

**ANTESEDEN PENGUNGKAPAN SUKARELA
HUMAN CAPITAL DAN KONSEKUENSINYA
TERHADAP HARGA SAHAM**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

Astri Dias Maharani
NIM. 12030112140173

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2016**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Astri Dias Maharani

Nomor Induk Mahasiswa : 12030112140173

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Akuntansi

Judul Skripsi : **ANTESEDEN PENGUNGKAPAN
SUKARELA *HUMAN CAPITAL* DAN
KONSEKUENSINYA TERHADAP HARGA
SAHAM**

Dosen Pembimbing : Dr. Dwi Ratmono, S.E., M.Si., Akt

Semarang, 14 Juli 2016

Dosen Pembimbing,

Dr. Dwi Ratmono, S.E., M.Si., Akt

NIP. 19801001 200801 1014

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Astri Dias Maharani

Nomor Induk Mahasiswa : 12030112140173

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ Akuntansi

Judul Skripsi : **ANTESEDEN PENGUNGKAPAN SUKARELA,
HUMAN CAPITAL, DAN KONSEKUENSINYA
TERHADAP HARGA SAHAM**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 1 Agustus 2016

Tim Penguji

1. Dr. Dwi Ratmono, S.E., M.Si., Akt. ()
2. ()
3. ()

PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Astri Dias Maharani, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengungkapan Sukarela *Human Capital* (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur dan Perusahaan Jasa Transportasi yang Terdaftar di BEI periode 2012-2014) adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis lainnya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, Juli 2016

Yang membuat pernyataan,

(Astri Dias Maharani)

NIM.12030112140173

ABSTRACT

This study aims to examine the determinant of voluntary disclosure of human capital and to analyze the influence of voluntary disclosure of human capital on the share price. This population of this research are all manufactur company and transportation company during 2012-2014 that registered in Indonesia Stock Exchange (IDX). This study used 75 companies which appropriate of this research.

The first equation, there are 13 outliers and obtained 62 companies being sampled. The second equation, there are 23 outliers and obtained 52 companies being sampled. Data analysis used descriptive statistic, classical asumption test and multiple linear regression analysis. This result of this study showed that the number of employee and the average of salary employee influences on the voluntary human capital disclosure. Meanwhile, the average age employee had no effect to the voluntary human capital disclosure and the voluntary human capital disclosure had no effect to the share price.

Keywords : voluntary human capital disclosure, share price, the average age of employees, the average salary of employee and the number of employees

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pengungkapan sukarela *human capital* dan pengaruh pengungkapan sukarela *human capital* terhadap harga saham. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur dan perusahaan jasa transportasi selama tahun 2012-2014 yang terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia). Penelitian ini menggunakan sampel 75 perusahaan yang sesuai kriteria penelitian.

Pada persamaan pertama terdapat 13 outlier sehingga data observasi yang digunakan pada persamaan satu adalah 62 perusahaan. Pada persamaan kedua terdapat 23 outlier sehingga data observasi yang digunakan sebanyak 52 perusahaan. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan dan rata-rata gaji karyawan berpengaruh terhadap pengungkapan sukarela *human capital* sedangkan rata-rata usia karyawan tidak berpengaruh terhadap pengungkapan sukarela serta pengungkapan sukarela *human capital* tidak berpengaruh terhadap harga saham.

Kata kunci : Pengungkapan sukarela *human capital*, harga saham, rata-rata usia karyawan, rata-rata gaji karyawan dan jumlah karyawan.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Karena Sesungguhnya Setelah Kesulitan ada Kemudahan”

(QS. Al Inshirah : 5)

“It is never too late to be what you might have been”

(George Eliot)

Persembahan

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

Ayah dan ibu tercinta, kakak-kakak terkasih

Serta para sahabat yang turut membantu penulis

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan pada kehadiran Allah SWT atas terselesaikannya penulisan skripsi ini. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S-1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis di Universitas Diponegoro.

Selama proses penyelesaian skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, arahan, dukungan baik berupa material maupun immaterial. Penulis dalam kesempatan ini berkeinginan menyampaikan terimakasih yang kepada :

1. Bapak Dr. Suharnomo S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Bapak Fuad S.E.T., M.Si., Akt., Ph.D selaku ketua jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Bapak Dr. Dwi Ratmono S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran, dorongan, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini dari awal sampai akhir.
4. Bapak Prof. Dr. H. M. Syafruddin, M.Si selaku dosen wali yang telah membantu penulisan dalam mengikuti dan menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
5. Seluruh staf pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

6. Ibu Endah Limarwati dan Ayah Budi Asmoro, terimakasih atas segala doa yang tak pernah berhenti, motivasi, kesabaran, kasih sayang pelajaran hidup serta dukungan moril maupun materil sepanjang perjalanan hidup penulis. Serta kakak-kakak Afhita Dias Rukmawati dan Aghast Asmoro penulis tersayang yang selalu memberikan dukungannya dan selalu menjadi penyemangat bagi penulis.
7. Lintang dan Sarah yang telah membantu dalam pemilihan tema penulisan skripsi.
8. Sahabat kos Cinderella Tanaya, Lovely dan Arini untuk pengalaman, kekeluargaan dan persahabatan dari semester satu hingga sekarang.
9. Teman-teman sebimbingan Umi, Indah, Bela, Melsyi, Andini, Rangga, Ando dan Rahmi terimakasih atas semangatnya dalam mengerjakan penulisan skripsi ini.
10. Teman-teman Akuntansi UNDIP 2012 Tya, Shabrina, Juwita, Elika, Dinda Cindy, Irma dan semua teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih untuk kebersamaan dan kekeluargaannya selama perkuliahan ini.
11. Teman-teman Greenagers AIESEC LC UNDIP Tata, Hana, Cindy, Ajeng Vania, Ruri, Hariadi, Laksana, Prakoso dan Indra Aryu terimakasih untuk pengalaman, kekeluargaan dan kebersamaan yang diberikan selama project Green. *Green the Earth Save the World.*
12. Teman JTL AIESEC LC UNDIP Nadira, Cindy, Ajeng Andianne, Gita, Afini, Arka, Izakka dan Ojan terimakasih pengalaman, kesabaran serta

pelajaran yang didapatkan selama project hingga terlaksana *recruitment* yang baik.

13. Teman-teman KKN TIM II UNDIP Tika, Vera, Tyas, Bang Ucok, Stevani, Nana, Adi dan Abdi terimakasih untuk pengalaman 35 hari semoga dapat menjadi pengalaman untuk nantinya terjun di masyarakat.
14. Sahabat SMA Heny, Ulfa, Amel, Almi, Bian dan Firoh terimakasih atas kebersamaanya dan semangatnya dari SMA hingga sekarang.
15. Semua pihak yang belum penulis sebutkan.

Penulis menyadari bahwa selama penulisan skripsi ini, masih banyak kekurangan dan keterbatasan sehingga kritik dan saran menjadai harapan bagi penulis.

Semarang, Juli 2016

Astri Dias Maharani

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Teori Pensinyalan (<i>Signalling Theory</i>)	10

2.1.2	Teori Pemangku Kepentingan (<i>Stakeholder Theory</i>)	11
2.1.3	Teori Legitimasi (<i>Legitimacy Theory</i>)	12
2.1.4	Teori Agensi (<i>Agency Theory</i>)	14
2.1.5	Teori Ketergantungan Sumber Daya	14
2.1.6	Definisi Pengungkapan	15
2.1.7	Definisi <i>Human Capital</i>	17
2.1.8	Definisi <i>Intellectual Capital</i>	17
2.1.9	Definisi Karyawan.....	18
2.1.10	Definisi Harga Saham (<i>Stock Price</i>).....	19
2.1.11	Definisi Angkatan Kerja dan Usia Kerja	20
2.1.12	Gaji Karyawan.....	21
2.2	PenelitianTerdahulu	23
2.3	Kerangka Pemikiran.....	29
2.4	Pengembangan Hipotesis.....	29
2.4.1	Pengaruh Jumlah Karyawan Terhadap Pengungkapan Sukarela <i>Human Capital</i>	29
2.4.2	Pengaruh Rata-Rata Gaji Karyawan Terhadap Pengungkapan Sukarela <i>Human Capital</i>	31
2.4.3	Pengaruh Rata-Rata Usia Karyawan Terhadap Pengungkapan Sukarela <i>Human Capital</i>	33
2.4.4	Pengaruh Pengungkapan Sukarela <i>Human Capital</i> Terhadap Harga Saham	34
BAB III	METODE PENELITIAN	38

3.1 Variabel Penelitian	38
3.1.1 Variabel Dependen	38
3.1.1.1 Harga Saham (<i>Stock Price</i>)	38
3.1.1.2 Pengungkapan Sukarela <i>Human Capital</i>	39
3.1.2 Variabel Independen.....	40
3.1.2.1 Usia Karyawan.....	41
3.1.2.2 Jumlah Karyawan.....	41
3.1.2.3 Gaji Karyawan	41
3.1.3 Variabel Kontrol	41
3.1.3.1 Nilai Buku Perlembar Saham (NB).....	42
3.1.3.2 Laba Bersih Perlembar Saham (LBSH)	42
3.2 Populasi dan Sampel	42
3.3 Jenis dan Sumber Data	43
3.4 Metode Pengumpulan Data	43
3.5 Metode Analisis	43
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif	43
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.5.2.1 Uji Multikolonieritas	44
3.5.2.2 Uji Normalitas.....	44
3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas	45
3.5.2.4 Uji Autokorelasi.....	45
3.5.3 Pengujian Hipotesis	45
BAB IV HASIL DAN ANALISIS	48

4.1	Deskripsi Objek Penelitian	48
4.2	Analisis Data	49
4.2.1	Analisis Statistik Deskriptif	49
4.2.2	Analisis Regresi.....	53
4.2.2.1	Uji Autokorelasi.....	54
4.2.2.2	Uji Multikolinieritas	55
4.2.2.3	Uji Normalitas.....	57
4.2.2.4	Uji Heterokedastisitas.....	58
4.2.2.5	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	60
4.2.3	Pengujian Hipotesis	61
4.2.3.1	Koefisien Determinasi (R^2).....	61
4.2.3.2	Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T)	62
4.3	Pembahasan	65
4.3.1	Jumlah Karyawan Suatu Perusahaan Berpengaruh Terhadap Pengungkapan Sukarela <i>Human Capital</i>	65
4.3.2	Rata-Rata Gaji Karyawan Berpengaruh Terhadap Pengungkapan Sukarela <i>Human Capital</i>	65
4.3.3	Rata-Rata Usia Karyawan Berpengaruh Negatif Terhadap Pengungkapan Sukarela <i>Human Capital</i>	67
4.3.4	Pengaruh Pengungkapan Sukarela <i>Human Capital</i> Terhadap Harga Saham.....	68
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1	Kesimpulan	70
5.2	Keterbatasan Penelitian	70

5.3 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Kata Kunci <i>Content Analysis</i>	39
Tabel 4.1 Data Perusahaan yang digunakan Sampel	48
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif (Persamaan I)	49
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif (Persamaan II)	51
Tabel 4.4 Uji Autokorelasi (Persamaan I)	54
Tabel 4.5 Uji Autokorelasi (Persamaan II).....	55
Tabel 4.6 Uji Multikolonieritas (Persamaan I)	56
Tabel 4.7 Uji Multikolonieritas (Persamaan II).....	56
Tabel 4.8 Uji Normalitas	57
Tabel 4.9 Uji Heterokedastisitas (Persamaan I).....	58
Tabel 4.10 Uji Heterokedastisitas (Persamaan II)	59
Tabel 4.11 Uji Statistik F	60
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi	61
Tabel 4.13 Uji Statistik T (Persamaan I)	62
Tabel 4.14 Uji Statistik T (Persamaan II).....	62
Tabel 4.15 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	29

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A DAFTAR SAMPEL	79
LAMPIRAN B HASIL UJI STATISTIK (SETELAH OUTLIER)	80
LAMPIRAN C NILAI Z SEBELUM <i>OUTLIER</i> HIPOTESIS SATU-TIGA.....	86
LAMPIRAN D NILAI Z SETELAH <i>OUTLIER</i> HIPOTESIS SATU-TIGA	89
LAMPIRAN E NILAI Z SEBELUM <i>OUTLIER</i> HIPOTESIS EMPAT	92
LAMPIRAN F NILAI Z SEBELUM <i>OUTLIER</i> HIPOTESIS EMPAT	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Human capital dalam sebuah organisasi dianggap penting bagi organisasi tersebut, seperti keahlian dan kapabilitas seorang karyawan karena *human capital* merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategi yang didapat dengan riset, impian manajemen dan perbaikan dalam perusahaan melalui motivasi, komitmen dan kompetensi. *Human capital* merupakan aset yang tidak berwujud (*intangible asset*) karena tak memiliki wujud fisik tetapi memiliki manfaat ekonomi di masa yang akan datang. *Intellectual capital* (IC) termasuk aset tak berwujud dan diklasifikasikan sebagai *human capital* (HC), *structural capital* (SC) dan *relational capital* (RC) (Mouritsen, 1998 dalam Motokawa, 2015).

Human capital adalah hal yang terpenting atau inti dalam suatu perusahaan. Perusahaan merupakan gabungan dari individu-individu yang memiliki tujuan yang sama, karena sebuah organisasi tidak akan berjalan jika tidak ada individu di dalamnya (Ongkorahardjo, dkk. 2008). *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan dalam menjalankan suatu tugas yang dapat menambah nilai dari suatu perusahaan. Perusahaan meningkatkan *human capital*-nya dengan melakukan

training atau pelatihan bagi karyawan, memberikan waktu libur atau mengadakan liburan, memberikan jatah cuti hingga memberikan gaji yang cukup dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dari sebuah perusahaan. Tenaga kerja terdidik (*individual capability*) dibutuhkan perusahaan karena mereka yang berhadapan langsung dengan para klien dan memberikan jasa sesuai yang dibutuhkan oleh para klien.

Kondisi perusahaan (*the organizational climate*) menentukan *human capital* suatu perusahaan baik formal maupun informal (Ongkoraharjo, dkk. 2008). *Human capital* merupakan faktor utama yang ada di dalam perusahaan karena dapat meningkatkan *cost*, dalam proses produksi perusahaan. *Human capital* dapat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan suatu investor dan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, *human capital* merupakan suatu hal yang tidak dapat tergantikan meskipun oleh teknologi yang canggih sekalipun.

Seperti pada bagian pemasaran suatu perusahaan, *human capital* memiliki peranan penting untuk menarik *customer* bahkan investor secara langsung. Perusahaan dalam merekrut tenaga kerjanya harus melihat kualifikasi yang dibutuhkan seorang karyawannya agar dapat meningkatkan nilai suatu perusahaan seperti melihat dari kompetensinya, motivasi, pengetahuan yang dimiliki karyawan, keahlian, perilaku organisasi (mampu bekerjasama dengan orang lain), serta hal yang berkaitan dengan personal karyawannya. Semakin baik perusahaan merekrut sumber daya manusianya, semakin baik pula

perusahaan tersebut. Hal ini dapat menarik para investor untuk menanamkan modalnya pada perusahaan tersebut dan para *customer* semakin percaya pada perusahaan tersebut untuk menggunakan jasanya atau bahkan membeli produk barang tersebut serta merekomendasikan pada *customer* lain.

Pada tahun 1920an, Paton menyatakan organisasi yang baik dan anggota yang setia tidak dapat dikenali sebagai aset ekonomi yang spesifik. Informasi tersebut menjelaskan tentang karyawan perusahaan dikenali sebagai keterbatasan dari neraca yang konvensional. Beberapa dekade sebelumnya, beberapa penelitian menyarankan model untuk mengevaluasi nilai individu atau kelompok dari karyawan (Flamholtz, 1971; Hermanson, 1964; Lev dan Schwartz, 1971; Morse, 1973 dalam Gamerschlag, 2013). Selain itu, beberapa penelitian sebelumnya menemukan bukti empiris terkait informasi yang berhubungan dengan *human resource costing* dan akuntansi yang relevan untuk investor (Elias, 1972; Hendricks, 1976; Schwan, 1976 dalam Gamerschlag, 2013). Terdapat diskusi apakah aset tidak berwujud (*intangible asset*) seperti *human capital* merupakan aset. Lev (2001) dalam Motokawa (2015) mendefinisikan aset tidak berwujud sebagai sumber daya non fisik dari nilai (klaim untuk keuntungan masa depan) yang dihasilkan oleh inovasi (penemuan), desain unik organisasi, atau praktik *human resources*. Berdasarkan definisi ini, beberapa bagian dari *human capital* dapat dianggap sebagai aset jika mereka dapat diidentifikasi dan diukur (Samudhram, dkk. 2008). Selain itu, Hanson (1997) dalam Motokawa (2015) mengemukakan bahwa peningkatan kepercayaan investasi pada karyawan diikuti dengan

kenaikan *abnormal return*. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa investor membutuhkan informasi akuntansi tentang *human capital* untuk membantu meningkatkan keputusan investasi.

Berdasarkan PSAK No. 19 (revisi 2010), perusahaan dapat secara sukarela melaporkan beberapa elemen *intellectual capitalnya*, pernyataan ini berhubungan dengan *human capital* karena hal ini merupakan elemen yang terdapat dalam *intellectual capital*. Akan tetapi beberapa elemen sulit untuk diungkapkan karena hal tersebut memiliki dampak kepada investor yang ingin menanamkan modalnya pada suatu perusahaan dan menyebabkan perusahaan kesulitan mencari sumber dana, sehingga dapat mempengaruhi laba di masa depan. Pendekatan lain menyingkap informasi tentang karyawan pada laporan tahunan atau laporan tersendiri sebagai informasi non keuangan. Perusahaan memperbolehkan berapa banyak informasi yang dilaporkan dan diungkapkan pada pelaporan yang kebanyakan bersifat sukarela. Beberapa survei menunjukkan bahwa informasi terkait *human capital* dalam laporan tahunan relatif sedikit tetapi secara berangsur-angsur telah bertambah pada kurun waktu ini (Wyatt dan Frick, 2010; Gamerschlag, 2013).

Beberapa teori mengungkapkan bahwa selain motivasi finansial perusahaan, pengungkapan informasi sukarela juga dibutuhkan untuk mengurangi informasi yang asimetris yang menimbulkan *cost of capital* (Kim dan Verrecchia, 1994 dalam Gamerschlag, 2013). Gamerschlag (2013) menemukan bukti empiris bahwa informasi tentang kualifikasi karyawan dan kompetensi berhubungan positif dengan harga saham. Pembuat kebijakan dan

karyawan individu juga mempunyai permintaan pada informasi *human capital*. Sebagai pendidikan, karyawan dan mendasari pertumbuhan dari *human capital* dan teknologi, pemerintah harus merujuk pada kompensasi dan input atau output data lain untuk mengevaluasi kebijakan tersebut (Wyatt dan Frick, 2010). Karyawan dan potensial karyawan memerlukan informasi tentang kebijakan dan praktik *human capital* perusahaan, jadi mereka dapat membuat keputusan setelah pertimbangan yang teliti (Hansson, 2004). Informasi ini perlu diungkapkan untuk menarik karyawan yang bertalenta (Hansson, 2004).

Sakakibara, dkk. (2010) dalam Gamerschlagh (2013) menyatakan bahwa pengungkapan informasi *human capital* secara sukarela berhubungan dengan harga saham perusahaan yang ada di Jerman, sementara pengungkapan *human capital* di Jepang melaporkan bahwa tujuan dari pengungkapan *human capital* belum cukup. Perbedaan antara studi ini mungkin disebabkan oleh peningkatan yang diberlakukan setelah 2010, meskipun ini juga mungkin karena perusahaan di Jerman dan Jepang mempunyai perbedaan insentif untuk menjelaskan pengungkapan informasi *human capital*.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yaitu Nugroho (2014) yang menyatakan bahwa pengungkapan sukarela mampu meningkatkan hubungan antara laba dan return saham, yang membedakan penelitian ini dengan sebelumnya adalah variabel yang digunakan yaitu harga saham, banyaknya jumlah karyawan, rata-rata gaji karyawan dan rata-rata umur.

Gamerschlag (2013) meneliti bahwa pengungkapan sukarela *human capital* diasumsikan untuk merefleksikan harga saham. Sesuai dengan hal tersebut, informasi *human capital* dapat berelevansi nilai. Motokawa (2015) meneliti bahwa bukti statistik menunjukkan bahwa jumlah informasi pengungkapan *human capital* terkait dengan jumlah karyawan dan rata-rata gaji karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel pada perusahaan manufaktur dan perusahaan transportasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2012-2014.

1.2 Rumusan Masalah

Pengungkapan sukarela *human capital* dalam laporan keuangan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena dapat memberikan sejumlah informasi kepada investor. Harga saham suatu perusahaan, merupakan informasi penting bagi investor dalam menanamkan sahamnya pada suatu perusahaan. Selain itu, rata-rata usia karyawan, rata-rata gaji karyawan dan jumlah karyawan juga mempengaruhi pelaporan sukarela *human capital* dan dinilai perusahaan tersebut baik atau tidak.

Berbagai penelitian terdahulu mengenai pengungkapan sukarela terhadap harga saham dan pengaruh pengungkapan sukarela *human capital*, lebih didasarkan pada ukuran perusahaan dan profitabilitas saham. Lebih lanjut, peneliti lain mulai menganalisis pengaruh pengungkapan sukarela *human capital* dan pengaruh jumlah karyawan, rata-rata usia karyawan, rata-rata gaji karyawan dan masa kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut masih tidak

konsisten sehingga memerlukan penelitian yang lebih menyeluruh dalam konteks harga saham dan pengungkapan sukarela. Perbedaan sampel di berbagai negara juga mempengaruhi hasil penelitian serta metode analisis yang digunakan pada penelitian sebelumnya. Melihat dari latar belakang tersebut, faktor faktor tersebut menarik untuk diteliti lebih lanjut, sebagaimana dirumuskan :

- a. Apakah jumlah karyawan berpengaruh positif terhadap pengungkapan sukarela *human capital*?
- b. Apakah rata-rata gaji karyawan berpengaruh positif terhadap pengungkapan sukarela *human capital*?
- c. Apakah rata-rata usia karyawan berpengaruh negatif terhadap pengungkapan sukarela *human capital*?
- d. Apakah pengungkapan sukarela *human capital* berpengaruh positif terhadap harga saham?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh manafaktor-faktor yang mempengaruhi pelaporan sukarela *human capital* terkait dengan harga saham, rata-rata usia karyawan, rata-rata gaji karyawan dan jumlah karyawan suatu perusahaan dalam pengungkapan sukarela *human capital*

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Memberikan wawasan, pengetahuan dan pemahaman bagi investor, *stakeholder* dan praktisi sehingga dapat memahami karakteristik dari pengungkapan sukarela *human capital*, dan diharapkan dapat memberikan kontribusi terkait pengungkapan sukarela *human capital*.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan analisis kepada perusahaan terkait dengan pelaporan sukarela *human capital*.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teori acuan dan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini membahas teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang variabel yang digunakan, populasi dan sample, sumber data, dan metode pengumpulan data.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Bab ini berisi interpretasi hasil olah data, analisis yang digunakan dalam penelitian, serta objek yang digunakan dalam penelitian tersebut.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya.