

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Luas Pengungkapan akuntansi sumber daya Manusia

Hardini Ariningrum¹, Muhammad Safe'i¹

*Email Korespondensi: hardini.ariningrum@gmail.com

Abstract: The purpose of the study was to obtain empirical evidence of the effect of profitability, firm size, listing age, product diversification, use of GRI reporting standards on human resource accounting disclosures. The population in this study were all Manufacturing Companies listed on the IDX for the period 2014-2015. The sampling technique was carried out by purposive sampling method which is secondary data taken through documentation techniques consisting of the Annual Financial Statements of companies listed on the Indonesia Stock Exchange for the period 2014-2015. The sample of this research is 402. The data analysis method of this research is multiple regression analysis. The results of this study prove that the partial test shows that profitability has no and no significant effect on human resource accounting disclosures. Firm size has a significant and significant effect on human resource accounting disclosures. Listing age has no significant and significant effect on human resource accounting disclosures. Product diversification has no effect and is not significant on human resource accounting disclosures. And the use of gri reporting standards has a significant and significant effect on human resource accounting disclosures

Keywords : Human Resources Accounting Disclosure, Profitability, Company Size, Listing Age, Product Diversification, Use of GRI Reporting Standards

Abstrak: Tujuan penelitian adalah untuk memperoleh bukti secara empiris pengaruh profitabilitas, ukuran perusahaan, umur listing, diversifikasi produk, penggunaan standar pelaporan GRI terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2014-2015. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling yang merupakan data sekunder yang diambil melalui teknik dokumentasi yang terdiri dari Laporan Keuangan Tahunan Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2015. Sampel penelitian ini berjumlah 402. Metode analisis data penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengujian parsial menunjukkan profitabilitas tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Ukuran perusahaan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Umur listing tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Diversifikasi produk tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Dan penggunaan standar pelaporan gri memiliki pengaruh dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Kata kunci : Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia, Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Umur Listing, Diversifikasi Produk, Penggunaan Standar Pelaporan GRI

Prinsip-prinsip akuntansi selama ini dinilai gagal dalam memberikan informasi yang memadai dan kurang relevan kepada pihak yang berkepentingan seperti manajemen dan investor. Kegagalan tersebut memunculkan konsep pendekatan baru antara lain pengauditan akuntansi sumber daya manusia dan sosial yang mempertimbangkan fakta dimana modal harta berwujud dan modal manusia memiliki sifat berbeda secara alami dalam memperkenalkan perspektif yang lebih luas lagi dalam sistem dan konsep akuntansi sumber daya manusia (Ikhsan dalam Darma, 2020).

Keberadaan SDM yang berbeda dalam mengelola aset perusahaan yang sama dapat menghasilkan nilai tambah yang berbeda dan nilai bagi perusahaan itu sendiri. Perusahaan akan mengeluarkan biaya yang cukup besar demi mendapatkan sumber daya atau karyawan yang terampil dan berkualitas. Terhadap biaya-biaya yang telah dikeluarkan perusahaan tersebut, selayaknya dilakukan pencatatan yang memadai agar nantinya tersedia data-data yang lengkap dan teliti tentang sumber daya manusia tersebut. Akan tetapi, asumsi unit moneter akuntansi tidak memungkinkan untuk melaporkan nilai karyawan perusahaan dalam laporan keuangan karena nilai SDM sulit untuk diukur dalam satuan moneter (Ulfa, 2016).

Mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Athanasios et, al. (2017) faktor yang mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah: 1) ukuran perusahaan; 2) tipe industri; 3) profitabilitas; 4) status listing perusahaan; 5) GRI Reporting. Sedangkan menurut Widodo (2016), faktor yang mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah: 1) ukuran perusahaan; 2) profitabilitas; 3) umur perusahaan; 4) difersifikasi produk. Penelitian ini akan menguji faktor-faktor seperti profitabilitas, ukuran perusahaan, umur *listing*, difersifikasi produk, dan penggunaan standar pelaporan GRI terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Penelitian ini akan dilakukan pada dua sektor industri yaitu sektor Finansial seperti: bank, asuransi, dll serta sektor manufaktur seperti: *basic industry*, *miscellaneous industry*, dan *consumer goods industry*. Kedua sektor tersebut di pilih karena memiliki karakteristik sumber daya manusia yang berbeda dan merupakan jenis perusahaan yang mendominasi pasar modal.

Kasus-kasus mengenai sumber daya manusia di Indonesia sering kali terjadi, terutama kasus pelanggaran terhadap buruh. Lemahnya posisi buruh dalam perusahaan, terkadang menjadi sasaran dari oknum manajemen perusahaan. Seperti yang terjadi pada 446 orang

buruh yang telah di PHK secara sepihak oleh manajemen PT. XYZ. Hal tersebut mengakibatkan buruh yang mogok bekerja. Pada kasus lainya adanya data dari Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mencatat sebanyak 12.745 perusahaan yang telah melanggar norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada tahun 2013. Dari jumlah itu, sebanyak 12.657 perusahaan telah melaksanakan norma K3 pasca penerbitan nota peringatan pertama dan kedua. Hal ini membuktikan bahwa perhatian perusahaan terhadap keamanan karyawannya yang rendah. Jaminan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dibutuhkan karyawan agar dapat mencapai target dan tujuan perusahaan. Dalam pelaporan akuntansi sumber daya manusia hak-hak buruh dan karyawan akan lebih terjamin, selain itu akan terjalin komunikasi dua arah antara pekerja dan perusahaan, serta adanya timbal balik yang positif antara keduanya dapat terjadi. Kasus-kasus tersebut jelas akan mempengaruhi *image* perusahaan terhadap *stakeholder*. Sehingga akuntansi sumber daya manusia memang diperlukan agar *stakeholder* mendapatkan informasi yang valid mengenai kondisi perusahaan.

Profitabilitas adalah kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba dalam periode tertentu. Selain itu dengan Kinerja ekonomi yang baik maka perusahaan akan mendapat dukungan lebih baik secara financial guna melakukan pengungkapan informasi SDM yang lebih luas untuk memuaskan *stakeholder*. GRI telah merintis dan mengembangkan pelaporan keberlanjutan dengan kerangka komprehensif yang banyak digunakan di seluruh dunia. Kerangka ini memungkinkan semua organisasi untuk mengukur dan melaporkan kinerja ekonomi, lingkungan, kinerja sosial dan pemerintahan. Variabel penggunaan standar pelaporan GRI dipilih karena dalam standar GRI terdapat banyak indikator dalam standar pelaporan, salah satunya adalah indikator kinerja tenaga kerja (*labor practices performance indicator*).

Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh Profitabilitas terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya manusia., 2) Untuk mengetahui pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia., 3) Untuk mengetahui pengaruh Umur *Listing* terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia, 4) Untuk mengetahui pengaruh diversifikasi produk terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia, 5) Untuk mengetahui pengaruh Penggunaan Standar Pelaporan GRI terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Akuntansi Sumber Daya Manusia

Konsep akuntansi sumber daya manusia dalam ilmu pengetahuan ekonomi bukan suatu isu yang baru. Ilmuan mempertimbangkan bahwa modal manusia adalah sebagai suatu faktor produksi yang dieksplorasi dengan cara yang berbedabeda dalam pengukuran investasi pada pelatihan, pendidikan, kesehatan dan lain sebagainya. Nilai aktiva manusia sudah diperkenalkan oleh para akuntan selama hampir 70 tahun (Ikhsan dalam Darma, 2020).

Akuntansi sumber daya manusia merupakan bahagian dari proses pengidentifikasian dan pengukuran data dan nilai yang berkaitan dengan modal sumber daya manusia kemudian mengkomunikasikan atau menyajikan informasi tersebut kepada pihak-pihak yang mempunyai kepentingan. Akuntansi sumber daya manusia mempunyai 3 fungsi, pertama sebagai kerangka kerja dalam pengambilan keputusan pada hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia, kedua memberikan informasi yang bersifat kuantitatif berkaitan dengan biaya, ketiga sebagai suatu unsur yang mempunyai nilai bagi perusahaan (Darma, 2020).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa akuntansi sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses pengukuran dan pelaporan biaya serta nilai manusia sebagai sumber daya organisasi dan pelaporan hasil-hasilnya kepada pihak yang berkepentingan.

Pengertian Profitabilitas

Menurut Sartono dalam Fatmawati (2017:19) profitabilitas adalah kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba dalam hubungannya dengan penjualan, total aktiva maupun modal sendiri. Menurut Hery (2016:192) rasio profitabilitas merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dari aktivitas normal bisnisnya. Rasio profitabilitas dikenal juga sebagai rasio rentabilitas.

Rasio profitabilitas adalah rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba. Ada tiga rasio yang dapat digunakan dalam rasio profitabilitas, yaitu ROA (*Return On Asset*), NPM (*Net Profit Margin*), dan rasio perputaran aktiva. ROA yaitu rasio profitabilitas yang membandingkan laba bersih dengan total aktiva perusahaan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa profitabilitas

merupakan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba selama periode tertentu menggunakan seluruh aktiva yang dimiliki oleh perusahaan.

Pengertian Ukuran Perusahaan

Machfoedz dalam Fitri, dkk (2016) menyatakan bahwa ukuran perusahaan adalah suatu skala dimana dapat diklasifikasi besar kecil perusahaan menurut berbagai cara, antara lain total aktiva, log size, nilai pasar saham, dan lain-lain. Pada dasarnya ukuran perusahaan hanya terbagi dalam 3 kategori yaitu perusahaan besar (*large firm*), perusahaan menengah (*medium size*), dan perusahaan kecil (*small firm*).

Ukuran perusahaan adalah suatu skala dimana dapat diklasifikasikan besar kecilnya perusahaan dengan berbagai cara antara lain total aktiva, nilai pasar saham, log size dan lain-lain ukuran perusahaan dianggap mampu mempengaruhi nilai perusahaan (Bendriani dalam Dewantari, dkk, 2019). Semakin besar ukuran atau skala perusahaan maka akan semakin mudah pula perusahaan memperoleh sumber pendanaan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa ukuran perusahaan merupakan nilai besar kecilnya perusahaan yang ditunjukkan oleh total aset, total penjualan, jumlah laba, sehingga mempengaruhi kinerja sosial perusahaan dan menyebabkan tercapainya tujuan perusahaan.

Pengertian Umur *Listing*

Umur listing perusahaan adalah saat dimana perusahaan melakukan *listing* di pasar modal atau biasa disebut *Initial Public Offering* (IPO). Ketika perusahaan melakukan *go public* maka perusahaan memiliki kewajiban untuk melakukan pelaporan hasil operasi perusahaan selama periode tertentu. Menurut UU Pasar Modal No. 8 tahun 1995 menjelaskan bahwa perusahaan yang akan listing atau yang telah *listing* memiliki kewajiban untuk melakukan pelaporan keuangan. Perusahaan dituntut untuk melakukan pelaporan keuangan baik yang bersifat *mandatory* tetapi juga pelaporan yang bersifat *voluntary*. Pengungkapan informasi tersebut merupakan cara terbaik untuk memfasilitasi kepentingan dan pengetahuan akan perusahaan antara manajer dan pemilik.

Umur perusahaan sejak pertama kali menawarkan sahamnya ke publik (IPO) disebut juga dengan umur listing. Setelah perusahaan resmi menjadi anggota BEI, maka perusahaan berkewajiban untuk melaporkan hasil operasional perusahaan selama periode waktu

tertentu kepada publik (Nurani, 2020). Ukuran perusahaan adalah salah satu faktor penentu kapasitas dari perusahaan, dimana perusahaan yang kecil maupun besar dapat dilihat berdasarkan penjualan bersih, total aktiva dan kapitalisasi pasar (Sinaga & Reskino, 2016).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa umur perusahaan merupakan nilai besar kecilnya perusahaan yang layanan waktu hidup suatu perusahaan tetap eksis, mampu bersaing dalam dunia usaha dan mampu mempertahankan kesimnambungan usahanya serta merupakan bagian dari dokumentasi yang menunjukkan tujuan dari perusahaan tersebut.

Pengertian Diversifikasi Produk

Menurut Assauri (2016) Diversifikasi produk dilakukan oleh suatu perusahaan sebagai akibat dilaksanakannya pengembangan produk, sementara produk lama secara ekonomis masih bisa dipertahankan. Menurut Kotler dan Keller (2017) menyatakan konsep diversifikasi produk merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja bisnis yang ada dengan jalan mengidentifikasi peluang untuk menambah bisnis menarik yang tidak berkaitan dengan bisnis perusahaan saat ini. Sedangkan pendapat Tjiptono (2019:126), pengertian diversifikasi adalah sebagai upaya mencari dan mengembangkan produk atau pasar baru, atau keduanya, dalam rangka mengejar pertumbuhan, peningkatan penjualan, profitabilitas, dan fleksibilitas.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa diversifikasi produk merupakan strategi yang dijalankan dengan memperluas atau memodifikasi produk yang sudah ada untuk meningkatkan kinerja bisnis yang ada dengan jalan mengidentifikasi peluang untuk menambah bisnis menarik.

Pengertian Penggunaan Standar Pelaporan GRI

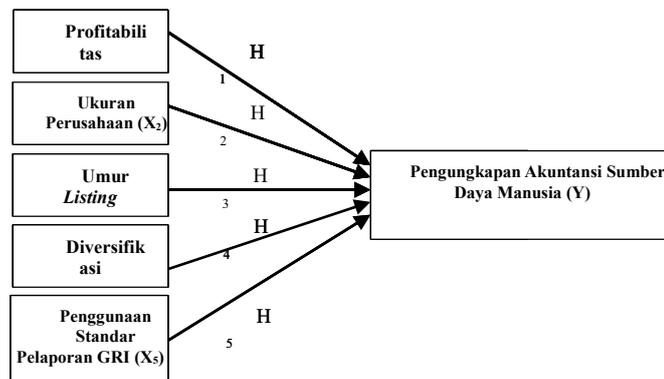
Global Reporting Initiative (GRI) adalah sebuah organisasi nirlaba yang bekerja ke arah ekonomi global yang berkelanjutan dengan memberikan panduan pelaporan berkelanjutan. GRI telah merintis dan mengembangkan pelaporan keberlanjutan dengan kerangka komprehensif yang banyak digunakan di seluruh dunia. Kerangka ini memungkinkan semua organisasi untuk mengukur dan melaporkan kinerja ekonomi, lingkungan, kinerja sosial dan pemerintahan.

GRI berkembang atas pedoman pelaporan menggunakan proses konsensus global

yang melibatkan organisasi seperti perusahaan, serta pembaca laporan dan pengguna seperti karyawan dan investor pelaporan. GRI mengeluarkan pedoman set pertama pada tahun 2000, yang kedua pada tahun 2002 (dikenal sebagai pedoman G2), dan yang ketiga pada akhir tahun 2006 Pedoman G3 (KPMG, 2018). Saat ini GRI sudah mengeluarkan Pedoman G4 yang didalamnya menuntur perusahaan membuat pelaporan yang terdiri dari tiga indikator, yaitu ekonomi, lingkungan, dan sosial. Indikator sosial cukup mendapat perhatian karena terdapat beberapa subkategori yang mendorong perusahaan mengungkapkan sumber daya manusia yang dimiliki, yaitu kategori Praktik Ketenagakerjaan dan Kenyamanan bekerja. Sebuah laporan keberlanjutan sesuai dengan pedoman GRI memungkinkan perusahaan dan organisasi untuk melaporkan informasi keberlanjutan dengan cara yang mirip dengan pelaporan keuangan. Pelaporan keberlanjutan sistematis memberikan data pembandingan, dengan pengungkapan dan metrik. Dalam usaha perusahaan meningkatkan reputasi mereka. Mungkin, para pemangku kepentingan eksternal percaya banyak perusahaan ini, karena mereka dapat memahami nilai sebenarnya perusahaan, nyata dan aset tidak berwujud.

Kerangka Berfikir

Berikut kerangka pemikiran yang dibentuk, sebagai berikut :



Sumber: Data sekunder diolah (2021)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka konseptual dan didukung dengan teori yang ada maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1 :	Diduga terdapat pengaruh profitabilitas terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
---------	--

2. H ₂ :	Diduga terdapat pengaruh ukuran perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
3. H ₃ :	Diduga terdapat pengaruh umur listing terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.
4. H ₄ :	Diduga terdapat pengaruh diversifikasi produk terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia
5. H ₅ :	Diduga terdapat pengaruh penggunaan standar pelaporan GRI terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data sekunder yang berasal dari laporan keuangan tahunan (annual report) yang dipublikasikan di Bursa Efek Indonesia (BEI) melalui website www.idx.co.id pada periode 2014-2015. Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan alat analisis berupa software SPSS. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang telah mempublikasikan laporan tahunannya dan terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2015 sebanyak 228 perusahaan. Dengan rincian 86 perusahaan finansial dan 142 perusahaan manufaktur. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan pertimbangan dan tujuan penelitian dengan membuat kriteria tertentu yang harus dipenuhi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel. 1 Tabel Karakteristik Perusahaan

No	Kriteria	Jml
1	Perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2014-2015.	142
2	Perusahaan manufaktur yang Delisting periode 2014-2015.	(02)
3	Perusahaan manufaktur yang tidak lengkap laporan keuangan selama periode 2014-2015	(05)
4	Perusahaan manufaktur yang tidak menerbitkan laporan keuangan dan tahunan dengan data lengkap yang digunakan sebagai variabel dalam penelitian periode 2014-2015	(10)
5	Perusahaan manufaktur yang laporan keuangan yang dinyatakan dalam dollar periode 2014-2015.	(10)
Jumlah Perusahaan Sampel yang digunakan		201
Jumlah Observasi Penelitian Tahun Penelitian		2
Total Sampel Penelitian		402

Sumber : www.idx.co.id. (diakses tanggal 08 September 2016 – 23 Januari 2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya (Sugiyono, 2018). Variabel-variabel independen dalam penelitian ini adalah Akuntansi Sumber Daya Manusia, Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Umur Listing, Diversifikasi Produk, Penggunaan Standar Pelaporan GRI. Kemudian karakteristik dari sampel penelitian yang dibahas meliputi : jumlah sampel (N), rata-rata (mean), nilai maksimum, nilai minimum serta standar deviasi. Berikut ini adalah hasil tabel uji Statistik Deskriptif yang diolah dengan menggunakan SPSS 20 :

Tabel 2. Descriptive Statistics

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Profitabilitas (X1)	402	-.85	.69	.0422	.11214
Ukuran Perusahaan (X2)	402	24.54	34.38	28.6556	2.00509
Umur Perusahaan (X3)	402	1.00	37.00	17.2065	8.15190
Diversifikasi Produk (X4)	402	1.00	63.00	10.2811	12.91071
GRI (X5)	402	.00	1.00	.0846	.27860
Akuntansi SDM (Y)	402	18.75	87.50	43.6101	14.93830
Valid N (listwise)	402				

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error				
1	(Constant)	-45.431	10.029		-4.530	.000
	Profitabilitas (X1)	5.904	5.539	.044	1.066	.287
	Ukuran Perusahaan (X2)	3.371	.351	.452	9.603	.000
	Umur Perusahaan (X3)	-.467	.075	-.255	-6.187	.000
	Diversifikasi Produk (X4)	-.048	.047	-.042	-1.034	.302
	GRI (X5)	8.524	2.548	.159	3.346	.001

a. Dependent Variable: Akuntansi SDM (Y)

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4. *Coefficients* di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -45,431 + 5,904 X_1 + 3,371 X_2 + -.467 X_3 + -.048 X_4 + 8,524 X_5, \text{ artinya}$$

- a. Nilai Konstanta = -45,431 (negatif)

Jika variabel profitabilitas, ukuran perusahaan, umur listing, umur listing, penggunaan standar pelaporan GRI konstanta atau tetap, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sebesar -45,431.

- b. Nilai Koefisien Profitabilitas (β_1) = 5,904 (positif)

Setiap perubahan 1% dari *return on asset* akan meningkatkan luas pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sebesar 5,904 dan faktor lain dianggap konstan atau tetap.

c. Nilai Koefisien Ukuran Perusahaan (β_2) = 3,371 (positif)

Setiap perubahan satuan log normal total aset akan meningkatkan luas pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sebesar 3,371 dan faktor lain yang mempengaruhi dianggap konstan atau tetap.

d. Nilai Koefisien Umur *Listing* (β_3) = -0,467 (negatif)

Setiap perubahan 1 tahun akan meningkatkan luas pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sebesar -0,467 dan faktor lain yang mempengaruhi dianggap konstan atau tetap.

e. Nilai Koefisien Diversifikasi Produk (β_4) = -0,048 (negatif)

Setiap perubahan jumlah produk yang dihasilkan akan meningkatkan luas pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sebesar -0,048 dan faktor lain yang mempengaruhi dianggap konstan atau tetap.

f. Nilai Koefisien Penggunaan Standar Pelaporan GRI (β_5) = 8,524 (positif)

Perusahaan yang menggunakan standar GRI dalam pelaporan akan lebih banyak melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dibandingkan dengan perusahaan yang tidak menggunakan standar GRI dalam pelaporannya yaitu sebesar 8,524 dan faktor lain yang mempengaruhi dianggap konstan atau tetap.

Hasil Hipotesis

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji Pengujian Hipotesis

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients					
	B	Std. Error				
(Constant)	-45.431	10.029		-4.530	.000	
1	Profitabilitas (X1)	5.904	5.539	.044	1.066	.287
	Ukuran Perusahaan (X2)	3.371	.351	.452	9.603	.000
	Umur Perusahaan (X3)	-.467	.075	-.255	-6.187	.000
	Diversifikasi Produk (X4)	-.048	.047	-.042	-1.034	.302
	GRI (X5)	8.524	2.548	.159	3.346	.001

a. Dependent Variable: Akuntansi SDM (Y)

Hasil pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat dilihat pada tabel di bawah:

Pengaruh Profitabilitas (X₁) terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Profitabilitas (X₁) sebesar 1.066 sedangkan nilai t_{tabel} untuk n = 402 sebesar 1.965. Jadi $1.066 < 1.965$ dan nilai signifikansinya kecil dari 0,05 ($0,287 > 0,05$), maka H₀ diterima dan H_a ditolak, dapat

dinyatakan bahwa Profitabilitas (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Y).

Pengaruh Ukuran Perusahaan (X_2) Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Ukuran Perusahaan (X_2) sebesar 9.603 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 402$ sebesar 1.965. Jadi $9.603 > 1.965$ dan nilai signifikansinya kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Ukuran Perusahaan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Y).

Pengaruh Umur Listing (X_3) Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Umur Listing (X_3) sebesar -6.187 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 402$ sebesar 1.965. Jadi $-6.187 > 1.965$ dan nilai signifikansinya kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Umur Listing (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Y).

Pengaruh Diversifikasi Produk (X_4) Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Diversifikasi Produk (X_4) sebesar -1.034 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 402$ sebesar 1.965. Jadi $-1.034 > 1.965$ dan nilai signifikansinya kecil dari 0,05 ($0,302 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Diversifikasi Produk (X_4) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Y).

Pengaruh Penggunaan Standar Pelaporan GRI (X_5) Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Penggunaan Standar Pelaporan GRI (X_5) sebesar 3.346 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 402$ sebesar 1.965. Jadi $3.346 > 1.965$ dan nilai signifikansinya kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Penggunaan Standar Pelaporan GRI (X_5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Profitabilitas terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil uji statistik, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Profitabilitas (X_1) sebesar 1.066 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 402$ sebesar 1.965. Jadi $1.066 < 1.965$ dan nilai signifikansinya kecil dari 0,05 ($0,287 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat dinyatakan bahwa Profitabilitas (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widodo (2016) dan Athanasios (2017), yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara profitabilitas dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Alasannya adalah setiap perusahaan harus mendapatkan laba atau profit agar perusahaan tetap bisa berjalan, perusahaan tidak perlu melaporkan hal-hal yang dapat mengganggu informasi mengenai sukses keuangan perusahaan. Sebaliknya apabila perusahaan mengalami kerugian, maka perusahaan berusaha melaporkan hal-hal yang dapat menambah nilai perusahaan. Diharapkan pelaporan tersebut dapat meyakinkan stakeholder mengenai kondisi perusahaan. Serta sejalan hasil penelitian ini mendukung penelitian Santioso (2017) yang menyimpulkan bahwa profitabilitas tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan profitabilitas perusahaan yang tinggi tidak mendorong perusahaan untuk melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia karena informasi laba bagi investor sudah cukup menjadi informasi yang informatif.

Besarnya nilai profitabilitas perusahaan tidak mempengaruhi pihak perusahaan dalam memberikan informasi yang lebih banyak dalam meyakinkan *stakeholdernya*. Hal ini dikarenakan ketika perusahaan memperoleh laba yang tinggi, perusahaan tidak perlu melaporkan hal-hal yang dapat mengganggu informasi tentang suksesnya keuangan perusahaan.

Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil uji statistik, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Ukuran Perusahaan (X_2) sebesar 9.603 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 402$ sebesar 1.965. Jadi $9.603 > 1.965$ dan nilai

signifikansinya kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Ukuran Perusahaan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maria (2016) dan Santioso, dkk (2017) yang menyimpulkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar ukuran suatu perusahaan, perusahaan akan semakin peduli akan kesejahteraan karyawannya dan akan mengungkapkan setiap kebijakan yang terkait sumber daya manusia dalam laporan keuangannya. Hal ini berkaitan dengan *Resources Based Theory* yang membahas tentang sumber daya yang dimiliki perusahaan dan bagaimana perusahaan tersebut mengolah dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Serta sejalan hasil penelitian ini mendukung penelitian Al Mamun dan Widodo (2016) yang menyatakan adanya pengaruh ukuran perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa perusahaan yang lebih besar melakukan kegiatan yang lebih banyak serta memiliki kecenderungan untuk menciptakan nilai jangka panjang (Meckling dalam Susanto, 2018). Perusahaan yang memiliki ukuran yang besar lebih banyak melakukan lebih banyak aktivitas dibandingkan perusahaan dengan ukuran yang kecil. Hal ini berdampak pada tingginya tuntutan stakeholder terkait dengan keterbukaan informasi yang akurat. Dengan pengungkapan informasi yang lebih, perusahaan berusaha untuk menerapkan praktek manajemen perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).

Pengaruh Umur Listing Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil uji statistik, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Umur Listing (X_3) sebesar -6.187 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 402$ sebesar 1.965. Jadi $-6.187 > 1.965$ dan nilai significansinya kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Umur Listing (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widodo (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh umur perusahaan terhadap pengungkapan

sumber daya manusia. Pada penelitian Widodo (2016) dijelaskan bahwa perusahaan cenderung untuk memberikan pengungkapan sukarela ketika mereka berencana untuk menerbitkan utang publik atau ekuitas atau mengakuisisi perusahaan lain dalam rangka memberikan informasi eksplisit investor dan mempengaruhi persepsi mereka sehingga umur perusahaan dapat berpengaruh terhadap Akuntansi Sumber Daya Manusia. Perusahaan yang lebih tua mengetahui kebutuhan informasi konstituennya, sehingga akan mengungkapkan lebih banyak informasi termasuk pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusiannya (Mamun, 2016).

Pengaruh Diversifikasi Produk Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil uji statistik, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Diversifikasi Produk (X_4) sebesar -1.034 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 402$ sebesar 1.965. Jadi $-1.034 > 1.965$ dan nilai signifikansinya kecil dari 0,05 ($0,302 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Diversifikasi Produk (X_4) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widiartini dkk (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2015-2018. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asriningrum (2016) bahwa diversifikasi produk berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Senada dengan itu, (Irma Resmawati, 2017) menyatakan bahwa semakin banyak diversifikasi produk, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin bertambah atau meningkat. Diversifikasi produk diidentifikasi berdasarkan definisinya menurut PSAK Nomor 5 tahun 2000 tentang Pelaporan Segmen, yaitu komponen perusahaan yang dapat dibedakan dalam menghasilkan produk atau jasa dan komponen itu memiliki risiko dan imbalan yang berbeda dengan risiko dan imbalan segmen lain. Strategi diversifikasi yang dilakukan perusahaan umumnya mendorong pengungkapan informasi tambahan dalam laporan tahunan. Hal ini dikarenakan informasi diversifikasi penting untuk memperoleh dukungan dari stakeholder mengenai rencana diversifikasi yang akan dilakukan perusahaan (Amran et al., 2018). Jika semakin banyak diversifikasi produk perusahaan, maka perusahaan

cenderung mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia perusahaannya. Hal ini dimungkinkan karena rasa tanggung jawab perusahaan terhadap masyarakat atas jasa dan produk yang diberikan, sehingga perusahaan akan melakukan pengungkapan.

Pengaruh Penggunaan Standar Pelaporan GRI Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil uji statistik, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Penggunaan Standar Pelaporan GRI (X_5) sebesar 3.346 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 402$ sebesar 1.965. Jadi $3.346 > 1.965$ dan nilai signifikansinya kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Penggunaan Standar Pelaporan GRI (X_5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Athanasios (2017) yang menyatakan bahwa perusahaan yang menggunakan standar pelaporan GRI melakukan pengungkapan lebih banyak dibandingkan dengan perusahaan yang tidak menggunakan standar GRI. Berdasarkan data yang diolah peneliti perusahaan yang menggunakan standar pelaporan GRI memiliki rata-rata pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang tinggi, yaitu sebesar 62,1%. Sedangkan perusahaan yang tidak menggunakan standar pelaporan GRI hanya memiliki rata-rata pengungkapan sebesar 41,8%. Hal ini memperkuat hasil pengujian bahwa perusahaan yang menggunakan standar pelaporan GRI lebih banyak melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang di susun oleh Gita dan Yuniarta (2021), bahwa penggunaan standar pelaporan GRI berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Hubungan penggunaan standar pelaporan GRI dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dapat dijelaskan dengan teori agensi. Untuk mengurangi biaya agensi, maka diperlukan alat kontrol yang dapat mengurangi risiko terjadinya asimetri informasi dan konflik kepentingan, yaitu laporan keuangan. Para pemilik modal menggunakan informasi yang ada pada laporan keuangan sebagai sarana transparansi dari akuntabilitas manajer (Putri, 2017).

Kerangka Pelaporan Keberlanjutan GRI memungkinkan semua perusahaan dan organisasi untuk mengukur dan melaporkan kinerja keberlanjutan mereka. Dengan

melaporkan secara transparan dan dengan akuntabilitas, organisasi dapat meningkatkan kepercayaan stakeholder mereka. Standar GRI G4 sendiri memuat beberapa indikator diantaranya adalah kategori ekonomi, lingkungan, dan social. Indikator sosial cukup mendapat perhatian karena terdapat beberapa sub kategori yang mendorong perusahaan mengungkapkan sumber daya manusia yang dimiliki, yaitu kategori praktik ketenagakerjaan dan kenyamanan bekerja. Dalam kategori sosial dapat menjadi sorotan utama karena memuat subkategori yang berkaitan dengan praktik ketenagakerjaan. Dalam sub kategori praktik ketenagakerjaan menuntut perusahaan untuk dapat melaporkan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia diantaranya adalah kepegawaian, pelatihan/pendidikan, kesehatan/ keselamatan kerja. Hal ini secara tidak langsung dapat meningkatkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan bab sebelumnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi luas pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, mempunyai beberapa simpulan yaitu:

1. Profitabilitas (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Y).
2. Ukuran Perusahaan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Y).
3. Umur Listing (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Y).
4. Diversifikasi Produk (X_4) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Y).
5. Penggunaan Standar Pelaporan GRI (X_5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Y).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan saran bagi penulis selanjutnya sebagai berikut :

1. penelitian selanjutnya menambahkan ataupun meneliti variabelvariabel lain yang

- juga dapat memiliki kepentingan yang besar terkait Akuntansi Sumber Daya Manusia dan hendaknya lebih teliti dalam membaca laporan keuangan dan tahunan perusahaan agar tidak ada item yang terlewatkan sehingga tidak terjadi perbedaan pemahaman.
2. Melihat bahwa Provitabilitas, tidak berpengaruh terhadap pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kepentingan Akuntansi Sumber Daya Manusia, karena Akuntansi Sumber Daya Manusia merupakan aset penting bagi perusahaan agar perusahaan terus maju dan berkembang.
 3. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model indeks pengungkapan yang digunakan pada penelitian ini dengan menyesuaikan item-item pengungkapan lain yang sesuai dengan keadaan di Indonesia. Seperti tidak menggunakan item *total value of human resource* pada indeks pengungkapan karena di Indonesia belum ada perusahaan yang mengungkapkan nilai total sumber daya yang dimilikinya.
 4. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan beberapa variabel independen baru yang dinilai dapat berpengaruh terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, seperti tingkat pendidikan pekerja, dan jumlah pekerja.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asriningrum, N. (2016). *Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi Empiris Pada Perusahaan Asuransi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2010-2014)*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Assauri, Sofjan. 2016. *Manajemen Pemasaran: Dasar, Konsep & Strategi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Athanasios, et, al. 2017. *Company Characteristics And Human Resource Disclosure In Greece*. *Procedia technology* 8: 112 -212.
- Darma, Satria. 2020. *Eksistensi Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Aset*. *JAS (Jurnal Akuntansi Syariah)* Vol.4, No.1.
- Enofe, et al, 2018, *Audit Quality and Auditors Independence in Nigeria: An Emprical Evaluation*, *Research Journal of Finance and Accounting*, University of Benin.
- Enofe, et al. 2018. *Human Resources Accounting Disclosures in Nigeria Quoted Firms*. *Journal of Finnance and Accounting* 4 (13).

- Fatmawati V., dan Rihardjo, I.B. 2017. Pengaruh Likuiditas, Leverage, Aktivitas Dan Profitabilitas Dalam Memprediksi Financial Distress Pada Perusahaan Textile Dan Garment Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Selama Tahun 2011-2015. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* Volume 6, Nomor 10, Oktober 2017.
- Fitri, M.C., dkk. 2016. Analysis Of Debt To Equity Ratio, Firm Size, Inventory Turnover, Cash Turnover, Working Capital Turnover and Current Ratio To Profitability Company (Study On Mining Companies Listed In BEI Period 2010-2013). *Journal Of Accounting*. Volume 2(2).
- Ghozali, Imam. 2018. Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gita dan Yuniarta. 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*, Vol. 11 No. 2.
- Hery. (2016). Mengenal dan Memahami dasar dasar laporan keuangan. Jakarta: PT Grasindo.
- Kotler dan Keller. 2017. Manajemen Pemasaran ed.Ketiga. Belas . Jilid 2 Terjemahan oleh BOB Sabran MM. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mamun, S. A. Al. (2016). Human Resource Accounting (HRA) Disclosure of Bangladeshi Companies and Its Association With Corporate Characteristics. *BRAC University Journal*, 6(1), 35–43.
- Nova, Firsan. 2016. Crisis Public Relations :Strategi PR Menghadapi Krisis,. Mengelola Isu, Membangun Citra dan Reputasi Perusahaan. Perusahaan. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Nurani, Gabriela Madeleine. 2020. Pengaruh Umur Listing, Leverage, Profitabilitas dan Reputasi Auditor Terhadap Internet Financial Reporting : Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018. *Jurnal Mutiara Madani*, Vol. 08, No. 1.
- Putri, K. K. (2017). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Struktur Kepemilikan, Tingkat Leverage, Likuiditas, Umur Listing dan Profitabilitas terhadap Pengungkapan Sukarela pada Laporan Keuangan (Studi empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 200. Universitas Islam Indonesia.
- Resmawati, Irma. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kemampuan Mendeteksi Kecurangan (Studi Pada 10 Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung). Universitas Pasundan.
- Santioso, L, Adeline A, Andreas B. D. 2017. Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, dan

Umur Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Akuntansi*, Vol 17. No 2. Hal: 111-124.

Sharma, N. dan M. Kumar. 2018. A Comparative Study Of Human Resource Disclosure And Reporting Practices Of Selected Public And Private Sector Banks In India. *National Monthly Refereed Journal of Research In Commerce & Management* 3: 78-86.

Sinaga, N. N. J. & Reskino, 2016. Kajian Empiris Internet Financial Reporting Dan Praktek Pengungkapan. *Media Riset Akuntansi, Auditing Dan Informasi*, 16(2)

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tjiptono. 2019. *Strategi Pemasaran Prinsip & Penerapan*. Edisi 1. Yogyakarta. Andy.

Ulfa, Maria. (2016). Pengaruh Karakteristik Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi Empiris pada Perusahaan Sektor Keuangan, IT, dan Farmasi Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013 dan 2014). Universitas Jember (UNEJ).