnya.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

### **Pengaruh Keberadaan Dewan Komisaris Asing terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Pada umumnya keberadaan dewan komisaris asing diketahui dengan melihat struktur organisasi perusahaan untuk melihat profil dewan komisaris dan melihat ada tidaknya warga asing dalam profil tersebut (Pradono dan Widowati, 2016). Pihak asing berfungsi sebagai tekanan untuk memperkenalkan budaya organisasi yang bagus dari negara mereka. Adanya praktik tata kelola perusahaan yang efektif dapat membantu kinerja manajemen sehingga lebih cepat menyelesaikan laporan keuangan.

Sesuai dengan *stakeholder theory* yang menyatakan bahwa perusahaan tidak hanya beroperasi untuk kepentingan perusahaan saja tetapi perusahaan harus memberikan manfaat terhadap stakeholdernya. Keberadaan dewan komisaris asing akan melakukan pengawasan dan mengarahkan direksi untuk membuat perusahaan memberikan manfaat terhadap stakeholdernya sebagai

bagian yang mempengaruhi perusahaan, dalam hal ini pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah wujud kepedulian perusahaan terhadap *stakeholder*. Semakin besar prosentase keberadaan dewan komisaris asing, maka kualitas dan kuantitas pengungkapan akuntansi sumber daya manusia akan semakin baik.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Widodo, dkk (2014) menyatakan bahwa keberadaan dewan komisaris asing berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hal itu dikarenakan semakin tinggi prosentase keberadaan dewan komisaris asing maka akan semakin tinggi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

H<sub>1</sub>: Keberadaan dewan komisaris asing berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia

### **Pengaruh Profitabilitas terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Profitabilitas merupakan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba. Terdapat tiga rasio yang dapat digunakan dalam rasio profitabilitas, yaitu ROA (*Return on Asset*), NPM (*Net Profit Margin*), dan rasio perputaran aset (Putri dkk, 2017). ROA yaitu profitabilitas yang membandingkan laba bersih dengan total aset. Net profit margin tidak memperhitungkan penggunaan aset, sedangkan rasio perputaran aset tidak memperhitungkan profitabilitas dalam penjualan.

Sesuai dengan *stakeholder theory* yang menyatakan bahwa perusahaan tidak hanya beroperasi untuk kepentingan perusahaan saja, oleh karena itu semakin luas informasi yang disampaikan kepada stakeholder maka akan memperbanyak

informasi yang diterima mengenai perusahaan. Hal ini akan menimbulkan kepercayaan *stakeholder* kepada perusahaan, sehingga semakin tinggi nilai profitabilitas maka dengan sukarela perusahaan tersebut akan memberikan informasi terkait akuntansi sumber daya manusia sebagai informasi penting dalam pengambilan keputusan karena didukung oleh tersedianya dana yang cukup untuk mengungkapkannya.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Suranta dan Alafi S. (2018) dan Putri, dkk (2017) menyatakan bahwa profitabilitas berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hal itu dikarenakan semakin tinggi nilai profitabilitas maka semakin tinggi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

H<sub>2</sub>: Profitabilitas berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

### **Pengaruh Keberadaan Dewan Komisaris Asing terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Pada umumnya keberadaan dewan komisaris asing diketahui dengan melihat struktur organisasi perusahaan untuk melihat profil dewan komisaris dan melihat ada tidaknya warga asing dalam profil tersebut (Pradono dan Widowati, 2016). Pihak asing berfungsi sebagai tekanan untuk memperkenalkan budaya organisasi yang bagus dari negara mereka. Adanya praktik tata kelola perusahaan yang efektif dapat membantu kinerja manajemen sehingga lebih cepat menyelesaikan laporan keuangan.

Sesuai dengan *stakeholder theory* yang menyatakan bahwa perusahaan tidak hanya beroperasi untuk kepentingan perusahaan saja tetapi perusahaan harus

memberikan manfaat terhadap stakeholdernya. Keberadaan dewan komisaris asing akan melakukan pengawasan dan mengarahkan direksi untuk membuat perusahaan memberikan manfaat terhadap stakeholdernya sebagai bagian yang mempengaruhi perusahaan, dalam hal ini pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah wujud kepedulian perusahaan terhadap *stakeholder*. Semakin besar prosentase keberadaan dewan komisaris asing, maka kualitas dan kuantitas pengungkapan akuntansi sumber daya manusia akan semakin baik.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Widodo, dkk (2014) menyatakan bahwa keberadaan dewan komisaris asing berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hal itu dikarenakan semakin tinggi prosentase keberadaan dewan komisaris asing maka akan semakin tinggi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

H<sub>1</sub>: Keberadaan dewan komisaris asing berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia

### **Pengaruh Profitabilitas terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Profitabilitas merupakan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba. Terdapat tiga rasio yang dapat digunakan dalam rasio profitabilitas, yaitu ROA (*Return on Asset*), NPM (*Net Profit Margin*), dan rasio perputaran aset (Putri dkk, 2017). ROA yaitu profitabilitas yang membandingkan laba bersih dengan total aset. Net profit margin tidak memperhitungkan penggunaan aset, sedangkan rasio perputaran aset tidak memperhitungkan profitabilitas dalam penjualan.



Sesuai dengan *stakeholder theory* yang menyatakan bahwa perusahaan tidak hanya beroperasi untuk kepentingan perusahaan saja, oleh karena itu semakin luas informasi yang disampaikan kepada stakeholder maka akan memperbanyak informasi yang diterima mengenai perusahaan. Hal ini akan menimbulkan kepercayaan *stakeholder* kepada perusahaan, sehingga semakin tinggi nilai profitabilitas maka dengan sukarela perusahaan tersebut akan memberikan informasi terkait akuntansi sumber daya manusia sebagai informasi penting dalam pengambilan keputusan karena didukung oleh tersedianya dana yang cukup untuk mengungkapkannya.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Suranta dan Alafi S. (2018) dan Putri, dkk (2017) menyatakan bahwa profitabilitas berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hal itu dikarenakan semakin tinggi nilai profitabilitas maka semakin tinggi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

H<sub>2</sub>: Profitabilitas berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia

### **Pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Ukuran perusahaan merupakan gambaran besar kecilnya suatu perusahaan. Ukuran suatu perusahaan dapat diukur dengan total aset, total penjualan, atau kapitalisasi pasar (Diansari dan Rispin, 2019). Dalam penelitian ini ukuran perusahaan diukur dengan logaritma dari total aset perusahaan, sehingga semakin besar total aset yang dimiliki perusahaan maka semakin besar pula ukuran dari suatu perusahaan.

Sesuai dengan *stakeholder theory* perusahaan berukuran besar mendapatkan permintaan yang besar dari publik akan informasi yang lebih lengkap, hal ini dikarenakan perusahaan tersebut memiliki sumber daya yang lebih besar. Semakin besar ukuran suatu perusahaan maka perusahaan tersebut perlu mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia sekaligus mengungkapkannya dalam laporan tahunan berupa pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Diansari dan Rispin (2019), Santioso dkk (2017), Ulfa (2016), dan Putri dkk (2017) menyatakan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hal itu dikarenakan semakin besar ukuran suatu perusahaan, maka akan cenderung mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia.

H<sub>3</sub>: Ukuran perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia

### **Pengaruh *Market to Book Value* terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia**

*Market to book value* merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur tingkat ketertarikan para investor terhadap harga saham perusahaan tertentu. Nilai perusahaan dapat tercermin dari harga yang dibayar investor atas sahamnya di pasar. Semakin tinggi nilai *market to book value*, maka semakin tinggi pula nilai saham perusahaan tersebut (Suranta & Alafi S., 2018).

Sesuai dengan *resource – based theory* yang menyatakan bahwa perusahaan akan unggul dalam persaingan usaha dan mendapatkan kinerja keuangan yang baik dengan cara memiliki, menguasai, dan

memanfaatkan aset-aset strategis penting. Semakin tinggi nilai *market to book value* maka perusahaan tersebut dapat mencapai keunggulan dalam persaingan usaha, hal ini dikarenakan perusahaan dapat memanfaatkan akuntansi sumber daya manusianya secara tepat sehingga mampu menaikkan persepsi pasar akan nilai perusahaan.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Suranta dan Alafi S. (2018) menyatakan bahwa *market to book value* berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hal itu dikarenakan semakin tinggi nilai *market to book value* maka akan semakin tinggi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

H<sub>4</sub>: *Market to book value* berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian kuantitatif yang digunakan untuk menguji secara empiris pengaruh keberadaan dewan komisaris asing, profitabilitas, ukuran perusahaan, dan *market to book value* terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling* yang artinya pemilihan sampel

secara tidak acak atau dengan menggunakan kriteria tertentu yang mempunyai tujuan tertentu. Teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data sekunder adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data dari basis data (Jogiyanto, 2016:101). Berikut beberapa batasan pada penelitian ini:

1. Penelitian ini hanya menggunakan populasi perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).
2. Penelitian ini hanya menggunakan data laporan keuangan tahunan perusahaan pada periode 2014-2018.
3. Penelitian ini menggunakan variabel terikat yaitu pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, dan menggunakan variabel bebas yaitu keberadaan dewan komisaris asing, profitabilitas, ukuran perusahaan, dan *market to book value*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan variabel independen suatu model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas yang digunakan dalam model regresi ini adalah uji statistik *Kolmogrov-Smirnov*. Uji normalitas dilakukan dengan membuat hipotesis:

H<sub>0</sub> : Data tidak berdistribusi normal

H<sub>a</sub> : Data berdistribusi normal

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		RES_2
N		486
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,7423090
	Std. Deviation	10,22576135
Most Extreme Differences	Absolute	,036
	Positive	,021
	Negative	-,036
Test Statistic		,036
Asymp. Sig. (2-tailed)		,161 <sup>c</sup>

Sumber: Ouput SPSS, diolah

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan hasil output pengujian normalitas setelah dilakukan *outlier* pada data keberadaan dewan komisaris asing, profitabilitas, ukuran perusahaan, dan market to book value sebagai variabel independen serta pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sebagai variabel dependen. Pada penelitian ini dilakukan satu kali pengujian dengan *outlier* data sehingga ditemukan hasil seperti pada Tabel 1. Hasil uji normalitas pertama menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga data belum dapat dikatakan berdistribusi normal. Pengujian kedua mendapatkan hasil seperti pada Tabel 1 yang menunjukkan hasil uji normalitas dengan nilai signifikansi sebesar 0,161 dimana nilai

signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa data residual berdistribusi normal atau  $H_a$  terdukung.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi variabel independen. Uji multikolinieritas dilakukan dengan membuat hipotesis:

- $H_0$  : Data tidak terdapat masalah multikolinieritas  
 $H_a$  : Data terdapat masalah multikolinieritas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Keberadaan Dewan Komisaris Asing	0,932	1,073
Profitabilitas	0,977	1,023
Ukuran Perusahaan	0,910	1,099
<i>Market to Book Value</i>	0,904	1,106

Sumber: Ouput SPSS, diolah

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil *tolerance* dari keempat variabel tersebut yakni keberadaan dewan komisaris asing sebesar 0,932 profitabilitas sebesar 0,977 ukuran perusahaan sebesar 0,910 dan *market to book value* sebesar 0,904. Hasil VIF dari keempat variabel tersebut yakni keberadaan dewan komisaris asing sebesar 1,073 profitabilitas sebesar 1,023 ukuran perusahaan sebesar 1,099 dan *market to book value* sebesar 1,106. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat diartikan bahwa antar variabel independen dan model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Data tersebut menunjukkan asumsi multikolinieritas tidak terpenuhi, sehingga hal tersebut mengindikasikan bahwa H0 terdukung.

### 3. Uji Heterokodasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat hipotesis:

H<sub>0</sub>: Data tidak mengalami masalah heteroskedastisitas

H<sub>a</sub>: Data mengalami masalah heteroskedastisitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	39,833	5,436		7,327	0,000
Keberadaan Dewan Komisaris Asing	2,698	1,046	0,117	2,580	0,010
Profitabilitas	0,123	0,056	0,097	2,177	0,030
Ukuran Perusahaan	1,098	0,260	0,195	4,228	0,000
<i>Market to Book Value</i>	3,086	0,000	0,035	0,767	0,444

Sumber: Output SPSS, diolah

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa angka sig keempat variabel tersebut yakni variabel keberadaan dewan komisaris asing sebesar 0,010 profitabilitas sebesar 0,030 dan ukuran perusahaan sebesar 0,000 serta *market to book value* sebesar 0,444. Data tersebut yang menunjukkan asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi yakni variabel *market to book value*, hal ini mengindikasikan bahwa H<sub>a</sub> terdukung karena nilai sig > 0,05.

Sedangkan untuk variabel keberadaan dewan komisaris asing, profitabilitas, dan ukuran perusahaan menunjukkan bahwa asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, hal ini mengindikasikan bahwa H<sub>a</sub> tidak terdukung karena nilai sig < 0,05.

### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier terdapat korelasi antar pengganggu pada

periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi dilakukan dengan membuat hipotesis:

**Tabel 4**  
**Uji Autokorelasi**  
**Runs Test**

	RES_2
Test Value <sup>a</sup>	1,09797
Cases < Test Value	243
Cases >= Test Value	243
Total Cases	486
Number of Runs	227
Z	-1,544
Asymp. Sig. (2-tailed)	,123

Sumber: Output SPSS, diolah

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikan pada hasil uji autokorelasi tersebut lebih besar dari 0,05

H<sub>0</sub> : Data tidak mengalami masalah autokorelasi  
H<sub>a</sub> : Data mengalami masalah autokorelasi

yaitu 0,123 > 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi atau residual random, sehingga mengindikasikan bahwa H<sub>0</sub> terdukung.

### 5. Uji Statistik Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Perumusan hipotesis untuk uji signifikan (uji F) adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : Tidak ada salah satu variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, model regresi tidak fit.  
H<sub>a</sub> : Sekurang-kurangnya salah satu variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, model regresi fit.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3881,079	4	970,270	9,214	,000 <sup>b</sup>
	Residual	50650,171	481	105,302		
	Total	54531,250	485			

Sumber: Output SPSS, diolah

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji F menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel independen keberadaan dewan komisaris asing, profitabilitas, ukuran perusahaan, dan *market to book value* mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia secara signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 < 0,05. Hasil

ini menunjukkan bahwa model regresi fit, hal tersebut mengindikasikan bahwa H<sub>a</sub> terdukung.

### 6. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (*Goodness of Fit*).

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,267 <sup>a</sup>	,071	,063	10,26167

Sumber: Output SPSS, diolah

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,267 yang menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas yakni keberadaan dewan komisaris asing, profitabilitas, ukuran perusahaan, dan *market to book value* terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia termasuk dalam kategori kuat. Nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat yaitu variabel pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Nilai determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,063 hal ini menunjukkan bahwa 6,3% variabel pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dapat dijelaskan oleh variabel keberadaan dewan komisaris asing, profitabilitas, ukuran perusahaan,

dan *market to book value* sedangkan sisanya 93,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang tidak terkait dalam penelitian ini yang mampu memengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

#### 7. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara signifikansi t hasil dari perhitungan dengan nilai signifikansi yang telah ditetapkan di dalam penelitian ini.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	39,833	5,436		7,327	0,000
Keberadaan Dewan Komisaris Asing	2,698	1,046	0,117	2,580	0,010
Profitabilitas	0,123	0,056	0,097	2,177	0,030
Ukuran Perusahaan	1,098	0,260	0,195	4,228	0,000
<i>Market to Book Value</i>	3,086	0,000	0,035	0,767	0,444

Sumber: Output SPSS, diolah

Berdasarkan Tabel 7 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\text{ASDM} = 39,833 + 2,6987\text{KMSRASNG} + 0,123\text{PRFT} + 1,098\text{UKPR} + 3,086\text{MTBV} + e$$

Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut:

- a. Jika semua variabel dianggap konstan (tidak berpengaruh) maka nilai ASDM sebesar 39,833.
- b. Variabel keberadaan dewan komisaris asing memiliki koefisien regresi sebesar 2,698. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar perusahaan memiliki satu orang dewan komisaris asing, maka ASDM akan meningkat sebesar 269,8%. Namun, jika semakin rendah keberadaan dewan komisaris asing maka ASDM akan mengalami penurunan sebesar 269,8%.
- c. Variabel profitabilitas memiliki koefisien regresi sebesar 0,123. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi profitabilitas 1%, maka ASDM akan meningkat sebesar 12,3%. Namun, jika semakin rendah nilai profitabilitas maka ASDM akan menurun sebesar 12,3%.
- d. Variabel ukuran perusahaan memiliki koefisien regresi sebesar 1,098. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi ukuran perusahaan, maka ASDM akan meningkat sebesar 109,8%. Namun, jika semakin rendah nilai ukuran perusahaan maka ASDM akan menurun sebesar 109,8%.

Berdasarkan Tabel 7 bahwa hasil uji hipotesis (uji t) dalam penelitian ini menunjukkan variabel keberadaan dewan komisaris asing, profitabilitas, dan ukuran perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu untuk variabel keberadaan dewan komisaris asing nilai signifikansi sebesar 0,010

profitabilitas sebesar 0,030 dan ukuran perusahaan sebesar 0,000. Sedangkan untuk variabel market to book value tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai signifikansi variabel *market to book value*  $> 0,05$  yaitu  $0,444 > 0,05$ .

## PEMBAHASAN

1. Variabel keberadaan dewan komisaris asing berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Sesuai dengan *stakeholder theory* yang menyatakan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri, namun harus memberikan manfaat bagi para pemangku kepentingan. Semakin tinggi jumlah dewan komisaris asing maka akan memberikan manfaat terhadap *stakeholdernya*, dalam hal ini pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sebagai wujud kepedulian perusahaan terhadap *stakeholder*. Dengan adanya keberadaan dewan komisaris asing akan menunjukkan adanya praktik tata kelola perusahaan yang efektif.
2. Variabel profitabilitas berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Sesuai dengan *stakeholder theory* yang menyatakan bahwa perusahaan memiliki pihak-pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan. Semakin tinggi nilai profitabilitas maka akan menimbulkan kepercayaan *stakeholder* kepada perusahaan, karena dalam hal ini perusahaan dapat dikatakan mampu menghasilkan laba dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat profitabilitas mampu meningkatkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

3. Variabel ukuran perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Sesuai dengan *stakeholder theory* yang menyatakan bahwa salah satu strategi pihak manajemen perusahaan untuk menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik adalah dengan memperhatikan para pemangku kepentingan. Semakin besar ukuran dari suatu perusahaan maka akan mendapatkan permintaan yang besar dari publik (*stakeholder*) mengenai informasi perusahaan yang lebih lengkap, dalam hal ini menekan pihak manajemen untuk memperhatikan tenaga kerja tersebut. Tenaga kerja berperan sebagai *internal stakeholder* yang berhak atas informasi dalam hal kesejahteraan yang berkaitan dengan penggajian dan tunjangan hidup pekerja.
4. Variabel *market to book value* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Pada penelitian ini diprediksi tidak sejalan dengan teoritis yang menyatakan bahwa semakin nilai tinggi *market to book value* maka perusahaan tersebut dapat mencapai keunggulan dalam persaingan usaha dan mampu menaikkan persepsi pasar akan nilai perusahaan. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *market to book value* yang tinggi tidak mempengaruhi perusahaan untuk melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang lebih tinggi.

## **KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN, DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian 486 sampel,

ditemukan bahwa variabel dewan komisaris asing, profitabilitas, dan ukuran perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sedangkan untuk variabel *market to book value* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Variabel independen yang dilihat dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 6,3%, sedangkan yang 93,7% terdapat banyak faktor yang disebabkan diluar model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang tidak terkait dalam penelitian ini.
2. Variabel independen yang mengalami masalah heteroskedastisitas yaitu variabel keberadaan dewan komisaris asing, profitabilitas, dan ukuran perusahaan. Hal ini disebabkan karena nilai *sig* ketiga variabel tersebut  $< 0,05$ .

### **Saran**

Berdasarkan keterbatasan diatas, saran ini ditujukan untuk penelitian selanjutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik diantaranya:

1. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model indeks pengungkapan yang digunakan pada penelitian ini dengan menyesuaikan item-item pengungkapan lain sesuai dengan keadaan di Indonesia, seperti item *total value of human resource* pada indeks pengungkapan karena di Indonesia belum ada perusahaan yang mengungkapkan nilai total sumber daya yang dimilikinya.
2. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sangat rendah, diharapkan penelitian



selanjutnya mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, seperti diversifikasi produk, proporsi kepemilikan saham, dan umur perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmar, N., Diyah, P., Nur, S., & Muhammad, B. E. (2016). *Modul Statistika 2*. Surabaya: STIE Perbanas.
- Cristy, N. (2015). Pengaruh karakteristik perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Fekon*, 2(2).  
<https://doi.org/10.11113/jt.v56.60>
- Diansari, R. E., & Rispin, S. (2019). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Perbankan. *Wahana*, 22(1), 61–72.  
<https://doi.org/10.35591/whn.v22i1.150>
- Ghozali, I. (2016a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Ketujuh)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap. (2007). *Teori Akuntansi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jogiyanto. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah mada.
- Kasmir. (2014). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mamun, S. A. Al. (2009). Human Resource Accounting (HRA) Disclosure of Bangladeshi Companies and Its Association With Corporate Characteristics. *BRAC University Journal*, 1(1), 35–43.
- Ojokuku, R. M., & Oladejo, K. S. (2017). Firms ' Characteristics and Human Resource Accounting Disclosure in Nigerian Quoted Manufacturing Companies. *International Journal of Finance and Management in Practice*, 5(1), 10–22.
- Pradono, N. S. H., & Widowati, E. H. (2016). Pengaruh Komisaris Asing, Direktur Asing Dan Kepemilikan Asing Terhadap Kinerja Intellectual Capital. *Kinerja*, 20(2), 132.  
<https://doi.org/10.24002/kinerja.v20i2.840>
- Putri, A., Pusposari, C. S. V., & Anton. (2017). Analisis pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan perbankan di Indonesia. *Sustainable Competitive Advantage*, 445–461.
- Santioso, L., Alverianti, A., & Daryanto, A. B. (2017). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, dan Umur Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Akuntansi Akuntansi*, 17(2).  
<https://doi.org/10.32400/gc.9.3.6123>. 2014
- Sari, R. N. (2016). Perlakuan Akuntansi Biaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 13(19), 3.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suranta, S., & Alafi S., F. (2018). Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Akuntansi*, 6(1), 62–74.  
<https://doi.org/10.24964/ja.v6i1.579>
- Tunggal, A. W. (2004). *Akuntansi sumber daya manusia*. Jakarta: Bineka Cipta.
- Ulfa, M. (2016). Pengaruh Karakteristik Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.

Widodo, N. M., Setiawan, D., & Widagdo, A. K. (2014). Struktur kepemilikan dan komisaris asing terhadap pengungkapan hra. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 5(1), 1–20.

Yeh, C.-C., & Kung, F. H. (2013). Aligning Human Capital Measurement With Corporate Value Creation: Evidence From the Taiwan Electronics Industry. *The International Journal of Business and Finance Research*, 7(5), 35–46.

[www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) (diakses pada 20 Desember 2019)

