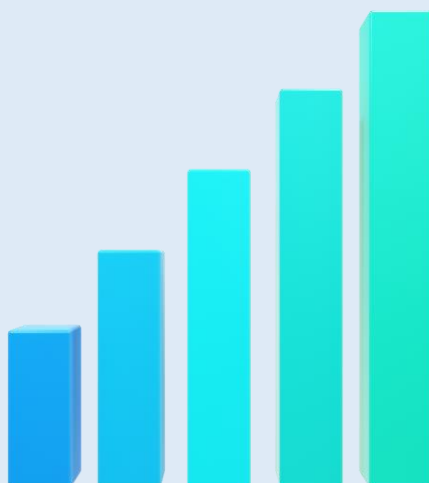




Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis

e-ISSN 2745-7273

Vol. 4 No. 2, Mei 2023



Training & Research Institute – Jeramba Ilmu Sukses

Jl. Brigjen Hasan Kasim No 22, Palembang, Indonesia

<https://journal.jis-institute.org>

Email: ijbmer@jis-institute.org



DAFTAR ISI

Judul dan Penulis	Halaman
Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan <i>Melli Haryani, Muhammad Idris, Diah Isnaini Asiati</i>	39 - 50
Pengaruh Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Terhadap Penghindaran Pajak dan Peran Asuransi <i>Eko Budi Santoso</i>	51 - 61
Meta-analysis of perceptions of occupational risks in the COVID-19 era <i>Cruz Garcia Lirios</i>	62 - 76



TIM EDITORIAL

Editor in Chief

[Dr. Muji Gunarto](#) – Universitas Bina Darma

Associate Editors

[Dr. Abdul Basyith](#) – Universitas Muhammadiyah Palembang

[Dr. Rismawati](#) - STIESA Surabaya

[Dr. Lin Yan Syah](#) – Universitas Serelo Lahat

[Dr. Hardiyansyah](#) – Universitas Serelo Lahat

[Risqo Wahid, Ph.D.](#) – Universitas Indo Global Mandiri

[Fitriya, Ph.D.](#) – Universitas Bina Nusantara

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan

Melli Haryani¹⁾, Muhammad Idris²⁾, Diah Isnaini Asiati³⁾

¹⁾²⁾³⁾ Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

Email : meliharyani0888@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, motivation and leadership jointly on the performance of ASNs at the Department of Public Works, Highways and Spatial Planning, South Sumatra Province. To determine the effect of work discipline on the performance of ASN at the Department of Public Works, Highways and Spatial Planning for the Province of South Sumatra. To determine the effect of motivation on the performance of ASN Public Works Department of Highways and Spatial Planning of South Sumatra Province. To find out the influence of leadership on the performance of ASN at the Department of Public Works, Highways and Spatial Planning for the Province of South Sumatra. This type of research is associative. The sample in this study was 151 respondents with a sample collection technique using the Cluster Sampling technique (sample area). The data used in this study are primary data, namely the number of respondents, agency profiles and secondary data collection methods, namely the questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that: (1) there is a significant influence of work discipline, motivation, and leadership variables together on performance (2) Work discipline does not have a significant effect on performance (3) Motivation has a significant effect on performance (4) Leadership has influence on performance.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Leadership and Performance

1. Pendahuluan

Setiap organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi. Namun dalam kenyataan sering ditemui bahwa sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan organisasi maupun pemimpin. Agar organisasi dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien, maka organisasi perlu mengelola salah satu aset mereka yaitu manusianya. Sebab organisasi mempelajari dan mengerti aspek tingkah laku individu atau pegawai dalam situasi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Jika suatu organisasi memiliki peralatan yang canggih tanpa peran aktif sumber daya manusia, maka tidak berarti apa-apa. Sebaliknya, jika sumber daya manusianya sudah bagus tetapi organisasi tidak memfasilitasi dengan sumber daya dengan alat yang canggih atau mumpuni maka sia-sia. Sebab sumber daya manusia yang sudah bagus harus ditunjang oleh peralatan yang bagus pula guna menghasilkan hasil kerja yang baik. Sumber daya manusia adalah kemampuan totalitas daya pikir dan daya fisik yang terdapat pada orang tersebut. Kualitas sumber daya



manusia harus ditingkatkan supaya produktivitas kerjanya meningkat, sehingga hidup sejahtera tercapai, maksudnya secara relatif dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dan merasa aman dalam menikmatinya.

Salah satu kajian dalam manajemen sumber daya manusia adalah kinerja. Menurut Sagala dalam Priansa (2018:269) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dengan demikian kinerja karyawan merupakan suatu keberhasilan kerja atau prestasi kerja pegawai. Pegawai bukan hanya mencapai tujuan individunya saja yang tercapai namun juga ikut berperan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2018:193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Motivasi menurut Wibowo (2017: 322) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *gold-directed behavior*. Motivasi merupakan suatu kegiatan yang bisa untuk mendorong bukan saja untuk orang lain melainkan juga kepada diri sendiri, melalui motivasi atau dorongan ini diharapkan akan dapat berkerja lebih baik lagi kedepannya

Kepemimpinan menurut Afandi Pandi (103:2018) adalah proses untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran kepemimpinan sebagai kemandirian mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu.

Kajian sejenis yang pernah dilakukan oleh Faisal, Asri, Dan Basri Rakhman (2022). Amelia Wahyudi (2022). Mhd. Edi Syahputra, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe (2020). Nur Fatma, Ifah Finatry Latiep, Hardiyono, Reni Furwanti(2020). Andarias Kuddy (2017). Vivi Herlina (2019). Muhamad Arif dan Ahmad Badawi Saluy (2020). Dini Kusumaningrum, Wulan Anjar Sari.(2019). Lisa Septianingsih (2019) Erna Yulianie (2019). Bahwa hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Ika Safira (2019)dengan penelitian sejenis membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja.

Kajian sejenis yang pernah dilakukan oleh Vivi Herlina (2019). Muhamad Arif dan Ahmad Badawi Saluy (2020). Dini Kusumaningrum, Wulan Anjar Sari.(2019). Lisa Septianingsih (2019). Erna Yulianie (2019). Amelia Wahyudi (2022). Mhd. Edi Syahputra, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe (2020). Andarias Kuddy (2017). Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kajian sejenis yang pernah dilakukan oleh Dini Kusumaningrum, Wulan Anjar Sari.(2019). Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi terhadap kinerja.

Kajian sejenis yang pernah dilakukan oleh Hidayat, Agus Rahmad.(2020). Faisal, Asri, Dan Basri Rakhman (2022). Nur Fatma, Ifah Finatry Latiep, Hardiyono, Reni Furwanti(2020).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi terhadap kinerja.

Kajian sejenis yang pernah dilakukan oleh Mhd. Edi Syahputra, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe (2020). Vivi Herlina (2019), Muhamad Arif dan Ahmad Badawi Saluy (2020). Dini Kusumaningrum, Wulan Anjar Sari.(2019). Lisa Septianingsih (2019) Erna Yulianie (2019). Andarias Kuddy (2017) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun Muhamad Arif dan Ahmad Badawi Saluy (2020) memberikan hasil yang berbeda bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan beralamatkan di Jl. Ade Irma Nasution, Sungai Pangeran, Kecamatan Ilir Timur I, Kota Palembang Sumatera Selatan. Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan bertanggung jawab atas pekerjaan yang meliputi antara lain perbaikan jalan dan jembatan dan masih banyak lagi yang berada di Provinsi Sumatera Selatan.

Fenomena kinerja yaitu Jumlah atau volume pekerjaan yang dihasilkan belum sesuai dengan harapan, serta ada beberapa ASN tidak menggunakan waktu secara efisien sehingga hasil kerja tidak maksimal. Kualitas kerja yang belum maksimal ditandai dengan adanya beberapa pegawai yang tidak teliti dalam bekerja, beberapa ASN tidak memiliki cara yang kreatif dalam bekerja agar mencapai kualitas kerja yang terbaik, kurangnya kepedulian pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya.

Dan terjadi untuk ASN yang ingin naik pangkat di dalam suatu dinas itu membutuhkan waktu yang lama. Fenomena disiplin kerja yaitu masih adanya ASN tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Masih seringnya pekerjaan yang dikerjakan oleh ASN terlambat selesai diakibatkan oleh kurangnya penggunaan waktu yang efektif oleh pegawai. Masih seringnya ada ASN yang dengan sengaja mengulur-ulur waktu kerja

Fenomena motivasi kerja yaitu kondisi kerja yang berkaitan dengan lingkungan kerja dalam organisasi yang kurang kondusif. Belum memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang sudah mepet, serta belum berani mengambil resiko dalam bekerja. Masih banyaknya ASN belum dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Fenomena kepemimpinan yaitu masih sering terjadi bahwa komunikasi tidak terjalin dengan baik atau terjadi miskomunikasi. Pengambilan keputusan sedikit kurang cepat karena harus berkoordinasi dengan beberapa bidang sehingga menghasilkan keputusan yang tepat artinya dalam pengambilan keputusan sedikit terlambat. Prilaku pemimpin yang masih kurang dalam menunjukkan sikap keteladanan bagi para pegawai

Berdasarkan latar belakang dan research gap, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Asn Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan

1. Tinjauan Pustaka

1.1. Kinerja

Menurut Sagala dalam Priansa (2018:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai

sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Boudreau dalam Priansa (2018:270) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan

1.2. Disiplin kerja

Menurut Husnan dalam Prihartoro (2015:15) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seadanya tidak ada perintah. Menurut Hasibuan (2018: 193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

1.3. Motivasi

Menurut Robbins dalam Wibowo (2017: 322) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Baron dalam Wibowo (2017 : 322). Menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Menurut Wibowo (2017: 322) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *gold-directed behavior*.

1.4. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Maxwell dalam buku Busro (115:2020) yaitu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan orang lain kepemimpinan adalah sesuatu yang meletakkan pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian kemampuan dan kesanggupan. Menurut Busro (116:2020) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke dalam satu tujuan yang ingin dicapai bersama-sama Menurut Afandi (103:2018) adalah proses untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran kepemimpinan sebagai kemanapun mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu.

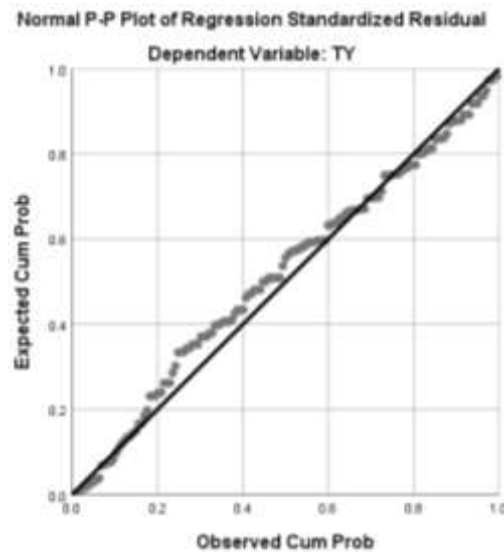
2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan metode asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap Kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Populasi yang adalah sebanyak 242, dan 151 responden sebagai sampel. Teknik dalam pengumpulan sampel menggunakan teknik Cluster Sampling (Area sampel). Metode pengumpulan data yaitu wawancara (interview), kuesioner (angket), observasi dan dokumentasi. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data skunder dan data primer. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

Berikut merupakan hasil olah data dari analisis regresi berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan



Uji Normalitas Gambar 1

Sumber : Diolah

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa data yang digunakan pada pengujian ini dapat dikatakan normal karena titik-titik nya mendekati garis diagonalnya maka dapat di katakan normal

Tabel 1. Uji Linieritas Data Variabel Disiplin kerja dan Kinerja

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
TY	*	Between Groups	557.813	12	46.484	7.515	.000
TX1		Linearity	472.795	1	472.795	76.434	.000
		Deviation from Linearity	85.018	11	7.729	1.249	.261
		Within Groups	853.617	138	6.186		
		Total	1411.430	150			

Sumber : Diolah

Berdasarkan hasil uji linieritas pada disiplin kerja terhadap kinerja yaitu dapat diketahui bahwa nilai Sig *Deviation From Linearity* 0.261 lebih besar dari 0.05 maka disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara disiplin kerja terhadap kinerja.

Tabel 2. Uji Linieritas Data Variabel Motivasi dan Kinerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TY	*	Between Groups	634.647	13	48.819	8.610	.000
TX2		Linearity	553.428	1	553.428	97.607	.000
		Deviation from Linearity	81.218	12	6.768	1.194	.294
		Within Groups	776.784	137	5.670		
		Total	1411.430	150			

Sumber : Diolah

Berdasarkan hasil uji linieritas pada motivasi terhadap kinerja yaitu dapat dikatehui bahwa nilai Sig *Deviation From Linearity* 0.294 lebih besar dari 0.05 maka disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara motivasi terhadap kinerja.

Tabel 3. Uji Linieritas Data Variabel Kepemimpinan dan Kinerja

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TY	* Between Groups	564.134	13	43.395	7.017	.000
TX3	(Combined) Linearity	491.496	1	491.496	79.470	.000
	Deviation from Linearity	72.638	12	6.053	.979	.472
	Within Groups	847.297	137	6.185		
	Total	1411.430	150			

Sumber : Diolah

Berdasarkan hasil uji linieritas pada kepemimpinan terhadap kinerja yaitu dapat dikatehui bahwa nilai Sig *Deviation From Linearity* 0.472 lebih besar dari 0.05 maka disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara kepemimpinan terhadap kinerja

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.985	1.004			2.972	.003		
	TX1	.134	.083	.139		1.616	.108	.461	2.172
	TX2	.434	.090	.377		4.828	.000	.558	1.793
	TX3	.278	.068	.312		4.115	.000	.593	1.686

a. Dependent Variable: TY

Sumber : Diolah

Berdasarkan hasil di atas, nilai *tolerance* tidak ada yang di bawah 0.10 semuanya di atas 0.10 begitu juga dengan hasil nilai VIF tidak melebihi 10, berarti data penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.985	1.004			2.972	.003
	TX1	.134	.083	.139		1.616	.108
	TX2	.434	.090	.377		4.828	.000
	TX3	.278	.068	.312		4.115	.000

a. Dependent Variable: TY

Sumber : Diolah

Berdasarkan tabel di atas maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.985 + 0.134X_1 + 0.434X_2 + 0.278X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2.985 Hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan adalah nol maka kinerja sebesar 2.985.
2. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.134 tanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari disiplin kerja terhadap kinerja, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Lebih jelasnya jika didisiplin kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat, demikian sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja akan menurun.
3. Koefisien regresi motivasi sebesar 0.434 tanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari motivasi terhadap kinerja artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Lebih jelasnya jika motivasi meningkat maka kinerja akan meningkat juga demikian sebaliknya jika motivasi menurun maka kinerja akan menurun.
4. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0.278 tanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari kepemimpinan terhadap kinerja, artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Lebih jelasnya jika kepemimpinan meningkat maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika kepemimpinan menurun atau melemah maka kinerja akan menurun.

Tabel 6. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	706.062	3	235.354	49.048	.000 ^b
Residual	705.369	147	4.798		
Total	1411.430	150			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX3, TX2, TX1

Sumber : Diolah

Apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dengan nilai F hitung 49.048 lebih besar dari F tabel 2.67 dengan didukung nilai Signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka secara bersama-sama disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Tabel 7. Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.985	1.004			2.972	.003
TX1	.134	.083	.139		1.616	.108
TX2	.434	.090	.377		4.828	.000
TX3	.278	.068	.312		4.115	.000

a. Dependent Variable: TY

Sumber : Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai t hitung Disiplin kerja adalah 1.616 lebih kecil t tabel 1.976 diperkuat dengan signifikansi 0.108 lebih besar dari 0.05 maka disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Nilai t hitung motivasi adalah 4.828 sedangkan t tabel 1.976 diperkuat dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Nilai t hitung kepemimpinan adalah 4.115 sedangkan t tabel 1.976 diperkuat dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.600	.590	2.29053

a. Predictors: (Constant), TX3, TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY

Sumber : Diolah

Berdasarkan tabel di atas, nilai Adjusted R square sebesar 0.590 atau 59%, artinya disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 59% terhadap kinerja, sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti seperti faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan

Hasil analisis secara simultan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% yang membuktikan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan Artinya antara disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan saling berkaitan dan dapat secara bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja, hal ini dibuktikan juga dengan hasil koefisien determinasi yang memperlihatkan sumbangan dari variabel disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan sebesar 0.590 atau 59%.

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Lisa Septianingsih (2019) dan dilakukan oleh Erna Yulianie (2019). Muhamad Arif dan Ahmad Badawi Saluy (2020). Vivi Herlina (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai juga dengan hasil jawaban responden yang menyatakan bahwa benar terjadinya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan terutama yang berkaitan dengan kuantitas kerja yang mana sesuai dengan hasil tabel IV.9 jawaban responden menyangkal sebesar 49.7% yaitu bahwa jumlah atau volume pekerjaan yang dihasilkan masih kurang dari yang diharapkan oleh pihak instansi. Dan juga pada indikator peluang responden menyangkal sebesar 51.6% bahwa peluang untuk naik pangkat atau jabatan itu tidak membutuhkan waktu yang lama. Artinya untuk naik pangkat dan jabatan itu membutuhkan waktu yang lama. Dan 51% responden menyangkal bahwa untuk naik pangkat itu mudah. Artinya untuk naik pangkat dan jabatan tidak mudah.

3.2.2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan

Dari hasil uji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95% membuktikan bahwa hasil penelitian yaitu ada pengaruh tidak signifikan disiplin terhadap kinerja. Maka hal ini membuktikan bahwa disiplin

kinerjanya. Dengan memberikan teguran kepada ASN yang sering mangkir dalam bekerja, tidak menggunakan waktu dengan baik dan tidak mematuhi peraturan yang ada. Sehingga diharapkan kinerja ASN lebih baik kedepannya.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan

Dari hasil uji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95% membuktikan bahwa hasil penelitian yaitu ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja. Maka hal ini membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak dalam mempengaruhi kinerja.

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kerja tidak memiliki dampak dalam mempengaruhi kinerja.

Hal ini tidak sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Ika Safira (2019) dengan penelitian sejenis membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Akan tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Faisal, Asri, Dan Basri Rakhman (2022). Amelia Wahyudi (2022). Mhd. Edi Syahputra, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe (2020). Nur Fatma, Ifah Finatry Latiep, Hardiyono, Reni Furwanti (2020). Andarias Kuddy (2017). Vivi Herlina (2019). Muhamad Arif dan Ahmad Badawi Saluy (2020). Dini Kusumaningrum, Wulan Anjar Sari. (2019). Lisa Septianingsih (2019) Erna Yulianie (2019). Bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis penyebab hasilnya tidak sama karena lokasi ataupun tempat penelitian yang berbeda, teknik pengambilan sampel yang berbeda, seperti yang dilakukan oleh Erna Yulianie (2019) penelitian di pegawai kantor kecamatan Metro Selatan Kota Metro dengan menggunakan jumlah responden 20 atau sampel yang digunakan 19 responden. Oleh Dini

Kusumaningrum, Wulan Anjar Sari.(2019) penelitian di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik dengan menggunakan populasi 33 dan sampel 33 karena menggunakan sampel jenuh. Sedangkan oleh Amelia Wahyudi (2022). Lokasi penelitian yaitu Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur dengan sampel 72 dengan indikator yang berbeda tingkat absensi, dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada Tabel IV.10 Permasalahannya masih seringnya ASN mangkir dalam bekerja, penggunaan waktu yang masih kurang efektif dan masih banyaknya ASN yang tidak mematuhi peraturan yang ada sehingga mempegaruhi kinerja ASN, Akibatnya berpengaruh terhadap indikator kuantitas kerja dan peluang kerja.

3.2.3. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan artinya tidak benar-benar berpengaruh karena ada variabel lain yang mempengaruhi lebih dominan. Kalau ada tiga masalah disiplin kerja sesungguhnya bukan itu yang mempengaruhi kinerja.

Hal yang perlu diperhatikan lebih detail oleh atasan untuk supaya para ASN tidak melakukan melanggar disiplin kerja dengan terus melakukan evaluasi sehingga permasalahan yang sudah ada tidak terulang lagi dan tidak berdampak besar mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Hal ini jalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Vivi Herlina (2019). Muhamad Arif dan Ahmad Badawi Saluy (2020). Dini Kusumaningrum, Wulan Anjar Sari.(2019). Lisa Septianingsih (2019). Erna Yulianie (2019). Amelia Wahyudi (2022). Mhd. Edi Syahputra, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe (2020). Andarias Kuddy (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Akan tetapi tidak sejalan dengan penelitan yang pernah dilakukan oleh Dini Kusumaningrum, Wulan Anjar Sari (2019) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis penyebab hasilnya tidak sama karena lokasi ataupun tempat penelitian yang berbeda, seperti yang dilakukan oleh Dini Kusumaningrum, Wulan Anjar Sari.(2019) penelitian di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik dengan menggunakan populasi 33 dan sampel 33 karena menggunakan sampel jenuh.

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada Tabel IV.11 Permasalahannya masih seringnya ASN alami kondisi kerja yang kurang terjalin dengan baik seperti terjadinya kondisi yang kurang kondusif. Masih kurangnya rasa tanggung jawab dalam menghadapi resiko yang tinggi dalam bekerja dan kurangnya pengembangan diri bagi ASN seperti kurangnya mengikuti pelatihan hal ini berdampak pada kinerja ASN yang masih kurang maksimal, Akibatnya berpengaruh terhadap indikator kuantitas kerja dan peluang kerja.

Hal yang harus di perhatikan demi memperbaiki motivasi ASN yaitu dengan cara melakukan evaluasi secara terus-menerus dan memecahkan point permasalahan yang terjadi. Dan melakukan perbaikan komunikasi antara atasan dan bawahan dengan cara memberikan arahan dan mencontohkan hal itu ke setiap ASN yang ada, memberikan tanggung jawab kepada ASN yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki ASN guna memperkecil kesalahan yang akan terjadi. Dan memberikan kesempatan setiap ASN untuk mengikuti pelatihan ataupun seminar, maka akan membuka wawasan para ASN sehingga mendorong keinginannya untuk meningkatkan usaha-usahanya guna memperoleh pengakuan atau prestasi. Akibatnya akan

mendorong keinginannya untuk memanfaatkan peluang yang ada dan meningkatkan hasil kerjanya secara kuantitas sehingga kinerja membaik. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kembali kinerja ASN lebih baik lagi kedepannya.

3.2.4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan

Dari hasil uji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95% membuktikan bahwa hasil penelitian yaitu ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Maka hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki dampak dalam mempengaruhi kinerja.

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Mhd. Edi Syahputra, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe (2020). Vivi Herlina (2019), Muhamad Arif dan Ahmad Badawi Saluy (2020). Dini Kusumaningrum, Wulan Anjar Sari.(2019). Lisa Septianingsih (2019) Erna Yulianie (2019). Andarias Kuddy (2017) berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Muhamad Arif dan Ahmad Badawi Saluy (2020) memberikan hasil yang berbeda bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis penyebab hasilnya tidak sama karena lokasi ataupun tempat penelitian yang berbeda, jumlah populasinya berbeda, teknik analisis yang berbeda dan indikator yang berbeda seperti yang dilakukan oleh Muhamad Arif dan Ahmad Badawi Saluy (2020) berlokasi di Lingkungan Pemerintahan Kecamatan Kramat Jadi Kota Administrasi Jakarta Timur dengan sampel 90 responden dan teknik analisis menggunakan smartPLS dan indikator yang digunakan peran antar manusia, peran *informative* dan peran pembuatan keputusan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada Tabel IV.12 Permasalahannya yang masih sering terjadi yaitu kemampuan ataupun keterampilan dalam berkomunikasi antara atasan dan bawahan sehingga sering masih terjadi miskomunikasi antara lini. Kurangnya kecekatan dalam mengambil keputusan yang dilakukan oleh atasan terhadap ASN yang sering melakukan pelanggaran dalam bekerja, serta para ASN merasa bahwa seorang atasan kurang menunjukan keteladanannya dalam bekerja, sehingga membuat ASN kurang mencontoh hal-hal yang baik yang seharusnya dilakukan oleh atasannya, sehingga mempengaruhi kinerja para ASN yang kurang maksimal. Akibatnya berpengaruh terhadap indikator kuantitas kerja dan peluang kerja.

Hal yang harus dilakukan untuk memperbaiki oleh seorang pemimpin yaitu melakukan evaluasi dan perbaikan dalam diri sendiri serta memperbaiki komunikasi yang berkelanjutan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik sehingga tidak terjadi miskomunikasi seperti yang sudah-sudah dan diharapkan dengan komunikasi yang baik dapat membuat informasi yang diterima oleh bawahan ataupun sebaliknya dapat dilaksanakan dengan baik dan benar, diharapkan juga ke depatan atasan tegas dan cepat dalam mengambil keputusan terhadap yang melanggar peraturan seperti diberikan sanksi surat peringatan atau di pindah tugaskan ke bidang lain atau ke dinas lain. Dan diharapaka pimpinan harus menunjukan



keteladanan dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kembali kinerja ASN lebih baik lagi kedepannya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan pada penelitian ini, sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan (2) Terdapat pengaruh tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan (3) Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan (4) Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen sumber daya manusia. Riau: Zanafa Publishing
- Amelia Wahyudi (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 11, Nomor 8, Agustus 2022.* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Ameliawahyudi24@gmail.com
- Andarias Kuddy (2017) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen & Bisnis. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Cenderawasih Volume 1, Nomor 2.* Universitas Cenderawasih. andarias.k@gmail.com
- Busro, Muhammad. 2020. Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta; Prenadamedia Group
- Faisal, Asri, Dan Basri Rakhman (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. *Jurnal Inovasi Dan Pelayanan Publik Makassar Volume 1 Nomor 1.* Institut Teknologi Dan Bisnis Nobel Indonesia, Makassar. E-Mail1: Ical76jie@Gmail.Com
- Hasan, M. Iqbal. 2012. Pokok-pokok Materi Statistik 2. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlina, Vivi. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Jurnal Ekonomi Sakti. Vol: 8 No 2.* Email : viviherlina124@gmail.com
- Isnaini Asiati, Diah Dkk (2019) Metodologi Penelitian. Palembang :NoerFikri
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok ; Rajawali Pers.



- Kusumaningrum, Dini.Wulan Anjar Sari.(2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis (Upt) Dinas Pertanian Wilayah Ii Kabupaten Gresik. Gema Ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi. Volume 8, Nomor 1
- Lisa Septianingsih (2019) Pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan upah terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jamimulyo. Jurnal ekonomi. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Luthans, Fred. 2012, Perilaku Organisasi. Edisi KeSepuluh, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Mhd. Edi Syahputra, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. Jurnal pamator valume 13 no 1. Program Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utar Email: m.edis313@gmail.com
- Nur Fatma, Ifah Finatry Latiep, Hardiyono, Reni Furwanti(2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Jurnal GeoEkonomi ISSN-Elektronik (e): 2503-4790 | ISSN-Print (p): 2086-1117 Volume 11 Nomor 1.Universitas Hasanuddin. nurafifahufairah2@gmail.com
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Prihantoro, Agung 2015 Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Robbins, Stephen P. 2016. Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Appications. (Penerjemah: Diana Angelica), New Jersey: Englewood Cliffs. Jakarta, Indonesia, Penerbit: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2016. Statistika untuk penelitian. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. 2017. Statistika untuk penelitian. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. 2019. Statistika untuk penelitian. Bandung. Alfabeta
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja.Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Yulianie, Erna. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro. Jurnal Simplex Volume 2, Nomor 1. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro. Email: Ernayuliani1974@gmail.com

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Pengaruh Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Terhadap Penghindaran Pajak dan Peran Asuransi

Eko Budi Santoso

*Universitas Ciputra, Surabaya, Indonesia
ekobs3508@gmail.com*

Abstract

Corporate Social Responsibility (CSR) has been raised as firms strategic issue in developing countries such as Indonesia. Although the disclosure of social responsibility is still voluntary, many firms are starting to publicize their CSR activities and even provide assurance to get appreciation as socially responsible firms. However, several socially responsible firms have been engaged in tax scandals, raising questions of whether CSR disclosure is used to hide firm fraud or as a reflection of a real socially responsible firm. This study investigates the effect of CSR disclosure and tax avoidance and the role of sustainability reporting assurance to that association. Using Indonesian go public firms published CSR report as a sample, the empirical result shows that CSR disclosure positively effect tax avoidance. Furthermore, results also indicate sustainability reporting assurance moderates the association. The findings indicate that stakeholders should carefully examine firms with active CSR disclosure before labeling it as socially responsible firms.

Keywords: CSR Disclosure, Tax Avoidance, Sustainability Report Assurance

1. Pendahuluan

Isu mengenai tanggung jawab sosial di negara berkembang merupakan isu yang menarik untuk diteliti karena mulai berkembangnya kesadaran akan pentingnya tanggung jawab sosial perusahaan. Regulator mulai menerbitkan aturan-aturan yang meminta perusahaan untuk aktif melakukan aktivitas tanggung jawab sosial. Badan lain diluar pemerintah mulai aktif memberikan penghargaan-penghargaan bagi perusahaan yang tergolong aktif dalam melakukan aktivitas tanggung jawab sosial. Data globalreporting.org menunjukkan bahwa terdapat tren peningkatan pengungkapan tanggung jawab sosial pada perusahaan-perusahaan di negara-negara berkembang. Perusahaan yang aktif melakukan dan mengungkapkan tanggung jawab sosial mendapat predikat sebagai perusahaan yang berperilaku etis dalam praktik bisnisnya. Hasil penelitian-penelitian menunjukkan pengungkapan tanggung jawab sosial berdampak positif terhadap kinerja perusahaan (Blazovich & Smith, 2011; Harjoto & Jo, 2011; Lev et al., 2010; Lu et al., 2014). Hal tersebut mendorong perusahaan-perusahaan untuk aktif mengungkapkan tanggung jawab sosialnya.

Namun terdapat paradoks dimana perusahaan yang aktif dalam tanggung jawab sosial perusahaan terlibat dalam skandal akuntansi khususnya perpajakan. Di Indonesia terdapat beberapa perusahaan yang aktif dalam kegiatan tanggung jawab sosial namun terlibat dalam praktik skandal perpajakan (misalnya PT. Asian Agri, PT. Asia Pulp and Paper, PT. Kaltim Prim Coal). Paradoks tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan yang aktif melakukan pengungkapan tanggung jawab sosial tidak selalu identik dengan perusahaan yang berperilaku

etis dalam kegiatan bisnisnya. Sikka (2010) menyatakan bahwa banyak perusahaan memberikan informasi yang berisi janji dan pencapaian perusahaan dalam hal tanggung jawab sosial namun pada saat yang sama perusahaan tersebut terlibat dalam skandal perpajakan. Hal ini menunjukkan bahwa pengungkapan tanggung jawab sosial dapat digunakan oleh manajer yang oportunistik sebagai alat untuk mengelabui dan mengalihkan perhatian pemangku kepentingan dari praktik perpajakan tidak etis yang dilakukan perusahaan dalam bentuk penghindaran pajak.

Penelitian yang dilakukan di negara-negara maju menunjukkan bahwa perusahaan dengan pengungkapan tanggung jawab sosial yang tinggi cenderung mengurangi praktik penghindaran pajak (Hoi et al., 2013; Lanis & Richardson, 2012). Namun hasil yang berbeda dapat terjadi pada konteks negara berkembang karena perbedaan situasi yang ada. Negara berkembang memiliki perlindungan investor yang rendah sehingga perilaku oportunistik manajer menjadi lebih sulit untuk dikendalikan (Chih et al., 2008; Richardson, 2008). Manajer dapat memanfaatkan tren pengungkapan tanggung jawab sosial yang sedang meningkat dengan aktif melakukan pengungkapan tanggung jawab sosial untuk menutupi kecurangan pajak yang dilakukan. Manajer juga dapat memanfaatkan *naturalistic fallacy* yang ada di masyarakat yang beranggapan bahwa perusahaan yang aktif melakukan tanggung jawab sosial berarti adalah perusahaan yang juga berperilaku etis dalam seluruh praktik bisnisnya. Hal ini menjadikan asosiasi antara pengungkapan tanggung jawab sosial dan penghindaran pajak menjadi menarik untuk diteliti dalam konteks negara berkembang yang masih memiliki kesadaran akan tanggung jawab sosial yang lebih rendah dibandingkan dengan negara maju. Penelitian ini juga melihat peran asuran terhadap asosiasi pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap penghindaran pajak. Asuran menunjukkan keberadaan pihak eksternal untuk memverifikasi pengungkapan tanggung jawab sosial yang dilakukan perusahaan. Asuran dapat berarti bahwa perusahaan benar-benar serius dalam melakukan pengungkapan tanggung jawab sosial atau dapat juga menjadi alat untuk membuat perusahaan hanya terlihat serius dalam melakukan pengungkapan tanggung jawab sosial dengan memanfaatkan *naturalistic fallacy* yang terjadi di masyarakat.

Secara spesifik penelitian ini dilakukan di Indonesia karena selain terdapat fakta bahwa perusahaan yang aktif melakukan tanggung jawab sosial juga terlibat dalam skandal perpajakan, Indonesia merupakan negara dengan tingkat ketergantungan terhadap pajak yang tinggi. Lebih dari 80% dari total pendapatan negara berasal dari pajak. Namun dengan ketergantungan yang tinggi tersebut nilai *tax ratio* Indonesia masih rendah bahkan terendah di ASEAN. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat praktik penghindaran pajak yang tinggi. Cobham & Janský (2017) menyatakan bahwa Indonesia berada pada peringkat tertinggi dari negara-negara ASEAN dengan kerugian terbesar dari tindakan penghindaran pajak. Nilai kerugian dapat berpotensi untuk menaikkan *tax ratio* sebesar 1%. Selain itu tingginya partisipasi wajib pajak dalam program *tax amnesty* menunjukkan indikasi masih tingginya aktivitas penghindaran pajak di Indonesia.

2. Literature Review

2.1 Pengungkapan tanggung jawab sosial

Konsep sebenarnya mengenai tanggung jawab sosial perusahaan adalah mengenai perilaku etis perusahaan dalam menjalankan bisnisnya (Carroll, 1979). Tanggung jawab sosial perusahaan tidak hanya berbicara soal lingkungan dan sosial namun harusnya pada seluruh aspek bisnis perusahaan termasuk dalam aspek keuangan. Hal ini berarti perusahaan menjalankan bisnisnya

dengan menganut nilai-nilai etis. Goel (2010) menyatakan bahwa salah satu karakteristik utama dalam konsep *triple bottom line* adalah transparansi mengenai kondisi keuangan perusahaan. Sementara Atkins (2006) menyatakan bahwa apa yang dimaksud publik sebagai perusahaan yang memiliki tanggung jawab sosial sebenarnya adalah perusahaan yang melakukan transparansi dalam pelaporan keuangan dan perpajakan. Perusahaan yang berperilaku etis dalam mengimplementasikan praktek tanggung jawab sosial untuk memenuhi harapan dari *stakeholder* seharusnya juga berperilaku etis dalam aspek keuangan dan perpajakan karena pelaporan keuangan perusahaan itu sendiri sebenarnya merupakan bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan. Meskipun perusahaan dapat memperoleh kinerja keuangan jangka panjang yang superior dengan berperilaku etis namun motif ekonomi bukan menjadi satu-satunya tujuan akhir dari pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan. Sudut pandang ini sejalan dengan teori etis meletakkan tanggung jawab sosial perusahaan sebagai salah satu perwujudan perilaku etis perusahaan sehingga perusahaan yang melakukan pengungkapan tanggung jawab sosial juga berperilaku etis pada aspek-aspek perusahaan yang lain termasuk pada aspek perpajakannya.

Namun pada perkembangannya tanggung jawab sosial menjadi bagian dari strategi bisnis perusahaan untuk memperoleh keuntungan dengan beberapa sudut pandang. Sudut pandang pertama adalah Resource based view menempatkan tanggung jawab sosial sebagai bagian dari keunggulan kompetitif perusahaan untuk memenangkan persaingan bisnis. Iklim persaingan yang kompetitif membuat perusahaan melakukan berbagai cara untuk unggul dibandingkan pesaing dan tanggung jawab sosial menjadi salah satu alat untuk mewujudkan hal tersebut. Hal ini menempatkan pengungkapan tanggung jawab sosial sebagai alat untuk memperoleh keuntungan. Perusahaan akan aktif melakukan aktivitas tanggung jawab sosial dan pengungkapannya hanya jika hal tersebut berkontribusi ke laba perusahaan. Tidak ada pertimbangan etis dalam melakukan pengungkapan tanggung jawab sosial. Walaupun hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa pengungkapan tanggung jawab sosial berkontribusi terhadap kinerja, namun pengungkapan tanggung jawab sosial seharusnya diungkapkan sebagai perwujudan perilaku etis perusahaan dalam berbisnis dan bukan hanya sebagai alat untuk mendapat keuntungan.

Sudut pandang kedua menempatkan tanggung jawab sosial sebagai bagian dari teori legitimasi. Teori legitimasi mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan antara tindakan perusahaan dan ekspektasi masyarakat. Manajer kemudian melakukan pengungkapan untuk menjembatani perbedaan dengan memenuhi ekspektasi masyarakat atau apa yang dianggap perusahaan sebagai ekspektasi masyarakat. Dengan melakukan hal tersebut perusahaan akan memperoleh legitimasi untuk menjalankan bisnisnya dimasyarakat. Hal ini menempatkan tanggung jawab sosial sebagai pengisi celah jika terdapat tindakan perusahaan yang tidak sesuai dengan ekspektasi masyarakat. Konsekuensinya perusahaan dapat melakukan aktivitas yang tidak etis yaitu penghindaran pajak dan menggunakan tanggung jawab sosial untuk menebus tindakan tersebut sehingga perusahaan tetap memiliki legitimasi untuk menjalankan bisnisnya.

2.2 Penghindaran Pajak

Pajak merupakan salah satu beban yang memiliki porsi yang besar dalam mengurangi keuntungan yang akan dinikmati perusahaan. Usaha melakukan penghematan pajak yang harus dibayar merupakan hal yang biasa dan legal untuk dilakukan perusahaan selama usaha tersebut tidak melanggar aturan yang ada. Di sisi lain, pihak regulator juga memberikan insentif dan celah bagi perusahaan sebagai wajib pajak untuk memilih alternatif yang terbatas untuk

meminimalkan besarnya pajak yang harus dibayar tanpa harus melanggar aturan yang berlaku yang dikenal dengan istilah *tax planning*. Namun usaha ini digolongkan menjadi agresivitas pajak ketika perusahaan berusaha memanfaatkan kelemahan dan *gray area* dalam aturan perpajakan dan berpotensi untuk tidak mematuhi prinsip perpajakan. Tindakan penghindaran pajak dikategorikan sebagai agresivitas pajak jika tindakan tersebut dipertanyakan legalitasnya (Watson, 2015) dan dilakukan dengan melihat adanya kemungkinan tidak akan diperiksa oleh otoritas pajak. Jika usaha penghematan pajak sudah jelas melanggar aturan perpajakan yang berlaku maka usaha tersebut tergolong pada penggelapan pajak.

Penghindaran pajak dapat dikategorikan sebagai tindakan yang tidak etis karena tindakan tersebut bersifat oportunistik dimana perusahaan berusaha untuk mengeksplotasi kontrak antara perusahaan dan masyarakat. Tindakan *tax planning* merupakan tindakan yang diperbolehkan oleh regulator sehingga resikonya terhadap penurunan penerimaan negara telah diperhitungkan. Namun tindakan penghindaran pajak merupakan tindakan yang berpotensi menurunkan penerimaan negara yang tidak diperhitungkan. Hal ini menyebabkan beban yang ditanggung masyarakat menjadi lebih tinggi karena distribusi kekayaan perusahaan kepada masyarakat dalam bentuk pajak menjadi berkurang.

2.3 Asuran Laporan Keberlanjutan

Informasi yang terdapat pengungkapan dalam laporan keberlanjutan menjadi penting karena pengungkapan tersebut dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan. Asuran oleh pihak independen bertujuan untuk menilai kredibilitas informasi dari laporan keberlanjutan yang diterbitkan perusahaan (Pflugrath et al., 2011). Asuran akan memberikan keyakinan bahwa informasi pengungkapan tanggung jawab sosial yang disajikan relevan dan reliabel. Asuran terhadap laporan keberlanjutan selain memberikan kepercayaan terhadap stakeholder juga menunjukkan bahwa perusahaan memiliki keseriusan yang tinggi dalam melakukan aktivitas tanggung jawab sosialnya sehingga bersedia diverifikasi oleh pihak yang independen. Hal ini berarti keberadaan asuran akan membatasi perilaku oportunistik manajer yang berusaha memanfaatkan pengungkapan tanggung jawab sosial hanya sebagai alat untuk menyembunyikan kecurangan perusahaan. Namun tidak menutup kemungkinan asurans juga digunakan perusahaan untuk memberikan kesan seakan-akan perusahaan serius dalam melakukan pengungkapan tanggung jawab sosialnya. Pedoman yang digunakan dalam melakukan asuran terhadap laporan keberlanjutan adalah AA1000AS yang diterbitkan oleh AccountAbility sebuah organisasi nirlaba independen yang bergerak di bidang akuntabilitas, praktik bisnis berkelanjutan, dan tanggung jawab perusahaan. Jasa asuran dilakukan oleh pihak independen baik dari kantor akuntan publik maupun pihak independen lain yang memiliki lisensi untuk melakukan asuran berdasarkan standar AA1000AS.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Penelitian-penelitian yang telah dilakukan untuk menguji hubungan antara pengungkapan tanggung jawab sosial dan agresivitas pajak memberikan hasil yang inkonklusif. Penelitian yang dilakukan oleh (Preuss, 2010) menemukan perusahaan-perusahaan yang aktif melakukan kegiatan penghindaran pajak agresif dengan memindahkan lokasi kantor pusat mereka ke negara-negara tax haven mengklaim bahwa mereka terlibat aktif dalam aktivitas tanggung jawab sosial. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang aktif melakukan pengungkapan tanggung jawab sosial juga akan dalam kegiatan penghindaran pajak. Hal ini sejalan dengan penelitian (Dalton et al., 2015) yang menemukan asosiasi positif antara pengungkapan tanggung jawab sosial dan penghindaran pajak. Hasil sebaliknya diperoleh dari hasil penelitian

Hoi et al (2013) yang menguji hubungan antara tanggung jawab sosial dan penghindaran pajak yang menemukan bahwa perusahaan yang dikategorikan sebagai perusahaan yang buruk dalam melakukan tanggung jawab sosial ternyata melakukan penghindaran pajak yang agresif. Lanis dan Richardson (2012) menemukan bahwa perusahaan yang aktif melakukan tanggung jawab sosial cenderung meminimalkan aktivitas penghindaran pajaknya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh terhadap tindakan penghindaran pajak. Ling & Sultana (2015) menyatakan bahwa tingkat pertumbuhan ekonomi suatu negara berpengaruh terhadap praktik tanggung jawab sosial perusahaan dan negara berkembang cenderung memiliki sistem hukum, standar dan tekanan stakeholder yang lemah dalam penerapan tanggung jawab sosial. Hal ini dapat menyebabkan perilaku oportunistik manajer menjadi sulit untuk dikendalikan. Manajer dapat menggunakan pengungkapan tanggung jawab sosial sebagai alat untuk menyembunyikan tindakan oportunistik agresivitas pajak yang dilakukan. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis berikut:

H1 : Pengungkapan tanggung jawab sosial berasosiasi positif dengan agresivitas pajak

Penelitian yang dilakukan oleh Watson (2015) menemukan bahwa perusahaan dengan kinerja pengungkapan tanggung jawab sosial yang rendah berhubungan positif dengan penghindaran pajak ketika perusahaan memiliki kinerja keuangan saat ini maupun masa yang akan datang yang rendah. Namun efek tersebut menghilang ketika perusahaan memiliki kinerja keuangan saat ini maupun masa yang akan datang yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa asosiasi antara pengungkapan tanggung jawab sosial dan agresivitas pajak bergantung pada konteks spesifik tertentu. Penelitian ini menggunakan variabel asuran terhadap laporan keberlanjutan sebagai faktor kontekstual yang dapat mempengaruhi asosiasi antara pengungkapan tanggung jawab sosial dan agresivitas pajak.

H2 : Asosiasi pengungkapan tanggung jawab sosial dan agresivitas pajak dimoderasi oleh asuran terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial

3. Research Method

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan-perusahaan go publik di Indonesia yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Sampel penelitian adalah perusahaan yang menerbitkan stand alone laporan keberlanjutan berdasarkan aturan yang terbitkan oleh Global Reporting Initiative (GRI) periode 2013-2018. Pada periode tersebut GRI mengeluarkan pedoman G4 (2013) dan standar GRI (2016) yang menjadi patokan penyusunan laporan keberlanjutan. Berdasarkan kedua aturan tersebut, penulis kemudian membuat indeks pengungkapan yang digunakan untuk mengukur variabel pengungkapan tanggung jawab sosial. Pengungkapan tanggung jawab sosial diukur dengan membandingkan jumlah item pengungkapan yang dilaporkan perusahaan dan indeks pengungkapan.

Variabel agresivitas pajak diproksikan dengan GAAP ETR (Dhaliwal et al, 2004) yang diukur dengan membagi total beban pajak penghasilan dengan laba sebelum pajak. Penulis tidak menggunakan Cash ETR karena pada periode penelitian terdapat kebijakan tax amnesty yang mengakibatkan jumlah pembayaran pajak yang dilaporkan termasuk jumlah pembayaran untuk tebusan aset yang ikut dalam program tersebut. Sedangkan Variabel Asuran pengungkapan tanggung jawab sosial diukur dengan menggunakan variabel dummy yaitu 1 jika perusahaan memiliki laporan asuran terhadap laporan keberlanjutan yang telah diterbitkan dan 0 jika perusahaan tidak memiliki laporan asuran terhadap laporan keberlanjutan yang telah diterbitkan. Penelitian ini menggunakan variabel kontrol yaitu ukuran perusahaan, tingkat

hutang, profitabilitas, pertumbuhan perusahaan dan dummy industry.

Model penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Model untuk menguji H1

$$GAAP\ ETR_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 CSRI_{it} + \alpha_2 SRA_{it} + \alpha_3 SIZE_{it} + \alpha_4 LEV_{it} + \alpha_5 ROA_{it} + \alpha_6 PBV_{it} + \alpha_7 IND_Dummy_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

2. Model untuk menguji H2

$$GAAP\ ETR_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 CSRI_{it} + \alpha_2 SRA_{it} + \alpha_3 CSRI * SRA_{it} + \alpha_4 SIZE_{it} + \alpha_5 LEV_{it} + \alpha_6 ROA_{it} + \alpha_7 PBV_{it} + \alpha_8 IND_Dummy_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

Keterangan:

GAAP ETR = Penghindaran Pajak.

CSRI = Indeks pengungkapan tanggung jawab sosial

SRA = 1 jika perusahaan menggunakan asuran terhadap laporan pengungkapan tanggung jawab sosial, 0 jika sebaliknya

SIZE = Ukuran perusahaan

LEV = Tingkat Utang perusahaan

ROA = Profitabilitas

PBV = Tingkat pertumbuhan perusaha

4. Findings and Discussions

Berdasarkan periode penelitian dan ketersediaan data-data yang dibutuhkan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini, maka diperoleh sampel final sebanyak 244 observasi dari 67 perusahaan. Berikut adalah deskriptif statistik dari dari sampel tersebut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Mean	Median	Std. Dev.
<i>Continuous Variables</i>				
GAAP_ETR	244	0.222	0.239	0.102
CSRI	244	0.326	0.286	0.170
SIZE	244	24.369	24.133	1.538
LEV	244	0.625	0.633	0.255
ROA	244	0.072	0.047	0.115
PPE	244	22.661	22.787	1.505
<i>Dummy variable</i>				
		1 (%)	0 (%)	
SRA	244	66 (27%)	178 (73%)	

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa GAAP_ETR memiliki mean (median) sebesar 0.222

(0.239) dengan skala 0-1. Pada variabel CSRI hasil observasi menunjukkan bahwa mean (median) sebesar 0.326 (0.286) pada skala 0-1. Level pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan yang rendah dikarenakan pengungkapan tersebut masih belum bersifat mandatori dan belum ada standar pelaporan yang baku yang disyaratkan oleh regulator. Pada variabel control SIZE memiliki mean (median) sebesar 24.369 (24.133), LEV memiliki mean (median) sebesar 0.625 (0.633), ROA memiliki mean (median) sebesar 0.072 (0.047), PPE memiliki mean (median) sebesar 22.661 (22.787). Sedangkan untuk variabel dummy SRA hanya 27% dari total sampel yang melakukan asuran terhadap laporan keberlanjutan yang merupakan pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan.

Selanjutnya pada tabel 2 dilaporkan korelasi variabel yang digunakan dalam penelitian menggunakan pearson correlation. Hasil korelasi menunjukkan bahwa CSRI berasosiasi positif dengan dengan GAAP_ETR. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi level pengungkapan tanggung jawab sosial, semakin tinggi tingkat agresivitas pajak. Selain itu tabel 2 juga menunjukkan korelasi antara variabel penjelas. Korealsi tersebut berada pada level yang rendah dengan korelasi tertinggi antara PPE dan SIZE sebesar 0.375 ($p < 0.01$). Peneliti juga melakukan kalkulasi Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi untuk menguji multikolinieritas antar variabel penjelas. Hasil pengujian (tidak dilaporkan) menunjukkan bahwa nilai VIF untuk setiap variabel < 10 . Hal ini menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinieritas pada model regresi.

Table 2. Hasil Uji *Pearson Correlation*

	GAAP_ETR	CSRI	SIZE	LEV	ROA	PPE	SRA
GAAP_ETR	1.000						
CSRI	0.097 *	1.000					
SIZE	0.091 *	-0.171 ***	1.000				
LEV	-0.102 *	-0.230 ***	0.354 ***	1.000			
ROA	0.231 ***	0.102 *	-0.180 ***	-0.414 ***	1.000		
PPE	-0.006	0.159 ***	0.375 ***	-0.317 ***	0.096 *	1.000	
SRA	0.008	0.004	0.241 ***	-0.020	0.177 ***	0.253 ***	1.000

Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel 3. Pada persamaan 1 hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel CSRI berasosiasi positif terhadap GAAP_ETR ($\beta = 0.215$, $p < 0.05$) yang mendukung Hipotesis 1. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengungkapan tanggung jawab sosial maka semakin besar agresivitas pajak yang dilakukan perusahaan. Manajer aktif melakukan pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan ke publik namun pada saat yang bersamaan melakukan tindakan agresivitas pajak. Hasil ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Hoi et al., (2013) dan Lanis & Richardson (2012) yang menggunakan sampel perusahaan-perusahaan di negara maju. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan konteks pengungkapan tanggung jawab sosial pada negara maju dan negara berkembang. Pada negara maju, perlindungan investor yang baik dan tekanan yang kuat dari stakeholder membatasi manajer yang oportunistik untuk melakukan tindakan oportunistik yang akan menguntungkan dirinya dan merugikan pihak lain. Sedangkan pada negara berkembang memiliki karakteristik perlindungan investor yang rendah sehingga perilaku oportunistik manajer menjadi lebih sulit untuk dikendalikan. Pada negara berkembang

tekanan stakeholder hanya berasal dari investor asing atau pembeli dengan posisi tawar yang kuat (Ali et al, 2018). Selain itu adanya naturalistic fallacy karena pemahaman yang masih terbatas mengenai tanggung jawab sosial maupun dalam melakukan analisis secara komprehensif kondisi perusahaan mengakibatkan manajer menjadi lebih leluasa melakukan tindakan yang tidak etis. Keberadaan pengungkapan tanggung jawab sosial pada negara berkembang digunakan oleh manajer untuk menyembunyikan tindakan agresivitas pajak. Selain itu pengungkapan tanggung jawab sosial juga dapat digunakan untuk menetralkan dan melegitimasi tindakan agresivitas pajak yang dilakukan perusahaan .

Table 3. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Persamaan 1	Persamaan 2
	Koefisien (t-stat)	Koefisien (t-stat)
CSRI	0.080 ** (2.034)	0.155 *** (3.361)
SRA	-0.012 (-0.799)	0.064 ** (2.179)
CSRI*SRA		-0.233 *** (-2.981)
SIZE	-0.014 (-0.813)	-0.018 (-1.080)
LEV	-0.041 (-1.132)	-0.038 (-1.060)
ROA	0.167 *** (2.528)	0.146 ** (2.241)
PPE	0.013 (0.869)	0.015 (1.020)
Industry Dummy	included	included
Adj R ²	0.134	0.163

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa variabel CSRI*SRA berpengaruh pada GAAP_ETR ($\beta = -0.233$, $p < 0.01$). Tanda negative berarti bahwa interaksi pengungkapan tanggung jawab sosial dan asuran terhadap laporan keberlanjutan menurunkan agresivitas pajak. Hal ini berarti perusahaan yang melakukan asuran terhadap pengungkapan tanggung jawab sosialnya yang tercermin dalam laporan keberlanjutan juga akan mengurangi tindakan agresivitas pajak yang dilakukan. Pengungkapan tanggung jawab sosial masih merupakan pengungkapan yang bersifat sukarela, sehingga perusahaan yang melakukan usaha lebih dengan melaporkan dan melakukan asuran dari pihak independen terhadap laporan yang masih bersifat sukarela tersebut berarti menunjukkan keseriusan perusahaan dalam tanggung jawab sosial. Hasil penelitian menunjukkan perusahaan seperti itu lebih cenderung untuk tidak melakukan tindakan penghindaran pajak. Adanya asuran tidak hanya menunjukkan adanya ekstra biaya yang dikeluarkan perusahaan namun juga kesediaan perusahaan agar laporan tersebut diverifikasi oleh pihak eksternal. Keseriusan tersebut mengindikasikan bahwa tanggung jawab sosial menjadi nilai penting yang dipegang oleh perusahaan. Perusahaan tidak hanya berusaha

menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap tanggung jawab sosial namun juga memberikan ruang bagi pihak luar untuk mengaudit pengungkapan tanggung jawab sosial yang dilakukan perusahaan. Perusahaan menjaga reputasi tersebut dengan membatasi tindakan agresivitas pajak karena hal tersebut bertentangan dengan nilai-nilai etis yang tercermin dalam tanggung jawab sosial. Asuran dari pihak eksternal akan memberikan konfirmasi dari klaim perusahaan sebagai perusahaan yang peduli terhadap tanggung jawab sosial. Tanpa adanya asuran maka perusahaan dianggap hanya memberikan klaim sepihak sehingga dapat dipertanyakan kebenarannya.

Implikasi dari hasil penelitian adalah stakeholder perlu berhati-hati dalam menginterpretasikan perusahaan yang aktif melakukan tanggung jawab sosial sebagai perusahaan yang bertindak etis dalam aktivitas bisnisnya. Karena pada negara berkembang dimana perlindungan investor rendah, manajer dapat bertindak oportunistik salah satunya dengan memanfaatkan pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan untuk memperoleh predikat ‘seakan-seakan’ sebagai perusahaan yang memiliki tanggung jawab sosial yang baik. Stakeholder tidak bisa hanya menggunakan laporan keberlanjutan untuk menilai bahwa perusahaan sudah bertindak etis dalam kegiatan bisnisnya. Pengungkapan tanggung jawab sosial tidak otomatis dapat digeneralisir untuk menunjukkan bahwa perusahaan adalah perusahaan yang memegang prinsip-prinsip etis jika klaim tersebut sepihak dilakukan perusahaan. Selain itu penelitian ini menunjukkan pentingnya ada verifikasi dari pihak eksternal terhadap klaim yang dilakukan perusahaan. Verifikasi tersebut dilakukan melalui proses asuran dari pihak independent yang kompeten. Regulator perlu menerbitkan aturan yang mensyaratkan perusahaan untuk melakukan pengungkapan tanggung jawab sosial. Aturan tersebut juga perlu menyediakan pedoman dan standar pelaporan agar model pengungkapan tanggung jawab sosial menjadi lebih homogen. Regulator juga perlu untuk mendorong berkembangnya organisasi profesi yang memberikan jasa asuran terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial untuk membantu memberikan keyakinan bagi stakeholder terhadap pengungkapan yang dilakukan perusahaan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menguji asosiasi pengungkapan tanggung jawab sosial dan agresivitas pajak serta peran asuran dalam asosiasi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengungkapan tanggung jawab sosial berasosiasi positif dengan agresivitas pajak namun asosiasi positif tersebut melemah dengan adanya asuran terhadap laporan keberlanjutan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada perusahaan yang mengungkapkan tanggung jawab sosialnya melalui laporan keberlanjutan berdasarkan pedoman yang dikeluarkan oleh GRI. Pada prakteknya perusahaan bisa mengungkapkan tanggung jawab sosialnya melalui berbagai media seperti melalui website perusahaan atau menjadi bagian dari laporan tahunan. Perusahaan juga dapat menerbitkan laporan keberlanjutan yang tidak berbasis GRI. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan pengukuran pengungkapan tanggung jawab sosial yang lebih komprehensif yang dapat mengakomodasi beragamnya media pelaporan tanggung jawab sosial. Penelitian tanggung jawab sosial pada negara berkembang masih menarik untuk diteliti karena adanya karakteristik yang berbeda dengan negara maju sehingga dapat memberikan wawasan yang baru. Penelitian selanjutnya juga dapat pada negara-negara berkembang lain dan menggunakan ukuran-ukuran yang lain untuk berhubungan dengan perilaku oportunistik manajer seperti manajemen laba dan koneksi politik.

References

- Ali, W., Frynas, J. G., & Mahmood, Z. (2017). Determinants of Corporate Social Responsibility (CSR) Disclosure in Developed and Developing Countries: A Literature Review. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 24(4): 273-294.
- Atkins, B. (2006). Corporate Social Responsibility: Is It “Irresponsibility”? *The Corporate Governance Advisor* 14(6): 28-29.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management* 17(1): 99–120.
- Blazovich, J., & Smith, L. M. (2010). Ethical Corporate Citizenship: Does it Pay? *SSRN Working Paper Series*.
- Bowen, H. R. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. New York: Harper & Row.
- Carroll, A. B. (1997). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *Academy of Management Review*, 4(4): 497-505.
- Chih, H.L., Shen, C.H., & Kang, F.C. (2008). Corporate social responsibility, investor protection, and earnings management: Some international evidence. *Journal of Business Ethics*, 79(1): 179-198.
- Cobham, A. & Jansky, P. (2017). Global Distribution of Revenue Loss from Tax Avoidance: Re-estimation and country results. *Working Paper*. United Nation University World Institute for Development Economics Research.
- Davis, A., K., David, A. G., Krull, L. K., Williams, B. M. (2015) Do Socially Responsible Firms Pay More Taxes? *The Accounting Review* 91(1): 47-68.
- Dhaliwal, D., Gleason, C., & Mills, L. (2004). Last-chance earnings management: using the tax expense to meet analysts’ forecasts. *Contemporary Accounting Research* 21(2): 431–459.
- Goel, P. (2010). Triple Bottom Line Reporting: An analytical Approach for Corporate Sustainability. *Journal of Finance, Accounting and Management* 1(1): 27-42.
- Gray, R., Kouhy, R. & Lavers, S. (1995). Corporate social and environmental reporting: a review of the literature and a longitudinal study of UK disclosure. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 8(2): 47-77.
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2014) *Multivariate Data Analysis*. Essex: Pearson Education Limited.
- Harjoto, M. A., & Jo, H. (2011). Corporate Governance and CSR Nexus. *Journal of Business Ethics*, 100(1): 45-67.
- Hoi, C. K., Wu, Q., & Zhang, H. (2013). Is Corporate Social Responsibility (CSR) Associated with Tax Avoidance? Evidence from Irresponsible CSR Activities. *The Accounting Review*, 88(6): 2025-2059.
- Lanis R., & Richardson, G. (2012) Corporate Social Responsibility and tax Agressiveness: An Empirical Analysis. *Journal of Accounting and Public Policy* 31(1):86-108
- Lev, B., Petrovits, C., & Radhakhrisnan, S. (2010). Is Doing Good Good for You? How Corporate Charitable Contributions Enhance Revenue Growth. *Strategic Management Journal* 31(2): 182-200.

-
- Lietz, G. M. (2013). Tax Avoidance vs Tax Aggressiveness: A Unifying Conceptual Framework. *Journal Institute of Accounting and Taxation: Munster School of Business and Economics*.
- Ling, T. C., & Sultana, N. (2015). Corporate Social Responsibility: What Motivates Management to Disclose?. *Social Responsibility Journal* 11(3): 513-534.
- Preuss, L. (2010). Tax Avoidance and Corporate Social Responsibility: You Can't Do Both, or Can You? *Corporate Governance* 10(4), 365-374.
- Richardson, G., (2008). The relationship between culture and tax evasion across countries; Additional Evidence and Extensions, *Journal of International Accounting, Auditing, and Taxation* 17(2): 67-78.
- Sikka, P. (2010) Smoke and Mirrors: Corporate Social Responsibility and Tax Avoidance. *Accounting Forum* 34(3-4): 153-168.
- Simnett, R., Vanstraelen A., & Chua, W.F. (2009). Assurance on Sustainability Reports: An International Comparison. *The Accounting Review*, 84(3), 937-967.
- Wang, Y. G. (2011). Corporate Social Responsibility and Stock Performance – Evidence from Taiwan. *Modern Economy* 2(5): 788-799.
- Watson, L. (2015) Corporate Social Responsibility, Tax Avoidance, and Earnings Performance. *The Journal of the American Taxation Association* 37(2): 1-21.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Meta-Analysis of Perceptions of Occupational Risks in the COVID-19 Era

Cruz Garcia Lirios

Universidad Autónoma del Estado de México

bundestrans@icloud.com

Abstract

The objective of the work was to review the literature on the perception of occupational risks during the pandemic. A documentary, cross-sectional and systematic research was carried out with a selection of journals indexed to international repositories, considering the period that the pandemic takes from 2019 to 2022. A network of profusion and connectivity was found that explains the differences and perceptive similarities around risks labor. In relation to biosafety policies, it is recommended to adjust the model in order to anticipate decisions and behaviors determined by expectations against or in favor of work accidents and professional illnesses.

Keywords: COVID-19, Risk Perception, Meta-Analysis, Homogeneous Random Effects

1. Introduction

Until December 2022, the pandemic has claimed the lives of five million, although international health systems such as the World Health Organization and the Pan American Health Organization recognize the underreporting of community transmission. Therefore, the death toll could rise to 20 million. In this scenario of risks of contagion, disease and death, the mitigation and containment policies for the pandemic consist of strategies of distancing, confinement and social immunization (García, Carreón, & Hernández, 2016a: p. 103). In the case of organizations and institutions, biosecurity policies translate into the prevention of risks such as the use of masks, ventilation, ozone measurement or the frequent use of alcohol gel.

However, risk prevention policies, strategies and programs are built from the recommendations for the ventilation of closed spaces and the immunization of people, discarding the expectations of workers (García, 2021a: p. 45). In this sense, a review of the state of the art suggests that the type of employment corresponds to occupational health (García, 2019a: p. 10).

It is assumed that jobs with higher risk are prone to uncertain scenarios with medium or high benefits (Hernández et al., 2021: p. 11). If risk aversion is the avoidance of exposure to accidents and illnesses, then risk propensity is identification with jobs and salaries above the average, but with exposure to health effects such as the pandemic (García, 2019a: p 27).

2. Literature Review

The theoretical and conceptual approaches that explain occupational risks are: 1) the theory of risk perception, 2) the prospective decision theory and 3) the theory of job expectations. These are theoretical perspectives that explain the impact of anti-COVID-19 policies, biosafety programs, and prevention strategies at work.

Risk perceptions, understood as the expectation of costs and benefits around external demands and internal resources for organizations, suggest that accidents and illnesses can be anticipated (García, Bustos & Juárez, 2020: p. 20). In a risk scenario such as that of the pandemic, the perception of risk is triggered by the expected gains and losses in the face of a decision or labor action. An increase in accidents and illnesses reflects an increase in risk propensity (Van Gesel et al., 2007). A reduction of costs and benefits implies an aversion to risks (Carreón et al., 2017: p. 33). That is, the perception of risks indicates the degree of opportunities and profits, considering the trend of infections, illnesses or deaths related to a work activity (García, 2019b: p. 5). The contribution of the perceptive approach to risks consists of an approach to the confidence of the workers regarding their leaders.

However, the mitigation and containment policies of the pandemic through the implementation of distancing, confinement and immunization strategies limit the workplace and reorient it towards biosafety guidelines (García, 2021d: p. 137). In this situation, the theory of prospective decisions explains the relationships between leaders and talents in the face of contingent events (Molina et al., 2019: p. 10). The theoretical approach raises differences between those who make decisions and those who abide by them (Amemiya, Bustos and García, 2018: p. 45). In this hierarchy, leaders make decisions minimizing the expectations of their workers (García et al., 2017: p. 231). This is the case of prospective decisions that consist of accepting high costs to obtain greater benefits (García et al., 2016b: p. 270). Such managerial decisions can be supported by workers as long as they receive a distribution of profits.

However, if employees notice higher costs than benefits, they will develop distrust towards their leader (García, 2012: p. 37). In this situation, risk perceptions may be minimal and prospective management decisions supported, but with levels of mistrust among employees (Soto & Homazabal, 2009). The job expectations approach suggests that this distrust can be generated by the absence of objectives and goals (Sánchez et al., 2019: p. 9). Or, mistrust can stem from technology investment associated with layoffs or job rotations.

Risk perceptions explain that accidents and illnesses can be prevented if they are considered close to the workers (García et al., 2018: p. 53). In another sense, prospective decisions choose processes with high costs expecting greater benefits (García, 2021e: p. 52). In the midst of both proposals, job expectations are translated into confidence when workers notice preventive risk management based on the dissemination of benefits versus prospective decisions.

Theories of risk perception suggest that occupational risks arise from uncertain scenarios such as the processes of contagion, illness and death from COVID-19 at the beginning of the pandemic in developed countries and during the pandemic so far in developed countries. about the development process. The differences between the countries suggest that the degree of uncertainty regarding the

SARS CoV-2 coronavirus warns of asymmetries in the perceptions of the effects of the pandemic in the workplace. In this way, occupational risks and accidents become even more relevant if they are viewed in a context of imminent risk in the face of the pandemic.

Theoretical and conceptual frameworks of risk perception assume that events are unpredictable, immeasurable, and uncontrollable (Peric et al., 2021). Based on these criteria, risk events are approached from the bias of perception or expectation of those who are exposed and vulnerable.

In this way, risk expectations are divided into risk aversion and propensity (Quiros et al., 2020). In the workplace, aversion is manifested in increased self-care. If COVID-19 is considered a pandemic, it generates biases in life expectancy and increases prevention through the use of gloves, masks, and face shields. If it is assumed as a flu, then the evaluations are oriented in the opposite pole and adherence to treatment is generated as long as it is associated with social support. In this way, high-risk jobs will match their levels of adherence to treatment with native professionals who do not have social or family support.

Risk perception indicators are a reflection of the degree of biased expectations towards an event such as the SARS CoV-2 pandemic (Rodelo, 2021). An increase in the use of contagion prevention devices correlates with an increase in the immeasurability of risks, although hopelessness also emerges as a provisional response. Impotence is the result of repetitive risk events that override the self-care response. Consequently, the intensified and prolonged pandemic breeds hopelessness. On the contrary, if the event is attended, the helplessness is reduced.

Risks are also the result of their determinants, as is the case with the perception of control (García, 2021b: p. 10). The emergence of self-control is the product of a high expectation of risk, but also of experiences of control that guide the individual to assume self-efficacy in health care. Self-efficacy is determined by the expectation of control and the belief that the event will be reversed by some vaccine. Technology is a determining factor in risk perception and event control. The pandemic is a risk event that can be reduced to its minimum expression as long as the individual assumes that their self-care will be complemented by a vaccine.

However, the perception of control is mediated by risk attribution biases, such as stigma (García, 2014: p. 81). If the pandemic is assumed to be uncertain, then it affects the perception of control and risks. On the contrary, if the health personnel is seen as a lifesaver, then self-care is reoriented towards trust in health professionals and rehabilitation or adherence to treatment.

The theoretical, conceptual and empirical frameworks agree in assuming that the pandemic is a risk event that can reduce its effects if the media and communication networks spread a vaccine (Lugo et al., 2020). Immunization complements self-care and promotes adherence to treatment or rehabilitation. To date, the consistency of this formulation has not been reviewed.

Consequently, the modeling of perception or expectation biases in the face of a risk such as infection, disease or death from COVID-19 has not been clarified (Reinols et al., 2022). A model can be reflexive if the goal is to understand the symptoms of responses to the pandemic. A model can be educational if information is available on the effect of immunization on self-care and adherence to treatment or rehabilitation.

In this way, a hybrid model can combine the symptoms of a risk perception consistent with the pandemic (Mendez et al., 2015). In a reflexive sense, the perception of risks can be appreciated from the biases of expectations or despair. In the case of the literature consulted, expectations can be seen in the questioning of anti-COVID-19 policies. A considerable increase in criticism reflects a significant perception of risk. A decrease in the use of devices such as masks, shields or gloves implies a lack of political trust that translates into a propensity for risk.

In this way, the objective of the present work was to specify a model for the study of risk perception, considering a review of the literature from 2019 to 2021, as well as the contrast of the null hypothesis regarding the significant differences between the structure of the perception of occupational risks with respect to the observations of the present work.

What are the homogeneous random effects of the findings related to the perception of occupational risks during the pandemic?

The premises that guide this work suggest: 1) The pandemic is a global phenomenon that has impacted occupational health through exposure to risks of contagion, illness or death, as well as through the media and electronic networks through of the information disseminated on anti-COVID-19. policies (Fontcuberta et al., 2019). 2) The anti-COVID-19 policies focused their strategy on the distancing and confinement of people, transforming work activity into a work environment (López, 2020). 3) Risk communication as part of anti-COVID-19 policies determined personal strategies for the use of devices such as masks, alcohol gel or facial protectors (Quintero & Romo, 2017). 4) Anti-Covid-19 policies were disseminated through risk communication (Ceballos et al, 2019). 5) The increase in infections, illnesses and deaths from COVID-19 spread in the media and electronic networks contravened the risk communication that consisted of mitigating and containing the pandemic (Espinoza et al., 2020). 6) The differences between the news and the official version affected the perception of risks (Jaimes , 2018). 7) An important contradiction between the media version and the official version affected the increase in the perception of risk and the intensive use of masks and face shields. 8) A concatenation between officialism and mediatization generated flexibility in the use of masks and shields (Camacho and Mayorga, 2017). 9) the literature that observed both processes established significant differences and anticipated high-risk scenarios in cases where officialism and media coverage converged (Matabanchoy et al., 2021).

3. Research Method

Given that the literature on occupational risks and risk perception coincides in assuming that the impact of the pandemic in the workplace is uncertain, unpredictable, immeasurable and uncontrollable, a documentary review study was carried out in order to be able to warn of the prevalence of homogeneity. random effects in the specialized literature on occupational risks and perception of risks derived from the pandemic. A documentary study was carried out with a selection of sources indexed to international repositories, considering the edition period from 2019 to 2022 (see Table 1).

Table 1. Descriptives of the sample.

Repository	Accidents	Diseases
------------	-----------	----------

	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Academy	1	3	2	3	2	4	2	2
Copernicus	2	2	1	2	1	3	1	1
Dialnet	3	1	3	4	1	2	3	3
Dimensions	4	3	2	1	1	1	4	2
Ebsco	2	2	1	2	3	2	3	4
Borders	3	3	1	3	4	1	5	3
Google	4	2	1	2	2	2	4	2
Latindex	1	1	2	2	2	1	3	3
Mendeley	2	3	1	1	4	3	1	3
Microsoft	5	2	3	1	1	1	2	3
Redalyc	1	2	3	1	1	1	1	4
Scielo	4	4	2	1	1	3	1	2
Scopus	3	2	4	1	3	2	1	3
Zenodo	2	1	3	2	2	1	1	1
Zotero	1	3	1	3	1	1	1	1

Source: Prepared with data from the study

In order to evaluate the relationship between the theories that explain occupational risks with respect to the findings reported in the literature, the Delphi Inventory was used (García et al., 2014b: p. 73). In three phases, expert judges in the field evaluated the results consulted in the public literature from 2019 to 2021 on occupational risks. The selection criteria of the expert judges were the h index of production in Google Scholar and the area of knowledge in work sciences. Table 2 shows the characteristics of the judges who rated the relevance of the findings in the selected literature during the pandemic. It is possible to appreciate that these are experts in labor studies with an impact factor index below the 44 points required to be considered an influential author, but their scores place them as authors in consolidation. In other words, based on the criteria of the judges, an explanatory model can be built on the impact of the pandemic on occupational risks, mainly on illnesses and accidents directly and indirectly related to COVID-19.

Table 2. Descriptions of the expert judges

Sex	Years	Entry	Area	h-index
Male	56	18`954.00	Occupational health	32
Feminine	61	16`964.00	Entrepreneurship	21
Feminine	77	15`843.00	Human Resources	17
Male	83	16`905.00	Human capital	26
Feminine	42	16`534.00	Intellectual capital	19
Male	53	19`674.00	Talent management	20
Feminine	62	17`534.00	process quality	60

Source: Prepared with data from the study

In the first phase, the expert judges rated the relationship established in the consulted literature, considering: 0 = “not at all in agreement” to 5 = “quite in agreement”. In the second phase, the averages of the first round were compared with the individual ratings of the judges in that first phase (García, 2017: p. 379). In the third phase, the ratings based on the second round were reconsidered. Or, the expert judges reiterated their initial ratings, even when confronted with the average. Table 3 shows the averages and standard deviations of the judges' scores from which the differences with non-parametric statistics were established. The chi square shows that there are differences in the criteria of the judges regarding the impact of the pandemic on occupational risks, mainly accidents and diseases in the literature consulted. Such findings are evident from one round to the next. That is, the criteria of the judges reveal a dissent in the second phase and a consensus in the third phase.

Table 3. Descriptive of the evaluated findings.

R1	M	SD	χ^2	df	p
judge 1	4.32	1.34	14.21	13	.05
Judge 2	4.56	1.54	13.25	14	.07
Judge 3	4.32	1.21	12.13	12	.03
Judge 4	4.36	1.43	10.45	fifteen	.08
Judge 5	4.12	1.09	15.46	14	.06
Judge 6	4.32	1.46	14.32	14	.07
Judge 7	4.30	1.07	15.71	10	.08
R2					
judge 1	4.36	1.21	13.26	12	.04
Judge 2	4.89	1.34	14.36	11	.03
Judge 3	4.35	1.21	16.57	14	.02
Judge 4	4.32	1.45	13.21	15	.06
Judge 5	4.12	1.32	19.67	13	.05
Judge 6	4.34	1.32	19.21	13	.08
Judge 7	4.36	1.56	14.35	12	.06
R3					
judge 1	4.36	1.08	13.21	14	.07
Judge 2	4.45	1.31	14.35	12	.09
Judge 3	4.03	1.24	10.45	13	.06
Judge 4	4.41	1.12	13.24	12	.04
Judge 5	4.37	1.35	14.89	11	.03
Judge 6	4.35	1.54	18.21	13	.06
Judge 7	4.67	1.36	14.35	14	.09

Source: Prepared with data from the study, R = Evaluation round of the expert judges, R1 = Qualification phase, R2 = Comparative phase, R3 = Reconsideration phase, M = Mean or average of the judges' qualifications, SD = Standard deviation of the evaluations of expert judges,

The data was captured in Excel and processed in JASP version 15.0 considering the normal distribution, contingency, correlation, adjustment and residual analyzes in order to test the null hypothesis about the differences between the reported findings and the ratings of the expert judges (García , 2013: page 363). The values were interpreted considering their proximity to the unit with the exception of the residual coefficients.

4. Results and Discussin

Figure 1 shows the networks of profusion and connectivity among the expert judges with respect to the findings evaluated in three rounds. The relationship structure suggests that the summaries evaluated are circumscribed to an evaluative neutrality on the part of the expert judges. In other words, the participants agree that most of the literature consulted presents a weak relationship between occupational risks and workers' perceptions.

Regarding illnesses and accidents, the judges' evaluations note weak connections between the reviewed literature and the theories that explain occupational hazards. Therefore, the results show a research network that informs the relationship between occupational risks and the perception of employees, but the judges who evaluated these relationships warn that such contributions would not be related to the exposed theoretical framework. Four of the summaries evaluated by the judges were considered extremely important for the specification of a perceptive model around occupational risks (see Figure 2).

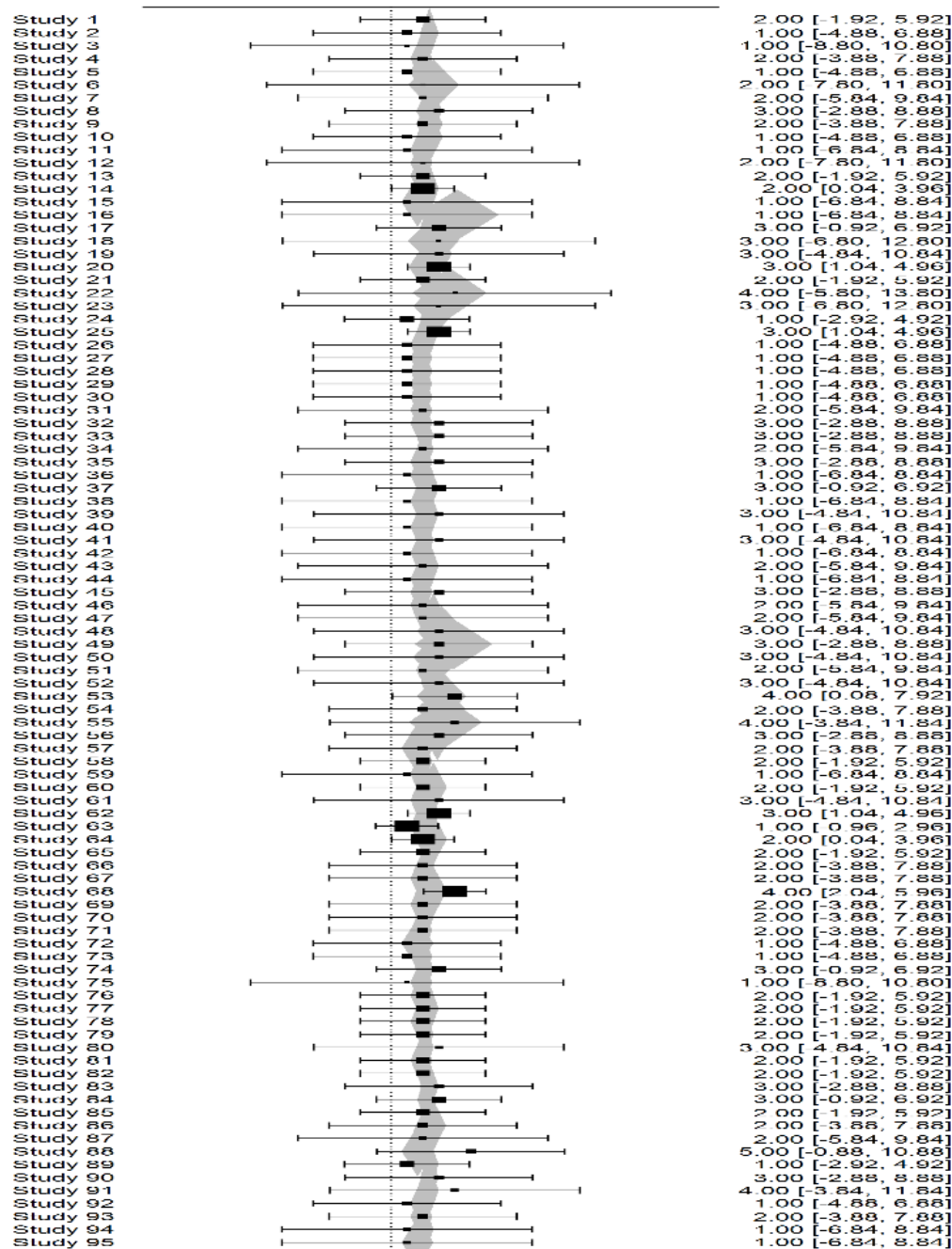


Figure 1. Graphs of occupational risks in the published literature from 2019 to 2022

Source: Prepared with data from the study

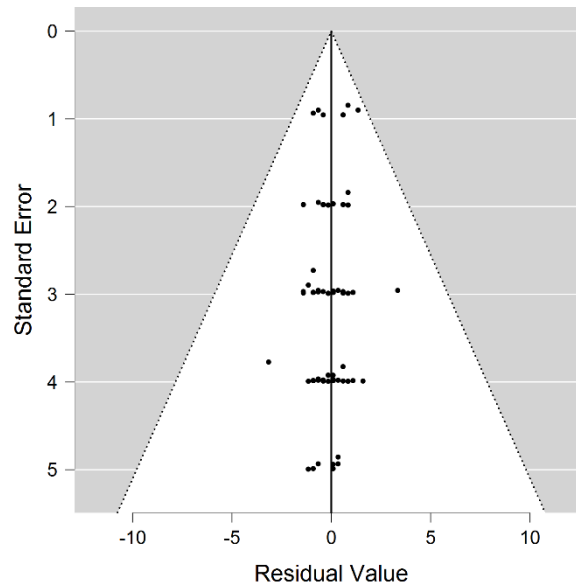


Figure 2. Occupational risks published in the literature from 2019 to 2022

Source: Prepared with data from the study

The expert judges in labor risks assume that only four of the summaries evaluated account for the phenomenon. The expert judges assume that the relationship between accidents and diseases is significant with respect to biosafety derived from the pandemic (see Table 1).

Table 4. Descriptives of the meta-analysis of occupational risks published in the literature from 2019 to 2022.

	Q	df	p
Coefficients	2,434	two	0.296
Heterogeneity	11,732	92	1,000

Source: Prepared with data from the study. Wail 's test : $z = 3.334$; $p < 0001$; Adjustment measures: AIC = 384367; BIC = 394,455; T2 = 0.000; T = 0.000; I2 = 0.000; H2 = 1000

The judges consider that this network of relationships could be modeled as a robust structure in the prediction of risk scenarios in the face of Covid-19. The judges suggest that these four findings reported in the literature reflect situations of risk prevention, both accidents and diseases. The profusion and connectivity of the judges' assessments warns of the predominance of non-significant relationships, although the rest of the findings tend to be integrative.

Discussion

The contribution of this work to the state of the matter lies in the specification of a model for the study of the perception of occupational risks in the era of Covid-19. The results show that the findings reported in the literature were evaluated as not very significant by expert judges. In

relation to the literature consulted where illnesses and accidents stand out as central axes of risk perception, the present work corroborates such a question. Regarding the theoretical and empirical frameworks that highlight the differences between occupational risks and risk perceptions, this article corroborates these findings. Regarding the explanation that the perception of risks revolves around specific and contingent situations, the present work corroborates this assumption. Regarding the approach of prospective decisions in the face of risk events to maximize profits, this article discusses this hypothesis. It is true that decisions in risk situations are increasingly fortuitous, but the judges surveyed assume that illnesses and accidents reported as objects of perception are not very significant. That is, the judges consider that the prospective decisions are generated from risks that have not been reflected as accidents or illnesses.

Risk perception theory assumes that events are incalculable in their effects, unpredictable in their occurrence, and uncontrollable in their magnitude (Šanc & Prosen, 2022). The present work agrees with these axes of discussion and theoretical matrices. The systematic review of the study suggests that the findings reported in the repositories consulted during the pandemic are within the thresholds of homogeneous random effects. That is, the political decisions of communication and risk management can include the cited literature to guarantee the prevention of risks.

Based on the theoretical approach to risks, the research that corroborates the approaches to the phenomenon suggests that risks are associated with trust in science and technology (Gil & Gil 2010). The present work suggests that chance does not affect the findings reported in the literature. It means then that the literature recovers contributions that serve to design risk management policies. In this sense, the relationships between risk perception with self-efficacy and technology acceptance explain the governance of risk events.

Risk perception modeling included the impact of technology on confidence in risk control (Nasir et al., 2015). The present study suggests that risk control has been consistent in the literature that presumes a regularity in terms of its association with perceptions of trust and usefulness. Policies that include trust in science and technology may be more widely accepted than those faced by academic institutions or universities.

The lines of investigation regarding occupational risks after the lack of confidence will allow the judges' assessments to be corroborated. The reactivation of the economy and the return to work will make it possible to alert about occupational health risks. Accidents and illnesses as occupational risks were qualified as an area of opportunity by the judges. Therefore, occupational risks can be seen as reflections of occupational biosafety. Risk management from the prevention of accidents and diseases will contribute to the theories that explain them. Studies alluding to occupational risks can contribute to theories based on the explanation of perceptions.

5. Conclusion

The objective was to specify a model for the study of occupational risk perceptions in the Covid-19 era. A structure of relationships was found between the findings reported in the literature regarding the assessments of expert judges. The criteria of the judges were established from a position of "not at all in agreement" to "quite in agreement" for the qualification of the findings. The comparison of the average of the qualifications with the initial evaluations allowed moving

towards a reconsideration. The judges' evaluations were different in each round. The judges' criteria opened the discussion around the profusion and connectivity of the findings reported in the literature during the pandemic to date. From this study it was possible to notice biosafety policies focused on diseases and accidents as axes of the research agenda.

The design of safety policies in the workplace can be carried out based on the established findings. The systematic review of the results published during the pandemic suggests that workers develop a perception of risk based on information from the environment in the media and networks. The distinction of the source is not heterogeneous. That is, workers receive and process information based on their expectations of risk. Perceptions of contagion, illness or death from COVID-19 are indistinct from the type of source and message. Therefore, prevention policies are oriented towards self-care as a complement to trust in science and technology. In the case of care for cases of atypical pneumonia, adherence to treatment is related to risk communication that minimizes the pandemic or equates it with influenza.

The lines of study that emerge from the findings and their confrontation with theoretical, conceptual and empirical frameworks suggest a propensity for risk if trust in science and technology remains constant while the pandemic continues. Another aspect of the research is related to the observation of indicators to reveal the reflection of risk perception in audiences of workers who take their health as a priority and develop self-care, or workers who are viewers of the media and networks that adhere to an anti-COVID-19 treatment from surrounding information on immunization.

References

- Amemiya Ramírez, M., Bustos Aguayo, JM, & García Lirios, C. (2018). Reliability and validity of an instrument that measures the establishment of the local water agenda. *Journal Realities of the Faculty of Social Work and Human Development* , 8 (1), 45–54. Retrieved from <https://realidades.uanl.mx/index.php/realidades/article/view/101>
- Camacho Ramírez, A., & Mayorga, D.R. (2017). Occupational psychosocial risks. Organizational, legal and social perspective. *Prolegomena* , 20 (40), 159-172. <https://doi.org/10.18359/prole.3047>
- Carreón Guillén, JC, Hernández Valdés, J., Bustos Aguayo, JM, and García Lirios, C. (2017). Business development policies and their effects on the perception of risk in coffee growers from Xilitla, Sanluis Potosí, central Mexico. *Poiesis Magazine* , (32), 33-51.
- Ceballos Garzón, R., Rincón, J., & Montaña Oviedo, K. (2019). Analysis of occupational risk factors through open data. *Mare Ingenii* , 1 (2), 29–45. <https://doi.org/10.52948/mare.v1i2.189>
- Espinoza-Guerra, E., Quimí -Espinosa, J., Escobar-Segovia, K., & Camacho-Polo, I. (2020). Psychosocial risks and job satisfaction in companies providing occupational health services: a study in the city of Guayaquil. *UNEMI PSYCHOLOGY* , 4 (7), 21-39. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol4iss7.2020pp21-39p>

- Fontcuberta, L., Delclós, J., García, G., Martínez, JM, Ramada, JM, & Ronda, E. (2020). Archives 2019: Welcome OJS, a firm commitment to quality and editorial visibility. *Occupational Hazard Prevention Archives*, 23 (1), 14-21. <https://doi.org/10.12961/april.2020.23.01.02>
- García Lirios C., Carreón Guillén J., Hernández Valdés J., Bustos Aguayo JM, & Aguilar Fuentes JA (2016). Specification of a model of sociopolitical hyperopia. *Luna Azul Magazine (On Line)*, (42), 270 - 292. Retrieved from <https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/lunazul/article/view/1619>
- García Lirios, C. (2014). Attitude towards the usefulness and risk of social networks. *Folios, Journal of the Faculty of Communications*, 1 (29), 81–93. Retrieved from <https://revistas.udea.edu.co/index.php/folios/article/view/18292>
- García Lirios, C. (2017). Entrepreneurial millennial model. *Changes and Stays*, 8 (2), 379–395. Retrieved from <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/7788>
- García Lirios, C. (2018). Specification of a risk perception model. *Journal of Academic Research Without Borders: Division of Economic and Social Sciences*, (19). <https://doi.org/10.46589/rdiasf.v0i19.44>
- García Lirios, C. (2019a). Exploratory factorial structure of the reliability of Internet users on the eve of the federal elections. *IROCAMM - Magazine International Mix of Communication and Marketing*, – 1 (2). Retrieved from <https://revistascientificas.us.es/index.php/IROCAMM/article/view/42-49>
- García Lirios, C. (2019b). Model of expectations on citizen security in microentrepreneurs in central Mexico. *DIXI*, 20 (28), 1-13. <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2018.02.04>
- García Lirios, C. (2019c). Dimensions of the theory of human development. *Equity. International Journal of Social Work and Welfare Policy*, (11), 27–54. <https://doi.org/10.15257/ehquity.2019.0002>
- García Lirios, C. (2021). Vocational training in the post COVID-19 era. *Education and Health Scientific Bulletin Institute of Health Sciences Autonomous University of the State of Hidalgo*, 9 (18), 42-47. <https://doi.org/10.29057/icsa.v9i18.6282>
- García Lirios, C. (2021a). Perception of citizen insecurity in the post-COVID-19 era: Perception of citizen insecurity in the post-Covid-19 era. *Social Projection Magazine*, 4 (1), 45-53. Retrieved from <https://journalusco.edu.co/index.php/rps/article/view/3027>
- García Lirios, C. (2021c). Occupational risk perceptions in the Post Covid-19 era. *Know and Share Psychology*, 2 (1). <https://doi.org/10.25115/kasp.v2i1.3869>
- García Lirios, C. (2021d). Perception of biosecurity and cybersecurity against COVID-19 in Mexico. *Studies in Security and Defense*, 16(31), 137 - 160. <https://doi.org/10.25062/1900-8325.293>
- García Lirios, C., Bustos Aguayo, J., & Juárez Nájera, M. (2020). Perception and intention of risk in the face of COVID-19: Perception and intention of risk in the face of COVID-19.

Journal of Academic Research Without Border : Division of Economic and Social Sciences , (34), 1–26. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi34.317>

- García Lirios, C., Carreón G., J., Hernández V., J., Limón D., GA, Morales F., MDL, & Bustos A., JM (2018). Model of the determinants of attitude towards rehydration. *Colombian Journal of Nursing* , 8 , 53–60. <https://doi.org/10.18270/rce.v8i8.546>
- García Lirios, C., Carreón Guillén, J., & Hernández Valdés, J. (2016). Governance of public safety based on identity and perception of risk established in the citizen's agenda by the media / Governance of Public Safety based on the ideas of identity and perception of risk that are gone. *Rumbos TS Magazine. A Critical Space for Reflection in Social Sciences* , (13), 103-116. Retrieved from <http://revistafacso.ucentral.cl/index.php/rumbos/article/view/61>
- García Lirios, C., Carreón Guillén, J., Bustos Aguayo, J., Hernández Valdés, J., Aguilar Fuentes, J., & Rosas Ferrusca, F. (2014). A sociopolitical approach to shortages, tariffs, subsidies and tandems related to water services. *Pedagogical Essays Magazine* , 9 (1), 73-98. <https://doi.org/10.15359/rep.9-1.4>
- García Lirios, C., Carreón Guillén, J., Hernández Valdés, J., & Bustos Aguayo José, M. (2017). Sociopolitical reliability in coffee growers from Huitzilac, Morelos (central Mexico). *Social Mediations* , 16 , 231-244. <https://doi.org/10.5209/MESO.58118>
- García Lirios, Cruz, Carreón Guillén, Javier, Hernández Valdés, Jorge, López Lena, María Montero, & Bustos Aguayo, José Marcos. (2013). Attitudes, water consumption and tariff regime for the drinking water supply service. *Polis (Santiago)* , 12 (34), 363-401. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682013000100019>
- García Lirios, Cruz. (2012). The structure of the perception of citizen insecurity. *Liberabit* , 18 (1), 37-44. Retrieved on November 12, 2021, from http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272012000100005&lng=es&tlng=es.
- García-Lirios, C. (2021b). Meta -analysis of perceived safety in public transport in the Covid-19 era. *Mathematical Echo* , 12 (1). <https://doi.org/10.22463/17948231.3073>
- García-Lirios, C., Carreón-Guillén, J., & Bustos-Aguayo, JM (2017). Occupational health of older adults in an electoral context in a town in central Mexico. *Doxa Digital Magazine* , 7 (12), 36–48. <https://doi.org/10.52191/rdojs.2017.32>
- Gil-Lacruz, Ana I., & Gil-Lacruz, Marta. (2010). Evaluation subjective perception of risk and alcohol consumption in _ students Spaniards . *Mental Health* , 33 (4), 309-316. Retrieved on March 22, 2022, from http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252010000400002&lng=es&tlng=en.
- Hernández Valdés, J., Juárez Nájera, M., Bustos Aguayo, JM, Bermúdez Ruíz, G., Quintero Soto, ML, Rosas Ferrusca, FJ, Rincón Ornelas, RM, & García Lirios, C. (2021). Proposal of

- categories for retrospective documentary research on adherence to treatment. *Med Magazine* , 28 (2), 11-24. <https://doi.org/10.18359/rmed.3835>
- Jaimes -Morales, J. (2018). Occupational health and safety management system: a review from the emergency plans. *IPSA Scientia , Multidisciplinary Scientific Journal* , 3 (1), 23–29. <https://doi.org/10.25214/27114406.920>
- Lopez Fernandez, R. (2020). Occupational risk prevention services in times of coronavirus. *LAN Harremanak - Journal of Labor Relations* , (43). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21714>
- Lugo-González, Isaías Vicente, Fernández-Vega, Margarita, Reynoso-Erazo, Leonardo, Becerra-Gálvez, Ana Leticia, & Pérez-Bautista, Yuma Yoaly . (2020). Perception of COVID-19 and behaviors preventive : Study descriptive comparative by severity and risk perceived . *Mental Health* , 43 (6), 285-292. Electronic edition of February 24, 2021. <https://doi.org/10.17711/sm.0185-3325.2020.039>
- Matabanchoy- Salazar, Johana Madelyn , & Diaz-Bambula, Fatima. (2021). Occupational risks in Latin American workers in the agricultural sector: a systematic review. *University and Health* , 23 (3, Supplement 1), 337-350. Epub December 03, 2021 . <https://doi.org/10.22267/rus.212303.248>
- Mendez -Ruiz, Martha Dalila, Alonso-Castillo, Maria Teresa de Jesus , Alonso-Castillo, Maria Magdalena, Uribe-Alvarado, J. Isaac, & Armendáriz- Garcia , Nora Angelica. (2015). Relationship between risk perception and alcohol consumption in _ teenagers . *SMAD. Eletrônica eletrônica mental health alcohol and drugs* , 11 (3), 161-167 . <https://dx.doi.org/10.11606/issn.1806-6976.v11i3p161-167>
- Molina Ruíz, HD, Martínez Muñoz , E., Bustos Aguayo , JM, Juárez Nájera, M., & García Lirios , C. (2019). representations peri-urban socio- environmental . *Kuxulkab ' , 26 (54), 05-12.* <https://doi.org/10.19136/kuxulkab.a26n54.3029>
- Nasir, M.A., Wu, J., Yago , M., & Li, H. (2015). Influence of psychographics and risk perception _ in the adoption of Internet banking : current state of affairs in Great Britain. *Magazine International Economics and Affairs _ financial* , 5 (2), 461–468. Retrieved from <https://www.econjournals.com/index.php/ijefi/article/view/1067>
- Perić , G., Dramićanin , S.. & Conić , M. (2021). The impact of the perception of risk of the tourists serbs in your travel intentions _ during the COVID-19 pandemic . *European Journal of Research Tour* , 27 , 2705. <https://doi.org/10.54055/ejtr.v27i.2125>
- Quintero Ramírez, C., & Romo Aguilar, M. de L. (2017). Occupational risks in the maquiladora; The Tamaulipas experience. *Northern Border*, 13(2e), 11–46. <https://doi.org/10.17428/rfn.v13i2e.1688>
- Quiros Badilla, D.F., Solórzano Thompson, J., & Paniagua Molina, J. (2020). Operational risk factors in agriculture: evaluation through the Analytical method hierarchical Process

- (AHP). Case study in coffee cultivation. *E- Agribusiness* , 6 (2), 19–38.
<https://doi.org/10.18845/ea.v6i2.5213>
- Reynolds RM, Weaver SR, Nyman AL, Eriksen MP (2022) Confidence in the sources of information on COVID-19 and the risk perceived among _ smokers : one poll representative at the level national . *PLoS ONE* 17(1): e0262097.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0262097>
- Rodelo, F.V. (2021). Framed in the Covid-19 pandemic and its organizational indicator factors. *Notebooks.Info* , (50), 91–112. <https://doi.org/10.7764/cdi.50.37525>
- Šanc , P. & Prosen , M. (2022). Medpoklicno sodelovanje v interdisciplinarnih zdravstvenih timih : kvantitativna opisna raziskava . *Obzornik Zdravstvene black* , 56 (1), 9–21.
<https://doi.org/10.14528/snr.2022.56.1.3106>
- Sánchez-Sánchez, A., Valés -Ambrosio, O., García-Lirios, C., & Amemiya-Ramirez , M. (2019). Reliability and validity of an instrument that measures knowledge management. *Blanks. Education Magazine (Consultations Series)* , 1 (30), 9-22.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37177/UNICEN/EB30-261>
- Soto Delgado, N. & Hormazábal Salas, R. (2009). My neighbor sucks. Sociological approach to the Lulu phenomenon. *Magazine INVI* , 24 (65), 139-176.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-83582009000100005>
- Van Gestel, YRBM, Voogd, AC, Vingerhoets , AJJM, Mols, F., Nieuwenhuijzen , GAP, Repelaer van Driel, OJ, Berlo, CLH, and van de Poll-Franse, LV (2007). A comparison of quality of life , _ impact of the disease and risk perception in women with invasive breast cancer and ductal carcinoma in situ. *European Journal of Cancer: Review official of the European Organization for Research and Cancer Treatment (EORTC)* , 43 (3), 549-556. <https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/a-comparison-of-quality-of-life-disease-impact-and-risk-perceptio>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis
Training & Research Institute – Jeramba Ilmu Sukses
Jln. Brigjen Hasan Kasim No 22 Palembang, Indonesia
www.journal.jis-institute.org

Email: contact@jis-institute.org

