

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Di zaman industri yang terus berkembang serta persaingan dunia bisnis yang terus meningkat secara cepat saat ini, para manajemen perusahaan akan selalu berusaha memaksimalkan seluruh komponen yang ada dalam perusahaan. Salah satu komponen yang sangat penting pada sebuah perusahaan adalah aset. Definisi aset menurut IASB, aset merupakan sumber daya yang dikenalkan oleh entitas sebagai hasil dari kegiatan masa lampau, serta mempunyai kegunaan ekonomis untuk masa mendatang yang diharapkan dapat diterima oleh entitas (Romadhon dan Fitri, 2020). Berdasarkan perwujudan fisiknya, aset dikategorikan menjadi dua yakni aset berwujud dan tak berwujud. Aset berwujud dikenal sebagai aset tetap, contohnya seperti persediaan, tanah, gedung, mesin. Sedangkan aset tak berwujud adalah bentuk aset yang fisiknya tidak tampak, tetapi dapat diakui sebagai aset karena memenuhi definisi dari aset.

Salah satu contoh aset tidak berwujud pada perusahaan yaitu sumber daya manusia. Banyak manajer eksekutif perusahaan mengakui bahwa sumber daya manusia, terutama *intellectual capital*, adalah aset yang paling berharga dalam suatu perusahaan. *Intellectual capital* merujuk pada kemampuan manusia dalam mengelola sumber daya yang ada. Di Indonesia, kesadaran tentang pentingnya modal intelektual mulai meningkat setelah PSAK No. 19 dikeluarkan, yang mengakui bahwa *intellectual capital* adalah salah satu bagian dari aset yang tak berwujud dan berperan penting untuk mengoptimalkan keberhasilan perusahaan. Namun, dalam praktiknya, pengakuan terhadap modal intelektual masih terbatas karena pengungkapannya bersifat sukarela oleh kebijakan dan karakteristik manajemen perusahaan. Keputusan apakah mengungkapkan modal intelektual dalam laporan tahunan sepenuhnya berada di tangan manajemen.

Secara spesifik, pengungkapan sukarela yang diangkat pada penelitian ini yaitu pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dapat dicapai melalui program pendidikan dan pelatihan. Perusahaan

tidak ragu untuk mengeluarkan dana yang signifikan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, seperti investasi dalam pelatihan karyawan untuk memperoleh pengalaman, pengetahuan, serta wawasan baru. Setiap pengeluaran yang terkait dengan pelatihan, pengembangan, kesehatan, dan dukungan sumber daya manusia bukan sekadar biaya, melainkan merupakan investasi yang memiliki manfaat jangka panjang bagi perusahaan (Flamholtz *et al.*, 2004).

Akan tetapi, kesulitan yang dihadapi oleh perusahaan dalam memberikan informasi keuangan adalah terkait dengan perlakuan dan pengungkapan biaya yang diinvestasikan dalam sumber daya manusia, serta mengukur manfaat yang dihasilkan dari investasi aset tak berwujud berupa modal manusia. Biaya yang digunakan guna pengembangan untuk sumber daya manusia seharusnya diperlakukan sebagai aset apabila manfaat yang diperoleh dari pengembangan sumber daya manusia tersebut dapat dinikmati pada saat ini maupun periode yang akan datang (Pradhitya, 2015). Akibatnya, para akuntan menghadapi tantangan dalam mengidentifikasi serta mengukur sumber daya manusia, kemudian menyampaikannya kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan terkait.

Dalam konteks ini, menjadi penting untuk melakukannya karena investor cenderung tertarik pada perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip sumber daya berbasis pengetahuan, di mana perusahaan menggunakan pengelolaan pengetahuan sebagai sarana untuk mencapai keuntungannya. Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia merupakan salah satu pendekatan yang dipergunakan dalam mengukur dan juga menilai terkait *knowledge asset*. Sesuai dengan pernyataan oleh Sayyidah dan Saifi (2017), pengetahuan yang berpusat pada sumber daya manusia adalah salah satu strategi kompetitif yang penting dalam persaingan antara perusahaan. Menurut Lestari dan Sapitri (2016), menjelaskan bahwa modal intelektual merujuk pada informasi serta pengetahuan yang dapat digunakan di lingkungan kerja untuk membentuk nilai bagi perusahaan.

Pengakuan dan pelaporan modal intelektual akan mendorong peningkatan nilai perusahaan. Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia termasuk ke

dalam modal intelektual karena berhubungan dengan keunggulan kompetitif yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan seiring dengan peningkatan kinerja perusahaan. Modal intelektual dianggap baik jika perusahaan dapat mengembangkan kemampuan untuk memotivasi karyawan agar inovatif dan produktif, serta memiliki sistem dan struktur yang mendukung perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan profitabilitas dan nilai perusahaan (Sayyidah dan Saifi, 2017). Nilai perusahaan merupakan persepsi investor terhadap keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, yang tercermin dalam harga saham perusahaan di pasar modal. Pasar modal memiliki peran penting dalam perekonomian suatu negara karena menjadi sarana untuk mendapatkan dana dari masyarakat, pemodal, atau investor (Arifardhani, 2020).

Dalam penelitian ini, profitabilitas digunakan sebagai variabel moderasi karena mengindikasikan kondisi keuntungan perusahaan yang ditunjukkan melalui modal yang kuat. Hal ini menjadi penilaian bagi para pemangku kepentingan dan dapat membantu perusahaan dalam mendapatkan pendanaan dari pihak eksternal. Dengan demikian, tingkat profitabilitas yang tinggi akan menarik minat investor untuk melakukan investasi dalam perusahaan, karena peningkatan profitabilitas akan menghasilkan peningkatan pengembalian bagi investor. Respon investor ini akan tercermin dalam peningkatan harga saham dan nilai perusahaan.

*Resource based theory* mendukung hubungan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia terhadap nilai perusahaan dengan menekankan bahwa perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia menunjukkan bahwa mereka memiliki sumber daya yang mampu memberikan keunggulan kompetitif serta kinerja yang baik. Ini menciptakan daya tarik bagi investor dan meningkatkan nilai perusahaan. Selain itu, teori lain yang dapat memengaruhi nilai perusahaan adalah *signalling theory*. Teori ini memberikan informasi tentang kondisi perusahaan melalui laporan tahunan. Hubungan antara *signalling theory* dengan nilai perusahaan menjelaskan bahwa ketika perusahaan mengungkapkan laporan tahunan yang mencakup laba perusahaan dan nilai perusahaan yang tercermin dalam harga saham, hal ini akan menarik minat calon investor untuk membuat keputusan investasi (Hidayati dan Retnani, 2020).

Sektor usaha yang menjadi sasaran untuk penelitian ini yakni sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2019-2021. Alasan penggunaan objek tersebut didasari karena pada perusahaan manufaktur terdapat biaya produksi (*manufacturing cost*) dan salah satu komponen biaya produksinya adalah biaya tenaga kerja langsung (*direct labor*), yang mana biaya tenaga kerja langsung ini adalah biaya terkait dengan pekerja atau karyawan. Selain itu, perusahaan manufaktur adalah salah satu aset yang memainkan peran penting dalam pembangunan dan dituntut untuk mempublikasikan laporan keuangannya dengan lebih baik. Hal ini sangat penting mengingat persaingan yang ketat dan membuat saham perusahaan manufaktur sangat diminati bagi para investor. Setiap tahun, prospek bisnis di sektor manufaktur terbukti menghasilkan keuntungan di tiap tahunnya, yang mana hal tersebut akhirnya menarik minat investor untuk melakukan investasi dalam perusahaan tersebut (Padmayanti *et al.*, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maheran *et al.*, (2021) menyatakan bahwa *intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Sejalan dengan penelitian Muasiri dan Sulistyowati (2021) juga mengatakan bahwa *intellectual capital* berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Namun hasil ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azzahra (2021) yang mengatakan bahwa *intellectual capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Satyawan (2018) menyebutkan bahwa profitabilitas berpengaruh dalam memoderasi hubungan antara *intellectual capital* terhadap nilai perusahaan sedangkan penelitian Ayunisari dan Sawitri (2021) membuktikan profitabilitas tidak mampu memoderasi pengaruh *intellectual capital* terhadap nilai perusahaan. Dikarenakan terdapat gap penelitian serta fenomena yang telah dijelaskan, oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian kembali dengan judul **“Pengaruh Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perusahaan Sektor Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2019-2021”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah pengungkapan akuntansi sumber daya manusia berpengaruh terhadap nilai perusahaan?
2. Apakah profitabilitas mampu memoderasi pengaruh pengungkapan akuntansi sumber daya manusia terhadap nilai perusahaan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan rumusan masalah, untuk tujuan penelitian dapat dirumuskan seperti berikut:

1. Untuk menguji pengaruh pengungkapan akuntansi sumber daya manusia terhadap nilai perusahaan.
2. Untuk menguji pengaruh profitabilitas dalam memoderasi pengaruh pengungkapan akuntansi sumber daya manusia terhadap nilai perusahaan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dilakukannya penelitian ini yaitu agar dapat memberikan manfaat pada beberapa pihak antara lain:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, harapan dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan dan kontribusi yang bermanfaat untuk perkembangan teori di Indonesia, terutama mengenai seberapa besar pengaruh pengungkapan akuntansi sumber daya manusia terhadap nilai perusahaan pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi pertimbangan bagi para manajemen perusahaan dalam penerapan pengungkapan informasi akuntansi sumber daya manusia dalam laporan keuangan tahunan perusahaan.

2. Bagi Investor

Hasil penelitian ini mampu menambah wawasan bagi para investor, ketika melihat laporan keuangan sebuah perusahaan, juga melihat pengungkapan akuntansi sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia yang baik dapat menentukan serta menghasilkan *image* dan kinerja perusahaan yang baik pula.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang telah diperoleh pada penelitian ini harapannya mampu dalam menambah pengetahuan, wawasan, serta menjadi bahan referensi dalam melakukan penelitian mengenai pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

## 1.5 Sistematika Penulisan

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, serta penulisan skripsi.

### **BAB 2 LANDASAN TEORI**

Pada bab ini membahas mengenai deskripsi teori yang digunakan, kerangka berpikir, dan juga hipotesis penelitian.

### **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini membahas mengenai metodologi penelitian, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

### **BAB 4 HASIL PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan deskripsi objek penelitian baik daerah maupun instansi serta menganalisis data dan interpretasi dari hasil penelitian.

### **BAB 5 PENUTUP**

Dalam bab ini berisi hasil penelitian serta kesimpulan dari penelitian.