

## PENGARUH AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PROFITABILITAS PERUSAHAAN MANUFAKTUR INDONESIA

<sup>1</sup>Muriyana, <sup>2</sup>Dina Hana Prameswari, <sup>3</sup>Erwinia Ocvianti, <sup>4</sup>Wulan Budi Astuti

<sup>1</sup>Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wahid Hasyim, Jl. Menoreh Tengah X No.22 Sampangan, Kecamatan Gajahmungkur, Kota Semarang,(024) 8505680

<sup>2</sup>Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wahid Hasyim, Jl. Menoreh Tengah X No.22 Sampangan, Kecamatan Gajahmungkur, Kota Semarang,(024) 8505680

<sup>3</sup>Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wahid Hasyim, Jl. Menoreh Tengah X No.22 Sampangan, Kecamatan Gajahmungkur, Kota Semarang,(024) 8505680

<sup>4</sup>Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wahid Hasyim, Jl. Menoreh Tengah X No.22 Sampangan, Kecamatan Gajahmungkur, Kota Semarang,(024) 8505680

[riamuriyana@gmail.com](mailto:riamuriyana@gmail.com)

### Abstrak

Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur Indonesia. Sampel penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2017-2021. Metode analisis regresi berganda diterapkan guna menganalisis data penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa investasi biaya pelatihan dan pengembangan karyawan, perubahan gaji karyawan dan tunjangan pasca kerja berdampak positif signifikan terhadap profitabilitas perusahaan manufaktur di Indonesia. Dalam studi ini dapat di simpulkan bahwa akuntansi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap profitabilitas perusahaan manufaktur Indonesia dan memberikan rekomendasi investasi Sumber Daya Manusia perlu perhatian khusus, seperti pelatihan dan pengembangan karyawan.

*Kata kunci : Akuntansi Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Pengembangan, Gaji, Tunjangan, Profitabilitas.*

### Abstract

*This study aims to evaluate the impact of Human Resource Accounting on the Profitability of Indonesian Manufacturing Companies. The sample for this research is a manufacturing company listed on the Indonesian Stock Exchange from 2017-2021. Multiply regression analysis method was applied to analyze research data. The results of the study show that the cost of employe training and development, canghes in employe salaries and post-employment benefits have a significant positive impact on the profitability of manufacturing companies in Indonesian. In this study, it can be concluded that human resource accounting has a positive effect on the profitability of Indonesian manufacturing companies and provides investment recommendations. Human Resources need special attention, such as employee training and development.*

*Keywords : Human Resource Accounting, Training, and Development, Salary, Benefits, Profitability.*

## PENDAHULUAN

Globalisasi merupakan suatu proses integrasi internasional yang menyebabkan batas-batas geografis yang ada menjadi kurang penting sehingga interaksi antar Negara menjadi lebih bebas. Dengan adanya globalisasi ini, proses pertukaran berbagai aspek antar Negara menjadi lebih mudah. Dibidang ekonomi misalnya, perdagangan lintas Negara dapat dilakukan dengan mudah. Hal ini tentunya menyebabkan bertambahnya kompleksitas dalam perdagangan internasional sehingga memicu timbulnya aktivitas bisnis internasional lainnya diluar ekspor dan impor.

Tidak dapat dipungkiri globalisasi memberikan peluang sekaligus tantangan tersendiri bagi para pelaku bisnis. Pelaku bisnis dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan adanya hal tersebut. Globalisasi memungkinkan bertambah luasnya cakupan pemerolehan sumber daya yang dibutuhkan oleh suatu bisnis. Sebagai contoh, dalam hal permodalan, sumber permodalan tidak hanya terbatas pada Negara dimana suatu bisnis berkedudukan saja, akan tetapi peluang tambahan modal dapat meluas ke Negara-negara lain yang potensial. Pelaku bisnis juga memiliki pilihan penyedia sumber daya yang lebih variatif sehingga dapat memilih yang paling sesuai, dan juga mengurangi kekhawatiran tidak terpenuhinya sumber daya yang dibutuhkan.

Disisi lain globalisasi menyebabkan lingkungan bisnis internasional menjadi lebih kompetitif. Pada dasarnya para pelaku bisnis bertujuan untuk menjadi pemimpin dalam pasar (*market leader*). Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka mereka harus menyesuaikan diri dengan tren bisnis yang ada saat ini. Saat ini trend bisnis mengalami pergeseran yang tadinya penciptaan nilai perusahaan difokuskan pada sumber daya fisik dan moneter menjadi pada sumber daya manusia (cuganesan, 2006). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang tidak dapat terlepas dari suatu bisnis dan keberadaannya sangatlah penting dalam pelaksanaan dan upaya pencapaian tujuan bisnis. Karena keberadaannya yang sangat penting, tak jarang sumber daya manusia disebut sebagai asset yang berharga yang dikenal dengan istilah *human asset* (Islahuzaman, 2006). Sumber daya manusia yang berkualitas menentukan ketercapaian tujuan organisasi melalui perannya dalam menjalankan kegiatan operasional organisasi, mengelola sumber daya dalam perusahaan dan menjalankan strategi bisnis secara optimal. Keputusan-keputusan bisnis, seperti apa yang harus diproduksi, siapa yang memproduksi dan bagaimana cara memproduksinya, dibuat oleh manusia. Maka dari itu, penting bagi bisnis memiliki sumber daya manusia yang terbaik, karena sumber daya bisnis yang lainnya bergantung pada sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan secara optimal. Untuk menjadi yang terbaik maka dibutuhkan pendidikan dan pelatihan, pengalaman yang mengarah pada pengembangan dan motivasi dalam hal remunerasi dan tunjangan pasca kerja.

Dengan adanya pergeseran tren bisnis yang dijelaskan sebelumnya menyebabkan timbulnya kebutuhan akan akuntansi sumber daya manusia (Bokhari, Qureshi, Bashir dan Hijzi, 2012). Akuntansi sumber daya manusia menyediakan informasi bagi pengguna internal dan eksternal bisnis. Pengguna internal menggunakan informasi dari akuntansi sumber daya manusia dalam hal memutuskan pemanfaatan sumber daya manusia, pekerjaan dan menentukan pelatihan, promosi, transfer serta peghematan modal manusia. Hal tersebut memberikan dasar bagi pelaku bisnis dalam melakukan perencanaan terhadap sumber daya fisik dalam kaitannya dengan sumber daya manusia dan melakukan pengawasan terhadap biaya yang mungkin terjadi dalam penyelenggaraan pelatihan, sekolah lanjutan dan pengembangan karyawan serta keuntungan yang akan diperoleh oleh organisasi. Bagi pengguna eksternal, akuntansi sumber daya manusia menyediakan informasi terkait biaya yang dikeluarkan organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan bagaimana kualitas tersebut mempengaruhi sumber daya lain dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan profitabilitas guna mencapai tujuan organisasi. Informasi yang mereka peroleh tersebut akan menjadi landasan dalam menentukan keputusan investasi.

Perusahaan Manufaktur adalah sektor industri yang memiliki peran penting dalam meningkatkan ekonomi Indonesia. Secara garis besar, menurut laman Study, perusahaan manufaktur merupakan tipe perusahaan yang menggunakan bahan mentah untuk keperluan produksi dan merupakan salah satu sektor terbesar dalam hal kapitalisasi dan salah satu pemberi kerja sumber daya manusia terbesar di Indonesia. Oleh karena itu, ada kebutuhan untuk menilai bagaimana perusahaan memasuki trend global akuntansi sumber daya manusia dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja mereka. Pada perusahaan manufaktur yang berskala besar, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, yaitu menghasilkan laba maksimum untuk jangka panjang. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mendayagunakan sumber daya lain dalam perusahaan, dan menjalankan strategi bisnis secara optimal (Warno, 2011). Belakangan ini, investasi perusahaan terhadap sumber daya manusia belum menunjukkan manfaat yang maksimal. Padahal investasi dilakukan dengan menggunakan dana dan modal perusahaan sehingga dapat mengurangi tingkat profitabilitas perusahaan (Lal, 2019).

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari akuntansi sumber daya manusia terhadap profitabilitas perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama tahun 2017-2021. Dalam penelitian ini akuntansi sumber daya manusia diprosikan dengan biaya perubahan gaji dan tunjangan pasca kerja, sedangkan profitabilitas diprosikan dengan *Return on Asset* (ROA).

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Resource-Based Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Penrose pada tahun 1959. Teori berbasis sumber daya perusahaan menggabungkan konsep manajemen strategis dan konsep ekonomi organisasi. Sumber daya adalah jenis faktor produksi yang tersedia bagi perusahaan, menyiratkan bahwa itu dikelola oleh perusahaan meskipun faktanya perusahaan tidak memiliki hak milik atas sumber daya tersebut. Perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif dengan mengembangkan strategi penciptaan nilai dan mempertahankan yang sulit untuk ditiru dan tidak memiliki alternatif pengganti (Barney, 1991). Untuk mencapai keunggulan kompetitif, dua persyaratan harus dipenuhi. Pertama, sumber daya perusahaan harus dapat dipertukarkan dengan pesaingnya, dan kedua, sumber daya ini harus dilindungi, yaitu sulit diperoleh. Baik variabel independen maupun dependen ditangkap oleh teori ini. Sebagai alternatif, teori berbasis sumber daya memberikan cara bagi perusahaan untuk menguji keunggulan kompetitifnya sebagai hasil dari sumber daya yang dimilikinya. Perusahaan dikonseptualisasikan sebagai kumpulan unik dari sumber daya produktif yang digunakan oleh manajer dalam teori berbasis sumber daya perusahaan (Lockett & Wild, 2014). Premis sentral teori ini menyiratkan bahwa bisnis dapat berhasil jika mereka dapat mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Porter, 1985)

Teori sumber daya manusia relevan dengan materi pelajaran ini karena menjelaskan perlunya pelatihan dan pengembangan staf, moderasi pertumbuhan karyawan, dan tunjangan pasca kerja untuk pengembangan organisasi.

### **Akuntansi sumber daya manusia dan profitabilitas**

Sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya fundamental yang harus dimiliki suatu bisnis. Inilah motivasi di balik pernyataan yang berbunyi "aset terbesar kami adalah orang-orang kami", yang diakui dalam laporan tahunan yang disiapkan oleh sejumlah besar perusahaan (Enofe, Mgbame, Otuya & Ovie, 2013). S. Fajana (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber utama keunggulan kinerja perusahaan dalam perekonomian kontemporer. M. M. Kirfi dan A. Abdullahi (2012) menyatakan bahwa nilai sumber daya manusia membantu manajemen mengikuti perubahan kuantitas dan kualitas sehingga dapat dicapai keseimbangan antara aset yang dibutuhkan dan sumber daya manusia yang tersedia.

Akuntansi sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang lebih penting dalam keberhasilan organisasi dan para manajernya. Penting bagi organisasi menyediakan laporan organisasi yang secara akurat memberikan bukti bahwa sumber daya digunakan dan diproduksi untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. L. Divinney, G. Richard, W. Yip dan C. Johnson (2008) menyatakan bahwa aspek outcome organisasi meliputi keuangan (laba, ROA dan ROI), kinerja pasar (penjualan, *market share*) dan return saham (return saham, *economic value added*). Di bidang akademik, siapa pun yang ingin mempelajari lebih lanjut tentang segala aspek manajemen harus memperhatikan kinerja organisasi. Pengukuran hasil menjadi perhatian akuntansi. Kepuasan pelanggan dan pangsa pasar adalah perhatian utama pemasaran. Produktivitas dan biaya operasi menjadi perhatian utama manajemen operasi. Kepuasan personel dan efisiensi struktural menjadi perhatian utama dalam perilaku organisasi. MBA berfokus pada kinerja organisasi.

Menurut E. A. Odhong, S. Were dan J. Omolo (2014), profitabilitas mengacu pada kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba dari kegiatan operasinya. Lebih lanjut mereka menambahkan bahwa profitabilitas mengacu pada uang yang dapat digunakan dalam mengatur manajemen agar dapat menggunakan semua sumber daya perusahaan dan pasar secara menguntungkan untuk memaksimalkan keuntungan. (Astuti & Ayuningtyas, 2019) menyatakan bahwa kinerja perusahaan yang baik dapat meningkatkan nilai perusahaan dimata stakeholder, sehingga dapat meningkatkan loyalitas stakeholder terhadap perusahaan. Menurut L. Harward dan S. Upton (2012), profitabilitas adalah ukuran efisiensi manajemen yang dapat digunakan untuk mendorong perusahaan menuju efisiensi yang lebih baik dengan menampilkannya sebagai tolak ukur utama untuk menilai efisiensi manajemen.

Untuk menilai apakah standar tingkat kinerja telah terpenuhi atau tidak, tingkat kinerja dasar dapat diperiksa dengan berbagai metode. Dalam penelitian ini, profit margin (PM) digunakan untuk menilai kinerja. Ukuran ini mewakili efisiensi perusahaan dalam menggunakan total asetnya, sekaligus menjaga kebijakan keuangan perusahaan. Hal ini juga memberikan informasi tentang nilai tambah perusahaan, yang mengarah pada hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, studi penelitian ini memasukkan profit margin sebagai metrik untuk mengukur kinerja guna menyempurnakan literatur yang ada. Margin laba bersih yang rendah menunjukkan bahwa manajemen tidak dapat mengelola aktivitasnya secara efektif. Rasio yang lebih tinggi lebih disukai. Laba dikalikan 100 dibagi dengan penjualan sama dengan margin laba bersih.

### **Perubahan Gaji dan Kinerja**

Organisasi harus mengidentifikasi variabel yang memotivasi orang untuk melakukan hal yang terbaik. Karyawan diharapkan termotivasi oleh kenaikan kompensasi



berupa bonus tahunan atas penghasilan dasar mereka (Baughman, DiNardi & Holtz-Eakin, 2012). Penghasilan tinggi, status pekerjaan dan kondisi kerja, keamanan kerja, promosi, dan keadaan kerja yang layak semuanya harus menjadi motivator utama bagi karyawan. Kinerja organisasi sering dianggap berdampak positif pada keadaan emosional karyawan sebagai akibat dari peningkatan kompensasi (Kelvin & Chin, 2018). Setiap perusahaan harus dapat menentukan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawannya sedemikian rupa sehingga meskipun gaji yang diberikan tidak begitu tinggi tetapi dapat memenuhi kebutuhannya (Kanzunmudin, 2007). B. E. Okwudili (2015) mengadvokasi relevansi Teori Berbasis Sumber daya tentang perubahan gaji, yang menyatakan bahwa perubahan kompensasi seharusnya tidak hanya memadai, tetapi mereka juga harus menunjukkan beberapa elemen ekuitas, yang terutama berlaku dari sudut pandang karyawan.

Secara umum, hubungan yang baik antar organisasi dan karyawan serta gaji yang adil dapat memotivasi kinerja karyawan. Perubahan gaji adalah tunjangan tunai langsung yang paling ditekankan oleh karyawan, karena faktanya hal yang sama mengambil posisi sentral dalam skema ketika imbalan tenaga kerja dipertimbangkan (Falola, Ibidunni & Olokundun, 2014).

#### Biaya Tunjangan Kinerja dan Pasca Kerja

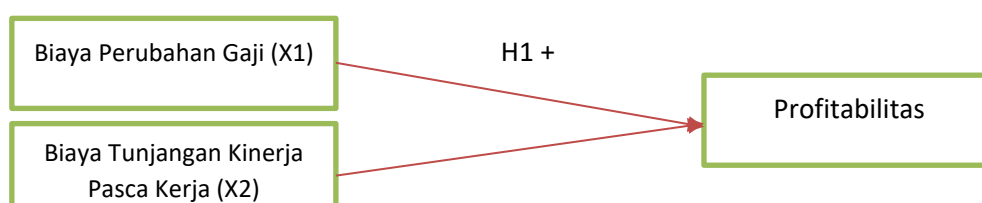
Sebagian besar perusahaan telah mengalihkan program imbalan pasti mereka ke akun iuran pasti, yang pada dasarnya mentransfer risiko finansial dari imbalan pasca kerja seperti pensiun kepada pekerja individu. Bahkan ketika karyawan menerima tunjangan seperti itu, kontribusi yang dibayarkan oleh pemberi kerja semakin terbatas, sementara bagian biaya karyawan meningkat (Özutku, 2012). Tunjangan karyawan mengacu pada segala bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan oleh karyawannya (IAS 19). Menurut sumbernya, imbalan dibagi menjadi imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja untuk pemutusan kontrak kerja, dan penyertaan modal sebagai bentuk kompensasi (Luchak & Gellatly, 2002). Menurut A. A. Luchak dan I. R. Gellatly (2002), tunjangan adalah program yang beragam yang menawarkan berbagai penghargaan kepada karyawan selain penghasilan atau gaji mereka. Manfaat pasca-kerja memiliki potensi untuk membantu pertumbuhan dan profitabilitas perusahaan.

### METODE PENELITIAN

#### Spesifikasi Model dan Desain Penelitian

Berasarkan tinjauan pustaka yang telah dipaparkan sebelumnya, hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1. Dalam model ini kinerja perusahaan yang diprosikan dengan profitabilitas merupakan variabel dependen, sedangkan biaya perubahan gaji dan biaya tunjangan kinerja pasca kerja merupakan variabel independen.

Gambar 1. Model Penelitian



H2 +

Populasi penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama 2017-2021. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria: 1) perusahaan manufaktur yang terdaftar secara berturut-turut di Bursa Efek Indonesia selama periode pengamatan, yaitu 2017-2021, 2) perusahaan manufaktur yang laporan keuangannya menggunakan satuan rupiah, 3) laporan keuangan perusahaan memiliki tahun buku berakhir tanggal 31 Desember dan sudah diaudit selama periode pengamatan penelitian, yaitu 2017-2021, 4) tidak memiliki laba negatif atau mengalami kerugian, karena penggunaan angka negatif menyebabkan hasil analisis akan menjadi bias, dan 5) perusahaan manufaktur yang laporan keuangannya terdapat data-data terkait penelitian. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh sampel sebanyak 13 perusahaan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda dengan memanfaatkan SPSS. Sebelum melakukan uji regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian ini telah terbebas dari masalah asumsi klasik.

#### ANALISIS

Statistik deskriptif (rata-rata, standar deviasi, nilai maksimum dan terendah) dari Variabel dependen adalah proksi profitabilitas dengan net profit margin (PM), sedangkan variabel independen adalah proksi akuntansi sumber daya manusia dengan variabel sebagai berikut: Investasi SDM, dan imbalan pasca kerja untuk perusahaan manufaktur Indonesia pada periode 2017 hingga 2021. Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata kinerja keuangan yang diukur melalui net profit margin adalah sebesar 10,64 dengan hasil standar deviasi 14,188. Nilai maksimum dan minimum masing-masing adalah 67 dan 0, yang menyiratkan bahwa standar deviasi 14,188 berarti penyebaran data yang luas dari nilai rata-rata, menunjukkan variasi rata-rata sedang.

Nilai rata-rata perubahan dalam sampel investasi SDM perusahaan adalah 5.301.423.156, dengan nilai minimum dan maksimum masing-masing 1.074.691.199 dan 16.947.295.676, sedangkan standar deviasi adalah 3.921.612.122 variasi dari nilai rata-rata, yang juga mencerminkan adanya variasi sedang di seluruh perusahaan sampel.

Nilai rata-rata imbalan pascakerja dari perusahaan sampel adalah 6.370.000.000, dengan nilai minimum dan maksimum 665.579.000 dan 845.140.000.000, sedangkan standar deviasinya adalah 1.351.000.000 yang mencerminkan adanya variasi moderat di seluruh perusahaan sampel.

#### PENGUJIAN HIPOTESIS HASIL REGRESI

	Unstandardized		t	Sig.
	Coefficients			
	B	Std. Error		
<b>Constant</b>	4.923	.282	17.475	.000
<b>X1</b>	0.441	.283	1.560	.020

---

<b>X2</b>	0.213	.087	2.459	.015
<b>Adjusted R Square</b>	0,354			
<b>Dependent Variable</b>	Profitabilitas			

---

Tujuan pertama studi ini adalah untuk menentukan apakah investasi SDM berdampak positif dan signifikan terhadap profitabilitas perusahaan manufaktur Indonesia. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai koefisien (0,441) dan P- nilai (0,020) , dimana nilai P lebih rendah dari tingkat signifikansi 5%. Pembacaan hipotesis satu (H1) bahwa biaya investasi SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap profitabilitas perusahaan manufaktur yang terdaftar di Indonesia dikonfirmasi, yang berarti bahwa kenaikan 1% dalam biaya investasi SDM akan menghasilkan 44,1 % peningkatan profitabilitas perusahaan manufaktur di Indonesia.

Tujuan kedua penelitian ini adalah untuk menentukan apakah biaya tunjangan pasca kerja berdampak positif terhadap profitabilitas perusahaan manufaktur Indonesia. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai koefisien (0,213) dan P- nilai (0,015) , dimana nilai P lebih rendah dari tingkat signifikansi 5%. Pembacaan hipotesis satu (H2) bahwa biaya tunjangan pasca kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap profitabilitas perusahaan manufaktur yang terdaftar di Indonesia dikonfirmasi, yang berarti bahwa kenaikan 1% dalam biaya investasi SDM akan menghasilkan 21,3 % peningkatan profitabilitas perusahaan manufaktur di Indonesia.

Hasil uji statistic juga menunjukkan nilai adjusted R square adalah sebesar 0,354 atau 35,4%. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel independen penelitian ini mempengaruhi sebesar 35,4% variabel dependen, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel independen penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Investasi Sumber Daya Manusia Terhadap Profitabilitas

Didasarkan hasilnya perhitungan regresi ditemukan bahwasannya variabel Investasi SDM mempunyai nilai t hitung besarnya 4.923 lebih besar dari nilai t tabel 1.560 dan nilai signifikansi sebesar 0,020 yang nilai tersebut lebih kecil dari batas toleransinya kesalahan yakni 0,05 dan bisa disimpulkan bahwasannya H1 diterima yang artinya variabel investasi SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas perusahaan. Sedangkan hasil perhitungan regresi ditemukan bahwasannya variabel imbalan kerja mempunyai nilai t hitung besarnya 4.923 lebih besar dari nilai t tabel 2.459 dan nilai signifikansi sebesar 0,015 yang nilai tersebut lebih kecil dari batas toleransinya kesalahan yakni 0,05 dan bisa disimpulkan bahwasannya H2 diterima yang artinya variabel imbalan kerja dan pasca kerja mempunyai pengaruh positif terhadap profitabilitas perusahaan.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa biaya pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap profitabilitas perusahaan manufaktur Indonesia, sehingga serupa dengan temuan yang diperoleh I. Mohammed (2011); L. C. Micah, C. O. Ofurum dan J. U. Ihendinihu (2012); A. O. Enofe dkk (2013); R. G. Ahangar (2014); E. W. Ifurueze, E. Odesa dan J. E. Ifurueze (2014); F. I. Suliat, S. A. Mahayam dan P. Chander (2014) ; P. O Okpako, E. N. Atube dan O. H. Olufawoye (2014); I. O Ikpefan (2017); dan M. Slavkovic et al (2018), yang semuanya menemukan hubungan positif dan signifikan, di

satu sisi, tetapi berbeda dari yang diperoleh N. Bontis, N. Dragonetti, K. Jacobsen dan G. Roos (2015), di sisi lain Menurut G. O. Ijeoma dan K. Aionu (2013), penelitian menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara faktor-faktor tersebut.

Data tersebut juga mengungkapkan bahwa perubahan gaji karyawan berdampak positif signifikan terhadap profitabilitas perusahaan manufaktur Indonesia, hasilnya serupa dengan temuan yang diperoleh R. G. Ahangar (2011); I. Muhammad (2011); L. C. Micah et al (2012) A. O. Enofe et al (2013); E.W. Ifurueze et al (2014); F. I. Suliat dkk (2014); P. O. Okpako et al (2014) dan I. O. Ikpefan (2017), dan, yang semuanya menemukan hubungan yang positif dan signifikan di satu sisi, namun berbeda dengan yang diperoleh N. Bontis et al (2015), di sisi lain. Menurut G. O. Ijeoma dan K. Aionu (2013), penelitian menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara faktor-faktor tersebut. Teori perilaku, teori modal manusia, dan teori berbasis sumber daya semuanya didukung oleh temuan.

Selain itu, ini menunjukkan fakta bahwa pasca-tunjangan kerja memiliki dampak menguntungkan yang besar pada profitabilitas perusahaan manufaktur Indonesia, hasilnya serupa dengan yang diperoleh R. G. Ahangar (2011); L. Muhammad (2011); L.C. Micah dkk (2012); A. O. Enofe et al (2013); E.W. Ifurueze et al (2014); F.L. Sulait dkk (2014); P. O. Okpako et al (2014) dan I. O. Ikpefan (2017), yang semuanya menemukan hubungan yang positif dan signifikan di satu sisi, namun berbeda dengan yang diperoleh N. Bontis et al (2015), di sisi lain. Menurut G, O. Ijeoma dan K. Aionu (2013), penelitian menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara faktor-faktor tersebut. Teori perilaku. teori modal manusia, dan teori berbasis sumber daya semuanya didukung oleh temuan.

Secara umum, penelitian ini menunjukkan bahwa akuntansi sumber daya manusia memiliki dampak menguntungkan pada profitabilitas perusahaan manufaktur Indonesia (2009); R.G. Ahangar (2011); Aku Muhammad (2011); LC Micah dkk (2012); A. O. Enofe et al (2013); F. Batista Fontana dan C. B. Macagnan (2013); FL Sulait dkk (2014); PO Okpako dkk (2014); EW Ifurueze dkk (2014); G. O. Edom, E. U. Inah dan E. S. Adanma (2015); UL Onyekwelu et al (2015); S. Saeed, S. Z. A. Rasid dan R. Basiruddin (2016) A. Q. Akindehinde et al (2016); LO Ikpefan (2017) dan B. Bogicevic Milikic (2020), tetapi tidak didukung oleh GO Ijeoma dan K. Aionu (2013), atau N. Bontis dkk (2015). Temuan ini juga konsisten dengan teori berbasis sumber daya.

## KESIMPULAN

Menurut studi penelitian, sumber daya manusia akuntansi menambah profitabilitas perusahaan organisasi manufaktur Indonesia. Ketika komponen sumber daya manusia yang terpisah (yaitu investasi SDM dan imbalan pasca kerja) dievaluasi, dapat disimpulkan bahwa semua variabel berkontribusi positif dan signifikan terhadap pertunjukan. Dalam hal ini tanda koefisien yang menunjukkan dampak akuntansi sumber daya manusia pada profitabilitas dari perusahaan manufaktur Indonesia, hasilnya positif, menyiratkan bahwa semua variabel masuk kesepakatan dengan harapan apriori, lebih lanjut menyiratkan bahwa ada hubungan langsung antara variabel dependen dan variabel kinerja.

Tujuan penelitian dipenuhi oleh tanda dan ukuran dari koefisien setiap variabel tunggal. Kedua tujuan yang disorot dalam penelitian ini juga tercapai. yang menunjukkan



bahwa peningkatan profitabilitas perusahaan manufaktur di Indonesia akan muncul dari investasi SDM. Hasilnya untuk tujuan kedua mengungkapkan bahwa peningkatan imbalan pascakerja akan mengakibatkan peningkatan profitabilitas perusahaan manufaktur Indonesia.

Teori perilaku, teori modal manusia, dan teori berbasis sumber daya semua didukung oleh temuan. Studi ini telah berkontribusi pada pentingnya investasi sumber daya manusia melalui pelatihan karyawan, memberikan insentif motivasi, memperbaiki paket gaji dan skema pensiun karyawan. Secara keseluruhan, dua hipotesis (H1 dan H2) semuanya telah dikonfirmasi.

Rekomendasi berikut dibuat berdasarkan temuan penelitian ini:

- Perusahaan manufaktur Indonesia harus berinvestasi lebih banyak dalam pelatihan karyawan dan pengembangan, yaitu dalam seminar, lokakarya, dan acara lainnya, sehingga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja mereka, yang akan meningkatkan produktifitas perusahaan. Korporasi manufaktur Indonesia seharusnya mendukung ulasan gaji ke atas untuk meningkatkan moral karyawan dan meningkatkan produktivitas staf, yang akan mengarah pada peningkatan profitabilitas.
- Untuk meningkatkan moral karyawan orang Indonesia, perusahaan konglomerat harus membuat substansial kontribusi untuk skema manfaat pensiun mereka, yang pada bagiannya akan menyebabkan peningkatan staf produktivitas dan peningkatan profitabilitas.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan mengenai pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur Indonesia, maka penulis dapat memberikan beberapa saran untuk menjadi bahan pertimbangan perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan manufaktur Indonesia, harus mempertahankan karyawannya, karena pada kesimpulan bahwa lama kerja karyawan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, hal itu relevan karena karyawan yang sudah merasa nyaman dan mengenal lingkungan kerjanya lebih mampu untuk mengefisensikan waktu pengerjaan. Untuk mempertahankan karyawan, perusahaan dapat memberikan berbagai macam cara agar karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja, dapat dengan, melakukan pendekatan dengan karyawan melakukan kegiatan seperti gathering, untuk memberikan refreasing kepada karyawan agar memberikan kesan bahwa mereka diperhatikan oleh pemilik perusahaan.
3. Perusahaan dapat memberikan insentif, hal ini merupakan salah satumotivasi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti kenaikan gaji, tunjangan dan lain-lain.

## REFERENSI

- Akuntansi modal manusia dan perusahaan Asia. Tinjauan Bisnis Internasional  
Thunderbird, k. b. (2005). Chow, I.H.S. . *kinerja organisasi*, Hal 47.  
akuntansi., K. k. (2006). Roslender, R., Stevenson, J., & Kahn, H. *Jurnal Pembiayaan dan Akuntansi Sumber Daya Manusia*, , 48- 64.

- Astuti, W. B., & Ayuningtyas, R. D. (2019). Faktor-Faktor yang mempengaruhi reputasi lingkungan Perusahaan Indonesia. *Sosio Dialektika*.
- Brazil, F.-F. y. (2013). Batista Fontana, F Dan Macagna. *Jurnal Pengungkapan Modal*, Hal 9.
- Dampak akuntansi sumber daya manusia pada profitabilitas perusahaan: Bukti empiris dari bank akses Nigeria. *Jurnal Akuntansi*, A. d. (2015). Edom, G.O, Inah, E.U, & Adanma, E.S. *Jurnal Akuntansi, Audit dan Riset Keuangan Eropa*, , HL 3.
- empiris., H. a. (2016). Saced, S. Rasid, S.Z.A., & Basiruddin, R. . *Jurnal Internasional Pembelajaran dan Modal Intelektual*, , 376-396.
- IRAN, H. A. (2011). Ahangar.R.G. *Jurnal Afrika Manajemen Bisnis*, Hal 5.
- kompetitif., M. r. (2007). Kanzunnudin, M. *Jurnal Modal Intelektual*, , Hal 6.
- kualitas., P. p. (2014). Rajashekharaiyah, J. . *Jurnal Internasional Ekonomi, Perdagangan dan Manajemen*, , 1-11.
- ltd., .. P. (2014). Odhong, E.A, Were, S, & Omolo, J. . *Jurnal Manajemen Bisnis Eropa*, 341-356.
- manusia, K. K. (2020). Bogicevic Milikic, B. *Cakrawala Ekonomi*, Hal 22.
- Nairobi., P. f. (2016). Rose, A.E., Were, A. & Omolo, J. *Jurnal Manajemen Bisnis Eropa*, 341-356.
- Nigeria, H. a. (2014). Ifurueze, E. W. Odesa, E, & Ifurueze, J. E . *Jurnal Internasional Humaniora dan Ilmu Sosial* , HAL 2.
- Nigeria., A. m. (2012). Kiri, M.M. & Abdullahi, A. *Jurnal Riset Keuangan dan Akuntansi* , HAL 3.
- Nigeria., D. a. (2015). Onyekwelu, U.L. Osioma, B.C., & Ugwuanyi, U.B. *Jurnal Akuntansi, Audit dan Riset Keuangan Eropa*, 90-107.
- Nigeria., H. a. (2011). Muhammad, I. *Jurnal Riset Keuangan dan Akuntansi*, , HAL 4.
- perusahaan, A. s. (2014). Okpako, P.O., Atube, E.N, & Olufawoye, O.H. *Jurnal Perdagangan & Manajemen Global*, 232-237.
- perusahaan, P. a. (2003). Enofe, A. O., Mgbame, C. Otuya, K. & Ovie, 5. O. . *Jurnal Riset Keuangan dan Akuntansi*, , HAL 4.
- plc, A. s. (2013). Ijeoma, G.O., & Aionu, K. *Jurnal ekonomi dan pembangunan berkelanjutan*, HAL 2.
- Uganda, E. s. (2014). Suliati, F.L, Mahayam, S.A. & Chander, P. *Jurnal Universitas*, , 35-43.