

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Ukuran Perusahaan

2.1.1.1 Pengertian Ukuran Perusahaan

Pada umumnya ukuran perusahaan merupakan penilaian untuk menentukan besar kecilnya suatu perusahaan.

Menurut Husnan (2007 : 45) ukuran perusahaan adalah :

“Suatu skala dimana dapat diklasifikasikan besar kecil perusahaan menurut berbagai cara antara lain : total aktiva *log size*, nilai pasar saham dan lain-lain”.

Menurut Riyanto (2008:313), besar kecilnya perusahaan dilihat dari besarnya nilai *equity*, nilai penjualan atau nilai aktiva.

Menurut Scot (1981:235) dalam Torang (2012:93), ukuran organisasi merupakan suatu variabel konteks yang mengukur tuntutan pelayanan atau produk organisasi.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa ukuran perusahaan merupakan gambaran besar kecilnya perusahaan yang dapat dilihat dari total aktiva, nilai pasar, total penjualan dan lain-lain.

Menurut Agnes Sawir (2004:101-102), ukuran perusahaan dinyatakan sebagai determinan dari struktur keuangan dalam hampir setiap studi untuk alasan yang berbeda:

- Pertama, ukuran perusahaan dapat menentukan tingkat kemudahan perusahaan memperoleh dana dari pasar modal. Perusahaan kecil umumnya kekurangan akses ke pasar modal yang terorganisir, baik untuk obligasi maupun saham. Meskipun mereka memiliki akses, biaya peluncuran dari penjualan sejumlah kecil sekuritas dapat menjadi penghambat.
- Kedua, ukuran perusahaan menentukan kekuatan tawar-menawar dalam kontrak keuangan. Perusahaan besar biasanya dapat memilih pendanaan dari berbagai bentuk hutang, termasuk penawaran spesial yang lebih menguntungkan dibandingkan yang ditawarkan perusahaan kecil. Semakin besar jumlah uang yang digunakan, semakin besar kemungkinan pembuatan kontrak yang dirancang sesuai dengan preferensi kedua pihak sebagai ganti dari penggunaan kontrak standar hutang.
- Ketiga, ada kemungkinan pengaruh skala dalam biaya dan return membuat perusahaan yang lebih besar dapat memperoleh lebih banyak laba. Pada akhirnya, ukuran perusahaan diikuti oleh karakteristik lain yang mempengaruhi struktur keuangan. Karakteristik lain tersebut seperti perusahaan sering tidak mempunyai staf khusus, tidak menggunakan rencana keuangan, dan tidak mengembangkan sistem akuntansi mereka menjadi suatu sistem manajemen.

2.1.1.2 Metode Pengukuran Ukuran Perusahaan

Mengacu pada penelitian Erwati (2012), ukuran perusahaan dihitung dengan log natural total penjualan, penulis memilih menggunakan total penjualan karena penulis menilai total penjualan lebih bisa menggambarkan besar kecilnya ukuran suatu perusahaan dan logaritma natural digunakan untuk memperhalus nilai dari ukuran perusahaan.

2.1.2 Profitabilitas

2.1.2.1 Pengertian Profitabilitas

Profitabilitas dalam perusahaan dapat menunjukkan perbandingan antara laba dengan aktiva ataupun modal yang dapat menciptakan laba tersebut, atau dapat dikatakan profitabilitas adalah kemampuan suatu perusahaan untuk menciptakan laba.

Menurut Toto (2011 : 118), profitabilitas adalah kemampuan menghasilkan laba. Pengertian laba bisa bermacam-macam , tergantung kebutuhan dari pengukuran laba tersebut.

Menurut Agus (2010:122), profitabilitas adalah kemampuan perusahaan memperoleh laba dalam hubungannya dengan penjualan total aktiva maupun modal sendiri.

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa profitabilitas merupakan suatu pengukuran terhadap kemampuan perusahaan dalam menciptakan labanya.

2.1.2.2 Jenis Profitabilitas dan Pengukurannya

Menurut Harahap (2011 : 304) jenis dan pengukuran profitabilitas adalah sebagai berikut :

- *Profit Margin*

$$\textit{Profit Margin} = \frac{\textit{Pendapatan bersih}}{\textit{Penjualan}}$$

Angka ini menunjukkan berapa besar persentase pendapatan bersih yang diperoleh setiap penjualan. Semakin besar rasio ini semakin baik karena dianggap kemampuan perusahaan dalam mendapatkan laba cukup tinggi.

- *Return on Asset*

$$ROA = \frac{\text{Laba bersih}}{\text{Total aktiva}}$$

Rasio ini menggambarkan perputaran aktiva diukur dari volume penjualan. Semakin besar rasio ini maka dapat dikatakan semakin baik, yang artinya aktiva dapat lebih cepat berputar dan menghasilkan laba.

- *Return on Equity*

$$ROE = \frac{\text{Laba bersih}}{\text{Ekuitas}}$$

Rasio ini menunjukkan berapa persen diperoleh laba bersih bila diukur dari modal pemilik. Bila semakin besar maka dapat dikatakan semakin baik.

- *Basic Earning Power*

$$\text{Basic Earning Power} = \frac{\text{Laba sebelum bunga dan pajak}}{\text{Total aktiva}}$$

Rasio ini menunjukkan kemampuan perusahaan memperoleh laba diukur dari jumlah laba sebelum dikurangi bunga dan pajak dibandingkan dengan total aktiva. Semakin besar rasio ini maka akan semakin baik.

- *Earning Per Share*

$$EPS = \frac{\text{Laba bagian saham bersangkutan}}{\text{Jumlah saham}}$$

Rasio ini menunjukkan berapa besar kemampuan perlembar saham menghasilkan laba.

- *Contribution Margin*

$$\text{Contribution Margin} = \frac{\text{Laba kotor}}{\text{Penjualan}}$$

Rasio ini menunjukkan kemampuan perusahaan melahirkan laba yang akan menutupi biaya-biaya tetap atau biaya operasi lainnya. Dengan pengetahuan atas rasio ini kita dapat mengontrol pengeluaran untuk biaya tetap atau biaya operasi sehingga perusahaan dapat menikmati laba.

- Rasio Rentabilitas

$$\text{Rasio Rentabilitas} = \frac{\text{Jumlah laba}}{\text{Jumlah karyawan}}$$

Ini biasa juga digambarkan dari segi kemampuan karyawan, cabang, aktiva tertentu dalam meraih laba, misalnya kemampuan karyawan per kepala meraih laba. Rasio ini dapat juga digolongkan sebagai rasio produktivitas.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Rasio Profitabilitas

Tujuan penggunaan rasio profitabilitas bagi perusahaan maupun bagi pihak luar perusahaan menurut Kasmir (2013 : 197), yaitu :

- Untuk mengukur atau menghitung laba yang diperoleh perusahaan dalam satu periode tertentu
- Untuk menilai posisi laba perusahaan tahun sebelumnya dengan tahun sekarang
- Untuk menilai perkembangan laba dari waktu ke waktu
- Untuk menilai besarnya laba bersih sesudah pajak dengan modal sendiri
- Untuk mengukur seluruh produktivitas dari seluruh dana perusahaan yang digunakan baik modal pinjaman maupun modal sendiri
- Dan tujuan lainnya

Sementara itu, manfaat dari rasio profitabilitas ini menurut Kasmir (2013 : 198) adalah sebagai berikut :

- Mengetahui besarnya tingkat laba yang diperoleh
- Mengetahui posisi laba perusahaan tahun sebelumnya dengan tahun sekarang

- c) Mengetahui perkembangan laba dari waktu ke waktu
- d) Mengetahui besarnya laba bersih sesudah pajak dengan modal sendiri
- e) Mengetahui seluruh produktivitas seluruh dana perusahaan yang digunakan baik modal pinjaman maupun modal sendiri

Dari pernyataan – pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa profitabilitas merupakan alat ukur untuk melihat kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba yang dapat dilihat dari hasil perhitungan rasio-rasio profitabilitas. Penggunaan seluruh atau sebagian rasio profitabilitas tergantung dari kebijakan manajemen. Jelasnya semakin lengkap jenis rasio yang digunakan, semakin sempurna hasil yang akan dicapai, artinya pengetahuan tentang kondisi dan posisi profitabilitas perusahaan dapat diketahui secara sempurna (Kasmir, 2013 :198)

2.1.2.4 Metode Pengukuran Profitabilitas

Dalam penelitian ini, pengukuran rasio profitabilitas menggunakan rasio ROE, ROE dipilih karena penulis menilai ROE lebih bisa menggambarkan persentasi laba bersih perusahaan, terlebih rasio ini berdasarkan dari modal pemilik dan Investor juga sangat memperhatikan ROE (Toto, 2011:167)

2.1.3 Umur Perusahaan

2.1.3.1 Pengertian Umur Perusahaan

Pengertian umur menurut KBBI (2011:833) adalah lama waktu hidup atau ada sejak lahir, dan pengertian perusahaan menurut Hery (2012:1) adalah sebuah organisasi yang beroperasi dengan tujuan menghasilkan keuntungan dengan cara menjual produk kepada para pelanggannya.

Dari dua pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa umur perusahaan adalah lamanya waktu suatu perusahaan berdiri hingga saat ini. Menurut Farid (2007) dalam Wulan (2013), umur perusahaan adalah umur sejak berdirinya hingga perusahaan telah mampu menjalankan operasinya.

Menurut Widiastuti (2002) dalam Novandrilla (2008) yang terdapat dalam buku Rahmawati (2012 : 187), umur perusahaan dapat menunjukkan bahwa perusahaan tetap eksis dan mampu bersaing.

Menurut Ulum (2009:173), umur perusahaan adalah bagian dari dokumentasi yang menunjukkan tentang apa yang tengah dan akan diraih perusahaan.

Dari pernyataan-pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa umur perusahaan adalah umur dimana berdirinya perusahaan tersebut hingga perusahaan tersebut tetap survive hingga sekarang atau nanti.

Menurut Harry (2011:4), persero memiliki umur yang tak terbatas, sesuai dengan asumsi kesinambungan usaha/ *going concern*. Artinya umur perusahaan menunjukkan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan kesinambungan usahanya.

2.1.3.2 Metode Pengukuran Umur Perusahaan

Umur perusahaan bisa dinilai dari berbagai sisi, yaitu dari sisi lamanya perusahaan tersebut berdiri dari awal ataupun umur yang dilihat dari perusahaan tersebut terdaftar dalam perusahaan publik ataupun terdaftar dipasar modal.

Menurut Ulum (2009:203), dalam pengukurannya umur perusahaan dihitung dari tanggal IPO sampai tanggal laporan tahunan. Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penelitian ini, umur perusahaan dihitung sejak tanggal IPO sampai dengan tahun periode penelitian, yaitu tahun 2014.

2.1.4 Diversifikasi Produk

2.1.4.1 Pengertian Diversifikasi Produk

Diversifikasi produk merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengusahakan beberapa produk lainnya dengan produk yang sudah dipasarkan sebelumnya. Menurut Tjiptono (2014 : 132) pengertian dari diversifikasi produk adalah :

“Upaya mencari dan mengembangkan produk atau pasar yang baru, atau keduanya, dalam rangka mengejar pertumbuhan, peningkatan penjualan, profitabilitas dan fleksibilitas”.

Menurut Agustini (2011: 87) diversifikasi produk adalah :

“Suatu perluasan pemilihan barang dan jasa yang dijualnya oleh perusahaan, dengan jalan menambah produk baru ataupun memperbaiki tipe, warna, mode, ukuran, jenis dari produk yang sudah ada dalam rangka memperpleh laba maksimal.”

Dari pernyataan-pernyataan diatas dapat menjelaskan bahwa diversifikasi produk merupakan strategi perusahaan untuk terus survive dan meningkatkan profit perusahaan dengan pengembangan produk-produk perusahaan baik membuat produk baru maupun memodifikasi produk lama dengan tampilan baru agar lebih menarik para konsumen.

Situasi yang mendukung penerapan strategi ini adalah jika sudah tidak ada lagi peluang pertumbuhan untuk produk atau pasar saat ini; lingkungan pasar yang dilayani sangat tidak stabil dan berdampak pada fluktuasi penjualan atau laba; dan perusahaan bermaksud mengoptimalkan kompetensinya (Tjiptono dan Grogerius, 2012 : 105).

Menurut Tjiptono (2008:132), diversifikasi produk dapat dilakukan melalui tiga cara, yaitu:

1. Diversifikasi konsentris
Dimana produk-produk baru yang diperkenalkan memiliki kaitan atau hubungan dalam hal pemasaran atau teknologi dengan produk yang sudah ada
2. Diversifikasi horizontal
Dimana perusahaan menambah produk-produk baru yang tidak berkaitan dengan produk yang telah ada, tetapi dijual kepada pelanggan yang sama
3. Diversifikasi konglomerat
Dimana produk-produk yang dihasilkan sama sekali baru, tidak memiliki hubungan dalam hal pemasaran maupun teknologi dengan produk yang sudah ada dan dijual kepada pelanggan yang berbeda

Menurut Agustini (2011: 87) ada 2 jenis diversifikasi, yaitu :

1. Divisi praktis :
Peningkatan jumlah, warna, model, ukuran, jenis.
Contoh : Bentoel Remaja, Bentoel Internasional, Bentoel Export
2. Divisi Strategi :
Produk yang sama sekali beda
Contoh : Percetakan, Leasing sepeda motor, Rokok

Pengembangan produk merupakan suatu strategi dalam bentuk inovasi lainnya, baik dalam membuat produk baru.

Menurut Agustini (2011:89), ada tiga kategori produk baru, yaitu :

1. Produk yang benar-benar inovatif dan unik
Yang sampai sekarang belum ditemukan, padahal sangat dibutuhkan atau produk yang berbeda dari produk yang ada tetapi sama-sama memuaskan keinginan.
Contoh :
 - Plastik yang bersaing dengan kayu dan besi
 - Tenaga matahari yang menyaingi sumber-sumber energi lain
2. Produk pengganti yang benar-benar berbeda dari produk yang ada
Contoh : kopi instan yang menggantikan kopi tubruk dan kopi giling
3. Produk initiative
Produk yang baru bagi perusahaan tertentu, tetapi didalam pasar sudah bukan merupakan produk yang baru.

Adapun kriteri pabrik untuk produk baru menurut Agustini (2011 : 90), yaitu :

1. Harus ada permintaan pasar yang cukup
2. Produk harus cocok dengan standar sosial dan lingkungan
3. Produk harus sesuai dengan struktur pemasaran perusahaan yang sedang berjalan
4. Produknya cocok dengan fasilitas produksi yang ada, tenaga kerja dan kemampuan manajemen
5. Tidak ada persoalan hukum
6. Manajemen harus memiliki waktu dan kemampuan mengelola produk baru
7. Produk harus sesuai dengan citra dan tujuan perusahaan

2.1.4.2 Metode Pengukuran Diversifikasi Produk

Dalam pengukuran mengenai diversifikasi produk ini, penulis mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Nova (2014), yaitu dengan menghitung jumlah jenis produk yang dihasilkan perusahaan.

2.1.5 Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

2.1.5.1 Pengungkapan

2.1.5.1.1 Pengertian Pengungkapan

Pengungkapan merupakan upaya transparansi perusahaan atas kegiatan yang terjadi dalam perusahaan kepada pihak yang berkepentingan. Menurut Chariri dan Ghozali (2007 : 377), kata *disclosure* memiliki arti tidak menutupi atau tidak menyembunyikan. Menurut Hery (2012:145), pengungkapan (*disclosure*) dapat didefinisikan sebagai penyajian sejumlah informasi yang dibutuhkan untuk pengopersian secara optimal pasar modal yang efisien.

Dari dua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengungkapan merupakan upaya untuk memberikan sejumlah informasi yang dibutuhkan secara terbuka. Pengungkapan tersebut dibutuhkan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Pengungkapan dalam laporan keuangan perusahaan sangat penting untuk para stakeholder atau pemegang saham dalam penentuan investasi, karena pengungkapan dalam laporan keuangan berisi informasi yang bermanfaat dalam pengambilan keputusan, karena dapat mencerminkan mengenai kinerja dari perusahaan tersebut, namun semua itu tergantung dari mutu dan luasnya pengungkapan.

2.1.5.1.2 Tingkatan Pengungkapan

Tingkatan pengungkapan menurut Harahap (2011 : 85), yaitu :

- *Adequate disclosure* (pengungkapan cukup), konsep ini digunakan untuk pengungkapan minimum yang disyaratkan oleh peraturan yang berlaku, dimana angka-angka yang disajikan dapat diinterpretasikan dengan benar oleh investor

- *Fair disclosure* (pengungkapan wajar), tujuan etis adalah agar memberikan perlakuan yang sama kepada semua pemakai laporan dengan menyediakan informasi yang layak terhadap pembaca potensial.
- *Full disclosure* (pengungkapan penuh), pengungkapan penuh memiliki kesan penyajian informasi secara melimpah sehingga beberapa pihak menganggapnya tidak baik. Bagi beberapa pihak pengungkapan secara penuh diartikan sebagai penyajian informasi yang berlebihan. Terlalu banyak informasi akan membahayakan, karena penyajian rinci dan yang tidak penting justru mengaburkan informasi yang signifikan dan membuat laporan sulit ditafsirkan.

Dari pernyataan mengenai tingkatan pengungkapan diatas, dapat dikatakan bahwa masing-masing tingkatan pengungkapan mempunyai tujuan tertentu dalam praktik pengungkapannya, seperti *adequate disclosure* yang bertujuan untuk pengungkapan secara minimum sesuai syarat saja, *fair disclosure* yang bertujuan untuk menyajikan informasi secara wajar kepada semua pemakai laporan, dan *full disclosure* yang bertujuan untuk memberikan informasi secara berlimpah kepada semua pengguna informasi.

2.1.5.1.3 Tujuan Pengungkapan

Pengungkapan dalam laporan keuangan memiliki fungsi dalam memberikan informasi atas kinerja perusahaan dan posisi keuangan perusahaan mengenai kegiatan operasional perusahaan kepada pihak internal maupun eksternal yang membutuhkannya, yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Adapun tujuan pengungkapan menurut Belkoui (2006 : 338), yaitu :

1. Untuk menjelaskan item-item yang di akui dan memberikan pengukuran yang relevan bagi item-item tersebut

2. Untuk menjelaskan item-item yang di akui dan menyediakan pengukuran yang bermanfaat bagi item-item tersebut
3. Untuk memberikan informasi yang akan membantu investor dan kreditor menilai resiko dan potensial dari item-item yang diakui dan tidak diakui
4. Untuk memberikan informasi penting yang memungkinkan para pengguna laporan keuangan untuk melakukan perbandingan dalam satu tahun dan diantara beberapa tahun
5. Untuk memberikan informasi mengenai aliran kas masuk dan keluar dimasa depan

Jadi, pengungkapan merupakan indikator utama dalam menilai perusahaan, karena semakin luasnya pengungkapan akan semakin terlihat transparan dimata investor atau *stakeholder*, karena informasi yang akan didapat investor atau stakeholder akan lebih banyak, namun untuk manfaatnya semua itu tergantung penafsiran masing-masing investor atau stakeholder atas luasnya pengungkapan yang dilakukan perusahaan.

2.1.5.1.4 Luas Pengungkapan

Keluasan pengungkapan adalah salah satu bentuk kualitas pengungkapan (Supriadi, 2010 dalam Indriani dkk, 2014). Ini berarti pengungkapan informasi yang luas memiliki kualitas yang lebih baik dan mempunyai informasi yang lebih akurat serta terkesan transparan, ini dikarenakan informasi yang luas banyak mencakup item-item lainnya dalam laporan keuangan yang bisa dijadikan dasar pengambilan keputusan oleh para stakeholder.

Menurut (Chariri Ghozali, 2007:393), menyatakan ada dua jenis pengungkapan dalam hubungannya dengan persyaratan yang ditetapkan standar, yaitu:

- Pengungkapan wajib (*mandatory disclosure*)
- Pengungkapan sukarela (*voluntary disclosure*)

Pengungkapan informasi wajib dilakukan oleh perusahaan yang didasarkan pada peraturan atau standar tertentu (Hery, 2012 :145). Jadi dapat dikatakan bahwa pengungkapan wajib adalah pengungkapan yang telah ditetapkan standar tertentu, dan pengungkapan tersebut mau tak mau harus dipenuhi.

Pengungkapan sukarela adalah pengungkapan yang dapat dengan leluasa dilakukan perusahaan sesuai kepentingan perusahaan yang dianggap relevan dan mendukung dalam pengambilan keputusan ekonomi yang akan dilakukan oleh pengguna informasi tahunan (*annual report*) (Adhi, 2012 dalam Indriani dkk, 2014).

Pengungkapan sukarela menurut Hery (2012:145) adalah : “pengungkapan informasi diluar persyaratan minimum dari peraturan yang berlaku. Setiap unit atau pelaku ekonomi selain berusaha memenuhi kepentingan pemegang saham dan mengonsentrasikan diri pada pencapaian laba juga mempunyai tanggung jawab sosial dan hal itu perlu diungkapkan dalam laporan tahunan”.

Jadi, pengungkapan sukarela dalam tiap perusahaan berbeda-beda, ini dikarenakan penilaian berbeda-beda mengenai pengungkapan sukarela dan tergantung dari karakteristik perusahaan masing-masing, terlebih pengungkapan ini tidak diatur.

Pengungkapan sukarela bisa berupa item-item diluar keuangan perusahaan, pengungkapan yang dilakukan ini bisa berbeda-beda antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya tergantung manfaat yang akan

diterimanya nanti. Biasanya jadi pertimbangan dalam pengungkapan sukarela adalah biaya dan manfaat. Karena perusahaan tidak mungkin melakukan pengungkapan secara lebih luas melalui pengungkapan sukarela tanpa memikirkan manfaat apa yang akan diterimanya nanti atas pengungkapan sukarela yang dilakukan.

2.1.5.1.5 Pengungkapan Sosial

Menurut Hery (2012:143), pengungkapan sosial adalah :

“Merupakan proses pengkomunikasian dampak sosial dan lingkungan dari kegiatan ekonomi perusahaan terhadap kelompok khusus yang berkepentingan dan terhadap masyarakat keseluruhan”

Jadi, dapat dikatakan bahwa pengungkapan sosial ini merupakan segala bentuk informasi tentang segala kegiatan operasional dan usaha pengkomunikasian dampak sosial kepada pihak yang berkepentingan serta masyarakat pada umumnya.

Menurut Hery (2012 145), pengungkapan sosial yang dilakukan oleh perusahaan umumnya bersifat sukarela, belum diaudit, dan tak dipengaruhi peraturan.

Tema-tema yang termasuk dalam wacana akuntansi pertanggungjawaban sosial adalah sebagai berikut :

1. **Kemasyarakatan**
Tema ini mencakup aktivitas kemasyarakatan yang diikuti oleh perusahaan, misalnya aktivitas yang terkait dengan kesehatan, pendidikan, dan seni serta pengungkapan aktivitas kemasyarakatan lainnya.

2. Ketenagakerjaan
Tema ini meliputi dampak aktivitas perusahaan terhadap orang-orang yang ada dalam perusahaan. Aktivitas tersebut meliputi rekrutmen, program pelatihan, mutasi dan promosi dan lainnya
3. Produk dan Konsumen
Tema ini melibatkan aspek kualitatif dari suatu produk atau jasa, antara lain kegunaan (durability), pelayanan, kepuasan pelanggan, kejujuran dalam iklan, kejelasan atau kelengkapan isi pada kemasan dan lainnya.
4. Lingkungan Hidup
Tema ini meliputi aspek lingkungan dari proses produksi , yang meliputi pengendalian polusi dalam menjalankan operasi bisnis, pencegahan dan perbaikan kerusakan lingkungan akibat pemrosesan dan konversi sumber daya alam

2.1.5.2 Akuntansi Sumber Daya Manusia

2.1.5.2.1 Pengertian Akuntansi Sumber Daya Manusia

Menurut Arfan (2008), pengertian dari akuntansi sumber daya manusia adalah :

“Merupakan proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia serta pengkomunikasian informasi tersebut kepada pihak-phak yang berkepentingan”.

Menurut Belkoui (1985) dalam Harahap (2011 : 424), akuntansi SDM adalah sebagai suatu proses mengidentifikasikan, mengukur data tentang sumber daya manusia dan mengkomunikasikan informasi ini kepada pihak yang berkepentingan.

Menurut Harahap (2011 :424), ada tiga fungsi dari ASDM yang di ungkapkan oleh Belkoui(1985), yaitu :

1. Sebagai kerangka kerja untuk membantu pengambilan keputusan di dalam SDM.

2. Memberikan informasi kuantitatif tentang biaya dan nilai SDM sebagai unsur organisasi.
3. Dan memotivasi manajer mengadopsi informasi SDM dalam pengambilan keputusan yang menyangkut orang.

Menurut Harahap (2011 : 425) sendiri, secara umum fungsi ASDM ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk melengkapi informasi tentang nilai SDM untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan tentang perolehan, alokasi, pengembangan, pemeliharaan, SDM agar tercapai efektivitas tujuan organisasi.
2. Untuk memberikan informasi kepada manajer personalia agar dia dapat secara efektif memonitor dan menggunakan SDM
3. Memberikan indikator dalam pengawasan aktiva. Misalnya apakah aktiva ini dipertahankan; dijual atau dinaikan; berapakah nilainya; apakah nilai sumber daya ini berkurang atau naik selama suatu periode tertentu?
4. Membantu pengembangan prinsip manajemen dengan menjelaskan akibat keuangan dari berbagai praktik ASDM.

Dari definisi-definisi dan tujuan diatas, maka dapat dikatakan bahwa akuntansi sumber daya manusia merupakan pengukuran data mengenai SDM yang harus disampaikan kepada pihak yang berkepentingan sebagai alat dalam pengambilan keputusan

2.1.5.2.2 Sub-bidang Akuntansi Sumber Daya Manusia

Sebenarnya istilah akuntansi sumber daya manusia dikelompokkan menjadi sub-bidang sesuai dengan kepentingan penggunaannya, Arfan (2008 : 73) menjelaskan bahwa pengelompokan tersebut dapat dipandang dari sisi akuntansi, audit, kinerja, modal intelektual, badan-badan.

Sub-bidang tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2.1
Sub-bidang Akuntansi Sumber Daya Manusia

Sub-bidang	Kategori
Akuntansi	Akuntansi pada umumnya Akuntansi sumber daya manusia Akuntansi sosial dan etika
Audit	Audit pada umumnya Audit sumber daya manusia Audit sosial Verifikasi
Kinerja	Indikator kinerja Standar kinerja Benchmark
Modal intelektual	Modal manusia Modal struktural Modal pelanggan Modal organisasional Modal inovasi Modal proses
Badan-badan	Komite audit Panel audit sosial Kelompok penasehat audit

(Sumber : Arfan, 2008)

Adapun penjelasan singkatnya sebagai berikut :

- Bidang Akuntansi
 1. Akuntansi pada umumnya
Akuntansi merupakan suatu sistem untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan bisnisnya
 2. Akuntansi sumber daya manusia
Akuntansi sumber daya manusia dapat dipertimbangkan kedalam disiplin akuntansi dari sisi internal dan eksternal : dari sisi internal akuntansi sumber daya manusia dipandang sebagai alat manajemen dan dari sisi eksternal akuntansi sumber daya manusia dipandang sebagai alat pelaporan.

3. Akuntansi sosial dan etika

Gerakan ke arah akuntansi sosial, sebagian besar, terdiri atas usaha-usaha untuk memasukan biaya sosial dan biaya sosial yang terbagi kedalam model akuntansi.

Adapun dalam sub-bidang ini menghasilkan laporan sosial yang merupakan dokumen yang disediakan untuk *stakeholder*, yang pengungkapannya berisi tentang tema-tema sosial, seperti masyarakat, konsumen, dan ketenagakerjaan.

- Bidang Audit

1. Audit pada umumnya

Sampai dengan tahun-tahun belakangan ini, audit digunakan sebagian besar sebagai suatu proses untuk memverifikasi laporan keuangan, untuk menambah kredibilitas informasi. Bagaimanapun juga, pada tahun-tahun terakhir ini telah ada suatu perluasan yang luar biasa ditingkatkan dan jenis informasi serta sistem yang sedang diaudit. Audit sekarang sudah berkembang sampai pada batas kualitas, manajemen lingkungan, produksi, operasi, penjualan, pengolahan data, mesin dan manajemen sumber daya manusia.

2. Audit sumber daya manusia

Audit sumber daya manusia dilihat sebagai satu alat manajemen internal dan sebagai suatu proses yang memimpin ke arah verifikasi laporan keuangan yang dikeluarkan oleh seorang pemeriksa eksternal dan diharapkan termasuk peminjaman kredibilitas terhadap laporan eksternal.

3. Audit sosial

Suatu audit sosial mengukur dan melaporkan kegiatan ekonomi sosial, dan dampak-dampak lingkungan secara sosial yang berorientasi pada program dan operasi perusahaan secara teratur. Suatu audit sosial meliputi perspektif ekonomi dan keuangan yang lebih luas, pencapaian diluar perusahaan dari ekonomi lokal dimana merupakan suatu bagian, atau pencarian dibalik perusahaan individu terhadap ekonomi lokal yang merupakan bagiannya, atau untuk membedakan jenis dari organisasi seperti serikat agensi-agensi.

4. Verifikasi

Verifikasi berarti proses tentang memastikan bahwa laporan keuangan dari fakta atau teori bersifat akurat dan penuh arti.

- Bidang Kinerja

1. Indikator kinerja

Indikator kinerja merupakan suatu parameter yang dipilih sebagai karakteristik dari pentingnya sosial, etika atau pengetahuan yang berhubungan dengan isu-isu dan secara reguler dicatat secara kuantitatif

2. Standar kinerja

Standar harus mencakup kualitatif dan kuantitatif, dan mereka disetujui oleh departemen-departemen terkait dalam perusahaan yang kemudian bertanggung jawab untuk mengumpulkan informasi terkait

3. Benchmark

Tolak ukur merupakan standar internal atau eksternal dengan mana seseorang dapat mengukur sesuatu atau menilai kinerjanya.

- Bidang modal intelektual

1. Modal manusia

Modal manusia umumnya dapat digambarkan sebagai pengetahuan individu yang mengharuskan sepanjang seumur hidup terbiasa dengan barang-barang hasil, jasa atau ide-ide dilingkungan pasar atau bukan.

2. Modal struktural

Modal struktural dapat digambarkan sebagai suatu sisa, yaitu : nilai dari apa yang ditinggalkan ketika modal manusia – karyawan – telah meninggalkan rumah.

3. Modal pelanggan

Modal pelanggan adalah nilai dasar dari pelanggan, hubungan pelanggan dan potensi pelanggan, termasuk nilai dari kontrak hubungan pelanggan.

4. Modal organisasional

Modal organisasional digambarkan sebagai sistematisasi dan kemampuan membungkus, ditambah sistem untuk menstrukturkan inovasi nilai kekuatan perusahaan yang menciptakan kemampuan organisasional

5. Modal inovasi

Modal inovasi digambarkan sebagai kekuatan pembaharuan dalam satu perusahaan, yang dinyatakan sebagai hak-hak komersil yang dilindungi, harta intelektual dan harta tak berwujud lainnya.

6. Modal proses

Modal proses digambarkan sebagai nilai yang dikombinasikan dari nilai yang menciptakan proses-proses.

- Bidang badan-badan
 1. Komite audit
Komite audit memainkan suatu peran penting dalam mendukung praktek Good Corporate Governance (GCG). Menurut OED (200), lima prinsip good corporate governance yang baik adalah : melindungi hak pemegang saham, perawatan pemegang saham, mengungkapkan peran pemegang saham, memastikan transparansi, akurasi dan tepat waktu pengungkapan, memastikan efektivitas monitoring oleh komisaris, meletakkan tanggungjawab komisaris terhadap perusahaan dan pemegang saham.
 2. Kelompok penasehat audit
Kelompok penasehat audit digambarkan sebagai panel dari penasehat0penasehat dari luar perusahaan yang meninjau ulang dan menafsirkan pelaporan sosial yang mendukung fungsi untuk menasehati.
 3. Panel dari audit sosial
Panel terdiri atas orang-orang independen dengan keahlian relevan tentang perspektif stakeholder yang berbeda.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa definisi akuntansi sumber daya manusia memiliki perbedaan pengertian dalam masing-masing bidangnya. Dalam bidang akuntansi sendiri, akuntansi sumber daya manusia bisa dikategorikan dalam akuntansi pada umumnya, akuntansi sumber daya manusia, dan akuntansi sosial etika. Dan dalam bidang ini, dapat diketahui juga bahwa pengungkapan akuntansi sumber daya manusia termasuk dalam pengungkapan sosial, khususnya dalam tema ketenagakerjaan atau sumber daya manusia.

2.1.5.2.3 Alasan Pengembangan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Adapun alasan- alasan mengenai pengembangan akuntansi sumber daya manusia yang dilihat dari tiga sudut pandang, Arfan (2008:159), mengemukakan hal tersebut sebagai berikut :

1. Alasan-alasan pengembangan internal akuntansi sumber daya manusia
 - Untuk memperbaiki sumber daya manusia
 - Fokus terhadap karyawan sebagai aktiva
 - Untuk memperoleh kekuatan tenaga kerja yang berkualifikasi
2. Alasan-alasan pengembangan internal dan eksternal akuntansi sumber daya manusia
 - Untuk mengatasi masalah-masalah yang ditunjukkan dari nilai aktiva tak berwujud
 - Untuk menyalurkan tanggung jawab sosial antara publik dan sektor swasta
3. Alasan-alasan pengembangan eksternal akuntansi sumber daya manusia
 - Untuk mengatasi sulitnya dalam memberikan informasi yang cukup bagi investor dalam neraca tradisional
 - Usaha memperbaiki profil dan citra perusahaan
 - Untuk menarik karyawan masa depan

Alasan-alasan tersebut menjelaskan bahwa pengembangan akuntansi sumber daya manusia bertujuan selain untuk kepentingan internal, akuntansi sumber daya manusia bertujuan untuk kepentingan eksternal, seperti memperbaiki citra perusahaan dan penyaluran tanggung jawab sosial perusahaan.

2.1.5.3 Pengertian Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Dari beberapa definisi para ahli mengenai akuntansi sumber daya manusia, dapat dikatakan bahwa pengungkapan akuntansi sumber daya manusia merupakan pengungkapan-pengungkapan terkait dengan SDM, atau pada intinya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yaitu memberikan informasi mengenai sumber daya manusia kepada pihak yang berkepentingan untuk pengambilan keputusan oleh manajer dan investor dan pengungkapan akuntansi

sumber daya manusia ini bisa dikategorikan kedalam pengungkapan sosial, karena pengungkapan mengenai akuntansi sumber daya manusia ini merupakan pelaporan sosial, termasuk adanya deskripsi terhadap sejumlah aspek yang terkait dengan karyawan dalam pelaporan perusahaan (Arfan, 2008).

Mamun (2009) menyatakan bahwa informasi akuntansi sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor terpenting untuk pembuatan keputusan di era ekonomi yang berbasis pengetahuan.

Sebenarnya banyak tujuan dari pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, seperti Menurut Mc Rae dalam Arfan (2008 : 66) tujuan dari akuntansi sumber daya manusia antara lain :

1. Informasi Kuantitatif, memberikan informasi kuantitatif atas sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang dapat digunakan manajemen dan investor dalam pengambilan keputusan.
2. Metode penilaian, memberikan metode penilaian dalam keuntungan sumber daya manusia.
3. Teori dan model, memberikan suatu teori dan variabel-variabel yang relevan untuk menjelaskan nilai manusia terhadap organisasi formal dalam mengidentifikasi variabel-variabel yang relevan serta mengembangkan model yang ideal dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Harahap (2011 : 427) , tujuan utama dari akuntansi sumber daya manusia yaitu untuk membantu para manajer perusahaan dalam mengukur efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia.

Dari pernyataan-pernyataan diatas, dapat dikatakan bahwa pengungkapan akuntansi sumber daya manusia penting adanya, selain manusia sebagai faktor utama dalam suatu organisasi, pengungkapannya juga akan memancing minat

investor untuk berinvestasi diperusahaan, karena perusahaan telah menganggap penting faktor manusia dalam perusahaan atau organisasi.

Banyak alasan yang mendorong dikembangkannya pengukuran nilai SDM sebagai alat pengambilan keputusan. Mengembangkan pengukuran berarti mengembangkan *framework* untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi seperti penambahan nilai per karyawan, produktivitas, dan ukuran perilaku karyawan (Baron dan Amstrong, 2012:50).

Menurut Baron dan Amstrong (2012:48), pengukuran *human capital* didasarkan pada kuantitas yang mendeskripsikan sumber daya manusia dalam organisasi, mewakili aspek tertentu perilaku manusia atau mengindikasikan skala dari berbagai aktivitas manajemen SDM. Sebagai contoh, data dapat merujuk ke angka demografi berupa ukuran dan komposisi tenaga kerja.

2.1.5.4 Metode Pengukuran Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Dalam penelitian ini, pengukuran pengungkapan akuntansi sumberdaya manusia mengacu pada penelitian Syed (2009), yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$ASDM = \frac{\text{Total score of Individual Company}}{\text{Maximum Possible Score Obtainable}} \times 100$$

Menurut Suwardjono (2006:588), mengenai pengukuran terhadap tingkat pengungkapan adalah sebagai berikut :

“Daftar butir pengungkapan digunakan untuk menentukan tingkat ketaatan pengungkapan yang di ukur dengan indeks pengungkapan (*disclosure index*), yaitu pengungkapan yang nyata dilaksanakan dibanding dengan pengungkapan yang seharusnya (daftar butir pengungkapan).”

Indeks dari pengungkapan akuntansi sumber daya manusia tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2
Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

No	<i>Disclosure Items</i>
1	<i>Separate HRA statement</i>
2	<i>Total Value of Human Resource</i>
3	<i>Number of Employees</i>
4	<i>Human Resource Policy</i>
5	<i>Training and Development</i>
6	<i>Management Succes Plan</i>
7	<i>Employment Report</i>
8	<i>Employees Value Addition</i>
9	<i>Human Resource Development fund</i>
10	<i>Employees/Workers Fund</i>
11	<i>Employees Categories</i>
12	<i>Managerial Renumeration</i>
13	<i>Retirement Benefits</i>
14	<i>Performance Recognition</i>
15	<i>Superannuation Fund</i>
16	<i>Other Employees Benefits</i>

(Syed : 2009)

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Syed Abdulla Al Mamun (2009)	<i>Human Resource Accounting (HRA) Disclosure of Bangladesh Company and Its Association With Cooperate Characteristics</i>	Variabel dependen : <i>Human Resource Accounting Disclosure</i> Variabel independen : <i>Size, Category of Company, Profitability</i>	<i>Category of Comapany, size, Profitability memiliki pengaruh terhadap Human Resource Accounting Disclosure</i> <i>Sedangkan untuk variabel Age, tak memiliki pengaruh terhadap Human Resource Accounting Disclosure</i>
Dr. O.A Enofe, Dr.C Mgbame, Sunday Otuya, Christoper Ovie (2013)	<i>Human Resource Accounting Disclosure in Nigeria Quoted Firms</i>	Variabel Dependen : <i>Human Resource Accounting Disclosure</i> Variabel Independen : <i>Category of Company, Profitability</i>	<i>Category of Company dan Profitability, keduanya memiliki pengaruh terhadap Human Resource Accounting Disclosure</i>
Rachamatika Pramuna M P, Surya Raharja (2012)	Dampak Pengungkapan Sumber daya Manusia Terhadap Reputasi Perusahaan	Variabel Dependen : Reputasi Perusahaan Variabel Independen : Pengungkapan Sumber Daya Manusia	Pengungkapan Sumber Daya Manusia berpengaruh Terhadap Reputasi Perusahaan Dengan Variabel Kontrol Ukuran Perusahaan dan Roa, Sedangkan Leverage, Tipe Industri dan Konsentrasi Kepemilikan Tak Berpengaruh

		Variabel Control : Ukuran Perusahaan, Leverage, Jenis Industri, Tingkat Konsentrasi Kepemilikan	
Nova Maulud Widodo (2014)	Pengaruh Pengungkapan Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia	Variable Dependen : Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Variabel Independen : Size perusahaan, Profitabilitas, umur perusahaan, Diversifikasi Produk	Size Perusahaan, Umur Perusahaan, dan Diversifikasi Produk Memiliki Pengaruh Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia, Sedangkan Untuk Variabel Profitabilitas Tidak Berpengaruh

2.2 Kerangka Pemikiran

Pengungkapan sumber daya manusia yang umumnya merupakan pengungkapan sukarela dan termasuk juga dalam pengungkapan sosial dipengaruhi oleh ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan, dan diversifikasi produk.

2.2.1 Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Ukuran perusahaan bisa menunjukkan besar atau kecilnya suatu perusahaan, baik dilihat dari total aset, total penjualan, maupun lainnya. Menurut Arfan (2008 : 80), perusahaan yang besar cenderung mengungkapkan informasi perusahaannya lebih luas ketimbang perusahaan yang kecil, secara umum perusahaan yang besar akan mengungkapkan informasi lebih banyak dibandingkan perusahaan yang kecil.

Jadi dapat dikatakan bahwa semakin besar perusahaan maka akan semakin banyak pengungkapan informasi yang dilakukan perusahaan tersebut, termasuk pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa ukuran perusahaan memiliki pengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, penelitian tersebut dilakukan oleh Nova (2014), Syed (2009).

2.2.2 Pengaruh Profitabilitas Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Profitabilitas merupakan kemampuan suatu perusahaan dalam menghasilkan atau menciptakan labanya dengan berbagai usaha atau kegiatan untuk mencapainya, dan untuk mengukur tingkat profit tersebut bisa dilihat dari rasio profitabilitas tersebut. Menurut Harahap (2011:304), rasio profitabilitas adalah rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan mendapatkan laba melalui semua kemampuan, dan sumber yang ada seperti kegiatan penjualan, kas,

modal, jumlah karyawan, jumlah cabang dan sebagainya. Dari pernyataan tersebut, bisa dilihat bahwa dalam menciptakan laba, tentunya perusahaan harus melakukan segala kegiatan untuk mencapainya dengan menggunakan segala sumber daya yang ada dalam perusahaan, dan hal ini tentunya perusahaan perlu mengungkapkan banyak informasi atas segala kegiatan perusahaan untuk memperoleh laba tersebut, dan hal itu sesuai dengan asas transparansi yang diungkapkan oleh Busyra (2012:347), yaitu setiap perusahaan harus dikelola terbuka, dalam arti kata perusahaan membuka diri terhadap hak-hak *stakeholders* untuk memperoleh informasi yang benar dan jujur tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan usahanya. Menurut Shingvi dan Desai (1971) dalam Adi dan Basuki (2013) menyatakan bahwa tingkat profitabilitas merupakan rentabilitas ekonomi dan profit margin yang tinggi akan mendorong para manajer untuk memberikan informasi yang lebih rinci, sebab mereka ingin meyakinkan investor terhadap profitabilitas perusahaan dan mendorong kompensasi terhadap manajemen.

Jadi dapat dikatakan bahwa profitabilitas suatu perusahaan menyebabkan atau mengharuskan perusahaan untuk mengungkapkan informasi secara lebih luas dan rinci termasuk pengungkapan mengenai akuntansi sumber daya manusia. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syed (2009) dan Enofe (2013), membuktikan bahwa profitabilitas berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, namun berlainan dengan hasil penelitian yang dilakukan Nova (2014), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa profitabilitas tak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

2.2.3 Pengaruh Umur Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Umur perusahaan merupakan lama waktu perusahaan tersebut terbentuk atau mulai menjalankan operasinya. Perusahaan yang telah lama terdaftar di bursa efek cenderung lebih memiliki banyak pengalaman dalam hal pengungkapan informasi. Umur perusahaan publik menunjukkan eksistensi perusahaan dibursa saham. Menurut Rahmawati (2012:187), perusahaan yang berumur lebih tua memiliki pengalaman lebih banyak, sehingga lebih mengetahui kebutuhan konstituennya akan informasi tentang perusahaan. Menurut Marwata (2001) dalam Adi dan Basuki (2013) umur perusahaan publik diperkirakan memiliki hubungan positif dengan kualitas pengungkapan sukarela, alasan yang mendasari adalah bahwa perusahaan yang berumur lebih tua memiliki pengalaman yang lebih banyak dalam mempublikasikan laporan keuangan.

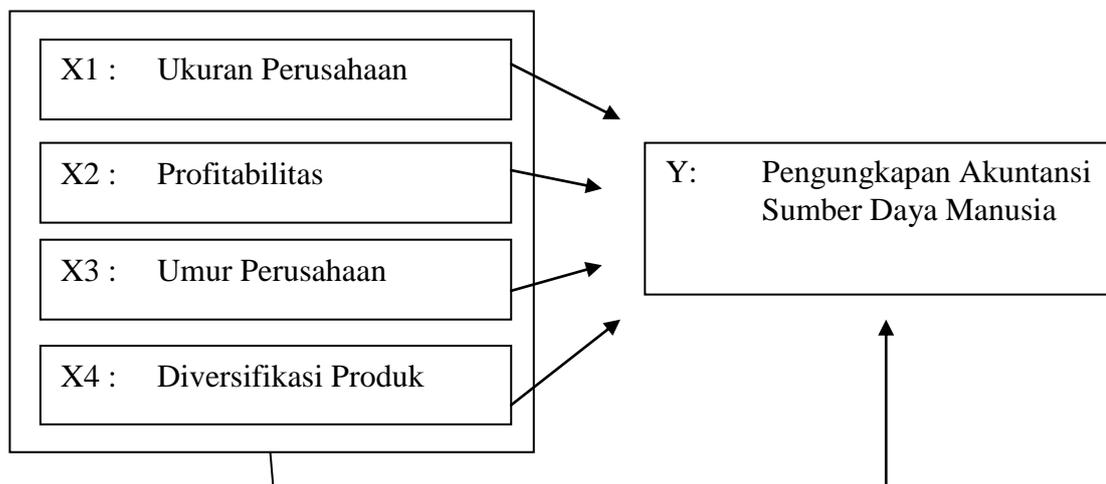
Jadi dapat dikatakan bahwa semakin lama umur perusahaan terdaftar sebagai perusahaan publik, maka akan semakin berpengalaman pula dalam hal pengungkapan, termasuk dalam pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nova (2014) menunjukkan umur perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, namun hasil lain yang didapatkan oleh Syed (2009) menunjukkan bahwa umur perusahaan tak berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

2.2.4 Pengaruh Diversifikasi Produk Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Diversifikasi produk merupakan cara perusahaan agar bisa terus survive dengan produk-produk yang dihasilkan dan menjaga kestabilan pasarnya. Menurut Hery (2012:148), untuk menghindari masalah yang tidak diinginkan nantinya, perusahaan dituntut untuk membuat kebijakan yang melaporkan aktivitas produksinya berupa pengungkapan sosial, sedangkan menurut Amran et al (2009) dalam Nova (2014), strategi diversifikasi produk yang dilakukan perusahaan umumnya mendorong pengungkapan informasi tambahan dalam laporan tahunan, hal ini dikarenakan informasi diversifikasi produk penting untuk memperoleh dukungan dari stakeholder mengenai rencana diversifikasi produk yang akan dilakukan perusahaan.

Jadi dapat dikatakan bahwa kegiatan diversifikasi produk akan menimbulkan lebih banyak lagi informasi yang akan diungkapkan termasuk pengungkapan akuntansi sumber daya manusia atas kegiatan diversifikasi tersebut, ini dapat diakibatkan sebagai rasa tanggung jawab perusahaan atas produk yang dihasilkannya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Nova (2014), memberikan hasil bahwa diversifikasi produk berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas, maka paradigma dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. H1 : Ukuran perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia
2. H2 : Profitabilitas berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia
3. H3 : Umur perusahaan berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia
4. H4 : Diversifikasi produk berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia

5. H5 : Ukuran perusahaan, profitabilitas, umur perusahaan, diversifikasi produk berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia