KENDALI: Economics and Social Humanities
E-ISSN 29625459, Volume 2 Nomor 2, November 2023
DOI: 10.58738/kendali.v2i1.477

KONTRIBUSI AKUNTASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PROFITABILITAS PERUSAHAAN KONGLOMERASI PERBANKAN PUBLIK DI INDONESIA

[1]Nopita, [2]Wawan Andang Saputra

[1,2]Manajemen, Universitas Esa Unggul, Jakarta

Email: Unggulnopitawijaya.nw@student.esaunggul.ac.id[1],

Wawan.andang@esaunggul.ac.id[2]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari adanya biaya pelatihan dan pengembangan staf, biaya perubahan gaji, biaya imbalan pasca kerja, dan jumlah karyawan terhadap profitabilitas di perusahaan konglomerasi perbankan publik di Indonesia. Dengan menggunakan data sekunder berupa laporan keuangan yang tercatat di BEI dan *annual report* dari *website* masing-masing perusahaan, dari tahun 2017-2022. Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* untuk menentukan data yang akan diteliti, dengan panel gabungan dari dari data *cross section* dan data *time series*. Didapatkan jumlah sampel sebanyak 42, dari 8 perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa biaya pelatihan dan pengembangan staf, biaya perubahan gaji, biaya imbalan pasca kerja, dan jumlah karyawan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap profitabilitas. Biaya pelatihan dan pengembangan staf berpengaruh positif terhadap profitabilitas. Biaya perubahan gaji berpengaruh positif terhadap profitabilitas. Biaya imbalan pasca kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas. Jumlah karyawan berpengaruh positif terhadap profitabilitas.

Kata kunci : Biaya Pelatihan dan Pengembangan Staf, Biaya Perubahan Gaji, Biaya Imbalan Pasca Kerja, Jumlah Karyawan, Profitabilitas

I. Latar Belakang

Menurut mata Bank Dunia, konglomerasi keuangan di Indonesia mencapai 88% dari total aset keuangan, namun Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencatat penguasaan aset mencapai 65% dari total aset yang sebanyak Rp. 6.930 triliun (Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia, 2019). Dalam 3 tahun terakhir, konglomerasi di Indonesia mengalami peningkatan total aset, pendapatan dan laba yang mencengangkan ((CDMI), 2020). Kesuksesan ini berpengaruh besar pada pajak yang dibayarkan, sehingga meningkatkan kontribusi bagi pendapatan negara ((CDMI), 2020). Hal ini dibuktikan pada 2017 lalu, konglomerasi mengantongi 361,84 triliun pajak yang dikeluarkan dan memiliki target sebesar Rp. 432,37 triliun di tahun 2018 ((CDMI), 2020). Konglomerasi sendiri, dibahas dalam UU No. 40 Tahun 2007 pasal 7 ayat (1) yang berbunyi "Perseroan didirikan oleh 2 (dua) orang atau lebih dengan akta notaris yang dibuat dalam bahasa Indonesia" (Peraturan Pemerintah RI, 2007). Alasan adanya pembentukan ini karena ingin mengeksplorasi area baru (diversifikasi), merebut pangsa pasar dibidang yang sama, dan dapat dijadikan bantalan dari kemungkinan adanya kerugian di masa mendatang (Panigrahi *et al*., 2020).

Sumber daya manusia (SDM) memiliki sifat tidak dapat diukur dengan satuan moneter, dan dalam akuntansi konvensional, pengeluaran yang berhubungan dengan SDM dianggap

sebagai biaya atau beban (Anil S *et al*., 2020). Biaya seperti perekrutan, dan pelatihan karyawan, harus dilaporkan dalam laporan laba rugi dan neraca (Anil S *et al*., 2020). Pelatihan dan pengembangan karyawan dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh lebih banyak keterampilan, pengetahuan serta pengalaman karyawan yang akan menambah nilai bagi organisasi (Okunbanjo *et al*., 2020).

Besarnya biaya gaji yang dikeluarkan perusahaan mampu memengaruhi tingkat pendapatan yang diperoleh perusahaan pada periode tertentu (Nugroho *et al*., 2021). Perubahan biaya gaji yang dikeluarkan perusahaan bisa terjadi karena adanya aturan kenaikan gaji dari pemerintah (Bandono *et al*., 2022). Adanya kenaikan gaji dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan yang akan mengarah pada peningkatan profitabilitas perusahaan (Bandono *et al*., 2022). Dan biaya gaji ini dilaporkan dalam laporan laba rugi pada bagian SDM (Abubakar *et al*., 2020).

Biaya imbalan pasca kerja dicatat dalam laporan keuangan sebagai beban, yang diukur berdasarkan pada total iuran yang harus dibayar perusahaan sesuai dengan program pensiun yang diikuti (Tonye & Christiana, 2022). Biaya tunjangan termasuk dalam biaya imbalan pasca kerja, yang akan mengurangi profit perusahaan (Mulyati & Nafiza, 2020). Biaya ini dapat dicadangkan setiap bulannya jika pencatatan di perusahaan tersebut menggunakan *accrual basis* (Sari *et al*., 2022).

Jumlah karyawan yang dipekerjakan dapat memengaruhi jumlah pendapatan yang diperoleh perusahaan (Anjaneyulu & Haranath, 2023). Ketika perusahaan mengalami peningkatan pertumbuhan dari tahun ke tahun, biasanya akan terjadi perekrutan karyawan baru demi menghasilkan produk dan jasa yang lebih banyak (Anjaneyulu & Haranath, 2023).

Tingkat efisiensi perusahaan dapat dilihat dari tingkat profitabilitas yang diperoleh, dan profit yang dihasilkan digunakan untuk membiayai kegiatan operasional, dan ekspansi perusahaan melalui berbagai kegiatan di masa mendatang (Kashanipour & Farooji, 2022). Profit diperoleh karena adanya kenaikan pendapatan yang signifikan jika dibandingkan dengan total biaya operasional (Hermanto & Tjahjadi, 2021). Profitabilitas memiliki dampak yang baik bagi nilai perusahaan (Dewayani & Febyansyah, 2022). Para investor menilai perusahaan yang mereka inginkan dengan melihat dan mengukur laba bersih yang diperoleh perusahaan melalui nilai rasio profitabilitas (Kashanipour & Farooji, 2022).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yahaya *et al*., (2022) membahas mengenai kontribusi akuntansi sumber daya manusia terhadap profitabilitas perusahaan konglomerasi perdagangan publik Nigeria dengan variabel pengukuran biaya pelatihan dan pengembangan staf, biaya perubahan gaji, dan biaya imbalan pasca kerjalah yang melatarbelakangi penelitian ini. Namun demikian, berbeda dari penelitian sebelumnya, kajian ini menambah variabel jumlah karyawan sebagai variabel independen pada perusahaan konglomerasi di sub sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2017-2022. Jumlah karyawan ditambahkan karena karyawan sebagai SDM dinilai mampu memengaruhi profit yang diperoleh perusahaan, terutama saat adanya kenaikan atau penurunan jumlah karyawan.

II. Tinjauan Pustaka

Teori Berbasis Sumber Daya (*Resource Based Theory*)

Teori yang dikembangkan oleh Barney *et al*., (2001) menyatakan bahwa kinerja karyawan individu mempengaruhi tingkat hasil perusahaan. Yang berarti, individu karyawan memiliki kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, dilihat dari kompetensi intelektual karyawan, keterampilan karyawan, dan fungsi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Abraham *et al*., 2022). Mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan menjadi salah satu cara melihat kemampuan intelektual yang dimiliki karyawan (Abraham *et al*., 2022). Kemampuan ini bisa dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan karyawan (Abraham *et*

al., 2022). Dan segala biaya yang berhubungan dengan SDM akan mengurangi pendapatan (Abraham *et al*., 2022). Jadi akuntansi SDM mampu memengaruhi keputusan manajemen internal dan investor, dan SDM diharapkan memiliki kontribusi pada perusahaan untuk meningkatkan pendapatan di masa depan (Ibrahim *et al*., 2022).

Teori Modal Intelektual (*Intellectual Capital Theory*)

Intellectual Capital didefinisikan sebagai aset tidak berwujud (*intangible asset*) atau aset pengetahuan (Septyanto & Dewanto, 2018). Aset ini berupa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, hubungan pelanggan dan budaya organisasi yang dianggap penting untuk meningkatkan daya saing dan keberhasilan perusahaan *(Barrena-Martínez et al*., 2020). Pengembangan *Intellectual Capital* dianggap penting untuk profitabilitas dan pertumbuhan bank, karena perannya dalam kemajuan teknologi (Haris *et al*., 2019). Keberhasilan operasional, pertumbuhan, dan profitabilitas pada bank tidak bergantung pada aset fisik yang dimiliki (Haris *et al*., 2019). Dan hal ini menjadikan *Intellectual Capital Theory* dapat dijadikan sinyal bagi investor karena dapat menunjukkan alasan pentingnya modal intelektual bagi beberapa perusahaan dan industri (Yahya *et al*., 2022). Karena informasi yang disajikan penting untuk pengambilan keputusan investasi dan pemangku kepentingan lainnya dalam industri di mana modal intelektual merupakan penggerak nilai utama (Yahya *et al*., 2022).

Perusahaan Konglomerasi

Diversifikasi atau perluasan bisnis dapat dilakukan dengan cara perusahaan berekspansi langsung ke pasar baru, melalui pembiayaan, dana modal ventura, pembukaan *start-up* baru, *merger*, ataupun akuisisi (Bourreau & de Streel, 2019). Dan umumnya, perusahaan konglomerasi merupakan hasil merger suatu perusahaan (Bourreau & de Streel, 2019). Perusahaan konglomerasi umumnya sangat besar dan terdiri dari beberapa entitas bisnis yang diakuisisi oleh perusahaan induk (Panigrahi *et al*., 2020). Perusahaan induk inilah yang mengendalikan anak perusahaan (Bellomarini *et al*., 2020).

Biaya Pelatihan dan Pengembangan Staf

Biaya ini diadakan karena karyawan diharapkan mampu memperlancar kegiatan operasional dan meningkatkan produktivitas perusahaan (Okunbanjo *et al*., 2020). *Actual cost* yang dihitung termasuk untuk kegiatan perekrutan, pemilihan, pelatihan dan pengembangan karyawan, yang dikapitalisasi dan diamortisasi (Obulor & Ohaka, 2020). Karyawan memanfaatkan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian serta pengalaman individu, sedangkan manfaat bagi perusahaan dapat meningkatkan profitabilitas, kualitas kerja karyawan dan untuk pengembangan perusahaan (Okunbanjo *et al*., 2020).

Biaya Perubahan Gaji

Besarnya gaji yang didapatkan karyawan mampu menigkatkan kepuasan dan motivasi kerja (Abubakar *et al*., 2020). Pengusaha membutuhkan karyawan untuk mengelola perusahaan agar menghasilkan profit, dan karyawan membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan gaji (Afdal & Tan, 2019). Biaya perubahan gaji bisa terjadi karena adanya kenaikan gaji, dan kenaikan ini dapat dihitung dengan perkiraan atau dipukul rata tanpa penerapan dari perhitungan yang jelas (Negoro *et al*., 2021). Faktor lain yang memengaruhi biaya tenaga kerja adalah jumlah karyawan yang dipekerjakan (Anjaneyulu & Haranath, 2023).

Biaya Imbalan Pasca Kerja

Menurut PSAK No. 24, program imbalan pasca kerja termasuk dalam program iuran pasti yang dapat berbentuk dana pensiun, asuransi jiwa, ataupun fasilitas layanan kesehatan pasca kerja (Marfiana & Putra, 2021). UU Cipta kerja, mengatur mengenai jaminan hak para karyawan yang mengalami PHK dengan pemberian pesangon, uang penghargaan selama masa kerja, atau uang pengganti yang menjadi hak para karyawan yang didasarkan pada alasan-alasan terjadinya PHK dan diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021

mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) (Wijaya *et al*., 2022). Manfaat yang didapatkan dari adanya imbalan ini, yakni potensi yang dapat membantu meningkatkan pertumbuhan dan profitabilitas perusahaan (Muriyana *et al*., 2022).

Jumlah Karyawan

Seiring dengan berkembangnya bisnis dan operasional yang diberikan kepada nasabah, bank dituntut untuk memiliki jumlah karyawan yang memadai (Ardiansyaha *et al*., 2020). Semakin besar jumlah karyawan, maka semakin besar jumlah biaya tenaga kerja tambahan yang akan dikeluarkan bank, dan hal ini akan mengurangi jumlah keuntungan yang diperoleh (Ardiansyaha *et al*., 2020). Besarnya pendapatan yang diperoleh perusahaan berasal dari hasil usaha para karyawan dan manajemen perusahaan (Anjaneyulu & Haranath, 2023). Dan jumlah karyawan merupakan salah satu unsur dari komponen biaya produksi (Siwi, 2019). Hal ini dikarenakan perusahaan harus membayar gaji semua karyawannya, dan besarannya dapat memengaruhi pendapatan yang diperoleh perusahaan (Anjaneyulu & Haranath, 2023).

Profitabilitas

Profitabilitas dinilai sebagai kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk memperoleh laba dengan menggunakan seluruh aset yang perusahaan miliki (Hermanto & Liem, 2022). Dan sama halnya dengan bisnis lain, profitabilitas di industri perbankan menjadi salah satu ukuran utama kinerja keuangan (Kajola *et al*., 2019). Perusahaan yang mampu memperoleh profitabilitas yang berkualitas baik, diharapkan mampu menarik lebih banyak investor untuk menginvestasikan saham ke perusahaan tersebut (Purwaningsih, 2019). Karena investor akan menganalisis laporan keuangan sebelum berinvestasi di suatu perusahaan guna mengurangi risiko di masa mendatang (Hermanto, 2018). Tingginya pengembalian aset perusahaan dapat menumbuhkan rasa kepercayaan dari investor, kreditur, manajemen, dan masyarakat luas (Tiffany & Sufiyati, 2022). Hal ini dikarenakan, semakin tinggi tingkat rasio *return on asset* (ROA) dinilai semakin baik kinerja perusahaan (Tiffany & Sufiyati, 2022).

III. Metode Penelitian

Kajian ini menggunakan desain kausalitas eksplanatori (*causal explanatory design*), yang memaparkan hubungan antara variabel dan pengujian hipotesis yang diuraikan sebelumnya dan memiliki tujuan untuk memaparkan berbagai fenomena penelitian (O'Shaughnessy *et al*., 2020). Desain ini digunakan untuk mengetahui adanya hubungan sebab-akibat antara variabel independen (biaya pelatihan dan pengembangan staf, biaya perubahan gaji, biaya imbalan pasca kerja, dan jumlah karyawan) terhadap variabel dependen (profitabilitas).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan laporan keuangan yang dapat diakses melalui situs resmi Bursa Efek Indonesia melalui *website* http://www.idx.co.id/ dan *website* masing-masing perusahaan untuk laporan berupa *annual report*. Menggunakan teknik *Purposive Sampling* untuk menentukan data yang akan diteliti, dengan panel gabungan dari dari data *cross section* dan data *time series*. Menggunakan laporan keuangan pada tahun 2017-2022 (6 tahun), didapat populasi 24 perusahaan dan terpilih sampel sebanyak 8 perusahaan, berfokus pada perusahaan yang memiliki biaya pelatihan dan pengembangan staf, biaya perubahan gaji, biaya imbalan pasca kerja, dan mendapatkan laba pada 6 tahun tersebut. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, dengan uji *outlier* untuk mendapatkan data yang normal. Dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif, dan uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t, dan pengolahan akan dilakukan dengan aplikasi statistik.

Variabel Jumlah karyawan diambil dari jumlah karyawan perusahaan (Siwi, 2019). Variabel dependen lain yang ada di dalam penelitian ini diwakili oleh margin keuntungan perusahaan yang termasuk di dalam sampel. Dengan model yang ditulis oleh Yahaya *et al*., (2022) sebagai berikut :

$$PFT_{it} = \alpha + \beta_1 TDC_{it} + \beta_2 CSE_{it} + \beta_3 PEB_{it} + \beta_4 NIPE_{it} + \varepsilon_{it}$$

Keterangan :

PFT	=	Proksi profitabilitas dengan (margin keuntungan (PM))
HRA	=	Proksi akuntansi SDM dengan (biaya pelatihan dan pengembangan staf (TDC), perubahan gaji karyawan (CSE), imbalan pasca kerja (PEB), dan jumlah karyawan (NIPE))
α	=	Intersep model (nilai yang diasumsikan oleh proksi untuk profitabilitas ketika semua variabel independen sama dengan nol)
β1, β2, β3, β4	=	Parameter model yang akan diestimasi; mereka mewakili kemiringan model dan mengukur jumlah perubahan dalam variabel dependen yang disebabkan oleh masing-masing variabel independen
μit	=	εit + λi
εit	=	Istilah kesalahan stokastik
λi	=	Perbedaan individu *cross-sectional* (kesalahan gabungan)

IV. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1 : Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y_PM	48	.587	49.419	17.31948	13.268885
X1_TDC	48	6167.175	256423.179	44344.58044	51751.899697
X2_CSE	48	198.768	1315.724	619.99475	303.073008
X3_PEB	48	1650.479	130296.262	13685.55408	19903.451843
X4_NIPE	48	333.064	161784.503	31010.52096	36566.115356
Valid N (listwise)	48				

Hasil pada tabel 1, data menunjukkan bahwa N adalah 48 sampel yang sudah memenuhi kriteria yang ditentukan sebelumnya. Variabel profitabilitas yang diukur melalui *net profit margin* memiliki nilai terendah 0.587 pada AMAR di tahun 2021, dan nilai tertinggi 49.419 pada MEGA di tahun 2021, serta nilai rata-rata 17.31948 dan standar deviasi 13.268885. Biaya pelatihan dan pengembangan staf memiliki nilai terendah 6,167.175 pada NOBU di tahun 2019, dan nilai tertinggi 256,423.179 pada AMAR di tahun 2022, serta nilai rata-rata 44,344.58044 dan standar deviasi 51,751.899697. Biaya perubahan gaji memiliki nilai terendah 198.768 pada MEGA di tahun 2018, dan nilai tertinggi 1,315.724 pada BACA di tahun 2019, serta nilai rata-rata 619.99475 dan standar deviasi 303.073008. Biaya imbalan pasca kerja memiliki nilai terendah 1,650.479 pada MEGA di tahun 2017, dan nilai tertinggi 130,296.262 pada MEGA di tahun 2022, serta nilai rata-rata 13,685.55408 dan standar deviasi 19,903.451843. Jumlah karyawan memiliki nilai terendah 333.064 pada AMAR di tahun 2021, dan nilai tertinggi 161,784.503 pada BBCA di tahun 2022, serta nilai rata-rata 31,010.52096 dan standar deviasi 36,566.115356.

Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model yang digunakan tidak terdapat autokorelasi.

Uji normalitas dengan menggunakan kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0.200>0.05 sehingga data dikatakan normal.

Uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari semua variabel > 0.10 dan nilai VIF < 10, hal ini menunjukkan bahwa pada kajian ini tidak terdapat multikolinieritas.

Uji autokorelasi menunjukkan hasil DW 0.813 < dL 1.3064 < dU (4-dU) senilai 2.2798. Yang artinya terdapat autokorelasi. Oleh karena itu, dilakukan transform pada aplikasi

statistik untuk terbebas dari autokorelasi. Dan hasilnya menunjukkan data terbebas dari autokorelasi dimana nilai DW 1.619 > dL pada nilai 1.3064 dan < nilai dU (4-dU) senilai 2.2798. Sehingga nilai DW tersebut sudah sesuai pada kriteria dimana dL<DW<4-dU, dengan nilai 1.3064<1.619<2.2798.

Uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *adjusted R-square* 0.806 atau 80.6%, yang berarti variabel profitabilitas dapat dipengaruhi oleh biaya pelatihan dan pengembangan staf, biaya perubahan gaji, biaya imbalan pasca kerja, dan jumlah karyawan. Dan sisa dari nilai tersebut yaitu sebesar 19.4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari faktor yang ada pada penelitian ini.

Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung 43.511 > f tabel 2.63 dengan signifikansi 0.000 < 0.05. Yang berarti biaya pelatihan dan pengembangan staf, biaya perubahan gaji, biaya imbalan pasca kerja, dan jumlah karyawan secara bersama-sama (simultan) memengaruhi profitabilitas.

Uji t dilakukan sebagai pengujian parsial, menggunakan signifikansi level 0.05 (α = 5%).

Tabel 2 : Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	t	Sig.	Hasil
	(*Constant*)	4.261		
H1	Biaya pelatihan dan pengembangan staf secara signifikan positif memengaruhi profitabilitas perusahaan	2.361	.024	Diterima
H2	Biaya perubahan gaji berpengaruh secara signifikan positif terhadap profitabilitas perusahaan	-2.416	.021	Diterima
H3	Biaya imbalan pasca kerja secara signifikan positif memengaruhi profitabilitas perusahaan	-.260	.797	Ditolak
H4	Terdapat pengaruh signifikan positif jumlah karyawan terhadap profitabilitas perusahaan	11.062	.000	Diterima

Dari hasil uji t pada tabel 2, dapat dijelaskan bahwa variabel biaya pelatihan dan pengembangan staf, biaya perubahan gaji, dan jumlah karyawan memiliki nilai signifikansi <0.05, yang berarti ketiga variabel secara signifikan positif memengaruhi profitabilitas perusahaan. Dan variabel biaya imbalan pasca kerja memiliki nilai signifikansi >0.05, yang berarti tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada profitabilitas perusahaan.

Analisis Regresi Linear Berganda

$$PFT = 9.379 + 6.834E-5TDC - 0.008CSE - 3.550E-5PEB + 0.000NIPE + \varepsilon$$

Hubungan Biaya Pelatihan dan Pengembangan Staf Terhadap Profitabilitas

Hasil menunjukkan bahwa biaya pelatihan dan pengembangan staf berpengaruh positif terhadap profitabilitas. Yang artinya besar kecilnya biaya yang dikeluarkan untuk pelatihan dan pengembangan staf akan memengaruhi tingkat profitabilitas yang didapatkan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan staf terbukti efektif untuk menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan perbankan konglomerasi dari segi soft kill dan hard skill, sehingga mampu meningkatkan performa individu dan performa perbankan secara *meanwide* (rata-rata). Sehingga, dapat dikatakan bahwa biaya pelatihan dan pengembangan staf yang meningkat akan sejalan dengan meningkatnya profitabilitas perusahaan. Dan hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Yahaya *et al*., (2022) dan Okunbanjo *et al*., (2020).

Hubungan Biaya Perubahan Gaji Terhadap Profitabilitas

Hasil menunjukkan bahwa biaya perubahan gaji berpengaruh positif terhadap profitabilitas. Artinya besar kecilnya biaya gaji yang dikeluarkan akan memengaruhi tingkat profitabilitas yang didapatkan perusahaan. Dan hal ini bisa disebabkan karena adanya kenaikan gaji sesuai dengan aturan pemerintah setiap tahunnya, atau karena adanya perubahan jumlah karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa peningkatan kesejahteraan karyawan mampu meningkatkan performa karyawan secara individu dan performa bank secara umum dan hal ini akan sejalan dengan kenaikan tingkat profitabilitas perusahaan. Dan hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Khazaei, (2021).

Hubungan Biaya Imbalan Pasca Kerja Terhadap Profitabilitas

Hasil menunjukkan bahwa biaya imbalan pasca kerja tidak memengaruhi profitabilitas. Meskipun perusahaan harus melakukan pencadangan biaya imbalan pasca kerja disetiap periodenya, namun pada penelitian ini terbukti tidak berpengaruh signifikan pada profitabilitas yang diperoleh perusahaan. Bagi karyawan yang masih aktif bekerja, adanya biaya imbalan pasca kerja ini tidak dapat memotivasi karyawan secara signifikan. Sehingga biaya ini tidak akan meningkatkan profitabilitas atau performa bank secara umum. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Yahaya *et al*., (2022) dengan hasil bahwa biaya imbalan pasca kerja mampu memengaruhi tingkat profitabilitas yang diperoleh perusahaan.

Hubungan Jumlah Karyawan Terhadap Profitabilitas

Hasil menunjukkan bahwa jumlah karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap profitabilitas. Karena tingkat jumlah karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan akan memengaruhi tingkat profitabilitas yang akan diperoleh. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Anjaneyulu & Haranath, (2023).

Hubungan Biaya Pelatihan dan Pengembangan Staf, Biaya Perubahan Gaji, Biaya Imbalan Pasca Kerja, Jumlah Karyawan

Hasil yang dilakukan dengan uji F diatas, memperlihatkan bahwa seluruh variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap tingkat profitabilitas. Yang artinya secara keseluruhan, biaya yang yang dikeluarkan untuk kebutuhan SDM dan jumlah SDM perusahaan mampu memengaruhi besarnya tingkat profitabilitas yang diperoleh perusahaan. Jadi, biaya pelatihan dan pengembangan akan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan intelektual karyawan, dan biaya gaji dan imbalan pasca kerja akan meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan, sehingga akan membuat perusahaan melakukan penambahan karyawan yang dianggap berkompeten dan mampu membantu meningkatkan profitabilitas perusahaan. Dan hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Siwi, (2019); Muriyana *et al*., (2022).

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian dan pengujian hipotesis diatas, dapat disimpulkan bahwa biaya pelatihan dan pengembangan staf, biaya perubahan gaji, dan jumlah karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap profitabilitas. Biaya imbalan pasca kerja berpengaruh negatif terhadap profitabilitas. Biaya pelatihan dan pengembangan staf, biaya perubahan gaji, biaya imbalan pasca kerja, dan jumlah karyawan berpengaruh secara simultan terhadap profitabilitas.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah variabel yang hanya terdiri dari biaya pelatihan dan pengembangan staf, biaya perubahan gaji, biaya imbalan pasca kerja, jumlah karyawan, dengan tahun penelitian 2017-2022, dan hanya pada perusahaan konglomerasi pada sub sektor perbankan. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu untuk menambah jumlah variabel independen seperti biaya bonus, biaya lembur, ataupun biaya asuransi

kesehatan, dengan periode tahun penelitian terbaru, dengan sektor penelitian lain seperti sektor perdagangan atau sektor perbankan dengan populasi yang diperluas.

Daftar Pustaka

Abdullah, F., & Siswanti, T. (2019). Pengaruh Perputaran Kas Dan Perputaran Persediaan Terhadap Profitabilitas (Study Empiris Perusahaan manufaktur Sektor Makanan dan Minuman Yang Terdaftar Di BEI Periode 2014-2017). *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Unsurya*, *4*(1), 1–14.

Abraham, E. O., Odobi, O. D., & Enwuchola, R. O. (2022). Effect of Human Resources Accounting on Performance of Listed Deposit Money Bank in Nigeria. *Journal of Accounting and Financial Management*, *8*(4), 80–132. https://doi.org/10.56201/jafm.v8.no4.2022.pg80.132

Abubakar, H. S., Fodio, P. M. I., & Zubairu, P. A. D. (2020). *Effect Of Employee Benefit On Efficiency Of Selected And Listed Consumer Goods Companies In Nigeria*. *7*(2), 34–48.

Afdal, W., & Tan, C. (2019). *Hubungan Hukum Pekerja dan Keberlakuan Peraturan Perusahaan Dalam Perusahaan Konglomerasi*. *2*(2), 168–181.

Amalia, S., & Nugraha, N. M. (2021). The Impact of Financial Technology on Banking Profitability. *Ikraith-Ekonomika*, *6*(2), 255–264. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i2.2372

Anil S, R, S., & N, D. S. (2020). A Study on the Impact of Human Resource Accounting on Firm's Value with Respect to Companies Listed in National Stock Exchange. *Bulletin Monumental*, *21*(08), 38–44. http://bulletinmonumental.com/

Anjaneyulu, D., & Haranath, G. (2023). *Impact of Number of employees and Annual revenue on selected Companies share prices of IT Sector*. *January*.

Ardiansyaha, F., Siregar, H., Hakim, D. B., & Siregar, M. (2020). Determinants Affecting Profitability and Stock Returns for Smaller Banks Listed on the Indonesia Stock Exchange. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, *6*(3), 679–690. https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.679

Aremu, Paul, O., Olalere, & David, M. (2023). *Human Resources Accounting and Profitability : Evidence from Consumer Goods Companies in Nigeria*. *8*(2).

Aulia, N. (2019). *Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Karyawan Optimal Pada UD. Nagawangi Alam Sejahtera*. 143–148.

Bandono, A., Nugroho, S. H., Suharyo, O. S., & Susilo, A. K. (2022). The Influence of Salary, Work Facilities, and Leadership Factors on Employee Performance. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, *100*(21), 6311–6321.

Barney, J., Wright, M., & Junior, D. J. K. (2001). The Resource-based View Of The Firm: Ten Years After 1991. *Journal of Management*, *27*(6), 625–641. https://doi.org/10.1016/S0149-2063(01)00114-3

Barrena-Martínez, J., Livio, C., Ferrándiz, E., Greco, M., & Grimaldi, M. (2020). Joint Forces: Towards An Integration Of Intellectual Capital Theory And The Open Innovation Paradigm. *Journal of Business Research*, *112*(October), 261–270. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.029

Batten, J., & Vo, X. V. (2019). Determinants of Bank Profitability—Evidence from Vietnam. *Emerging Markets Finance and Trade*, *55*(6), 1417–1428. https://doi.org/10.1080/1540496X.2018.1524326

Bellomarini, L., Benedetti, M., Gentili, A., Laurendi, R., Magnanimi, D., Muci, A., & Sallinger, E. (2020). *COVID-19 and Company Knowledge Graphs: Assessing Golden Powers and Economic Impact of Selective Lockdown via AI Reasoning*.

http://arxiv.org/abs/2004.10119

Bourreau, M., & de Streel, A. (2019). *Digital Conglomerates and EU Competition Policy*. *February*, 1–44.

Brazen, L. (2004). The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance. In *AORN Journal* (Vol. 80, Issue 6). https://doi.org/10.1016/s0001-2092(06)60696-0

Colin, M. F. (2022). *Employee Retention and Profitability: The Role of Employee-Retention Strategies*. *February*.

Dewayani, P., & Febyansyah, A. (2022). *Pengaruh Profitabilitas, Struktur Modal, dan Pertumbuhan Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan*. *02*(03), 394–412. http://journal.jacfaa.id/index.php

Fitra, N. L. (2019). *Penyajian dan Pelaporan mengenai Imbalan Kerja ditinjau dari PSAK 24 (Studi Kasus pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK)*. *24*, 1–66.

Haris, M., Yao, H., Tariq, G., Malik, A., & Javaid, H. M. (2019). Intellectual Capital Performance and Profitability of Banks: Evidence from Pakistan. *Journal of Risk and Financial Management*, *12*(2), 56. https://doi.org/10.3390/jrfm12020056

Hermanto. (2018). Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan dan Kepemilikan Saham Publik Terhadap Return Saham dengan CSR Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul*, *9*(2), 75–85.

Hermanto, & Liem, D. R. (2022). *Pengaruh Struktur Aset dan Biaya Keagenan Terhadap Kebijakan Hutang Dimediasi dengan Profitabilitas*. *17*(2021), 25–44.

Hermanto, & Tjahjadi, E. (2021). Analisis Rasio Profitabilitas, Solvabilitas Terhadap Stock Price Perusahaan Perbankan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, *5*(1), 1124–1135.

Ibrahim, A. A., Adamu, A. R., Alhassan, F. M., & Abdulsalam, M. I. (2022). Human Resource Accounting And Profitability Of Listed Depositmoney Banks In Nigeria. *Gusau Journal of Accounting and Finance*, *2*(1), 358–373.

Kajola, S. ., Sanyaolu, W. ., & Ojunrongbe, O. . (2019). Liquidity and Profitability Dynamics: Evidence from the Nigerian Banking Sector. *International Accounting and Taxation Research Group*, *3*(2), 1–12.

Karamoy, H., & Tulung, J. E. (2020). The impact of banking risk on regional development banks in Indonesia. *Banks and Bank Systems*, *15*(2), 130–137. https://doi.org/10.21511/bbs.15(2).2020.12

Kashanipour, M., & Farooji, R. Z. (2022). The Impact of Human Resource Accounting on Financial Performance (Case Study: Industry-oriented Companies Admitted to The Tehran Stock Exchange). *International Journal of Health Sciences*, *6*(May), 48572–48581. https://doi.org/10.53730/ijhs.v6ns7.13639

Khazaei, M. (2021). The Impact of Human Capital on Corporate Profitability with Emphasis on Innovation , Knowledge and Employee Satisfaction. *Journal of Global Economics*, *9*.

Kiyabo, K., & Isaga, N. (2020). Entrepreneurial Orientation, Competitive Advantage, And SMEs' Performance: Application Of Firm Growth And Personal Wealth Measures. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, *9*(1). https://doi.org/10.1186/s13731-020-00123-7

Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia. (2019). *PROSPEK BANK-BANK MILIK KONGLOMERASI*. 1–4. https://lppi.or.id/site/assets/files/1584/trioksa_siahaan_-_prospek_bank-bank_milik_konglomerasi.pdf

Marfiana, A., & Putra, Y. P. M. (2021). The Effect of Employee Benefit Liabilities, Sales Growth, Capital Intensity, and Earning Management on Tax Avoidance. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, *7*(1), 16.

https://doi.org/10.35906/jm001.v7i1.718

Mulyati, S., & Nafiza, H. (2020). Pengaruh Biaya Sumber Daya Manusia Dan Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaporan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bank Aceh Syariah Kantor Pusat. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, *8*(2), 97. https://doi.org/10.29103/jak.v8i2.2562

Muriyana, Prameswari, D. H., Ocvianti, E., & Astuti, W. B. (2022). *Pengaruh Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur Indonesia*. *4*, 66–75.

Nangih, E. F. F., Obuah, C. A., Wali, S. C., & Turakpe, M. J. P. (2020). Assessing The Interconnectedness Between Staff Costs And Firm Profitability: Evidence From Nigeria's Oil And Gas Industry. *European Journal of Accounting, Finance and Investment*, *6*(6), 49–58.

Negoro, W. S., Wahyuni, L., & Fujiati. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Kelayakan Kenaikan Gaji Pegawai Menggunakan Metode Waspas. *It (Informatic Technique) Journal*, *9*(1), 1. https://doi.org/10.22303/it.9.1.2021.1-12

Nugroho, L., & Nugraha, E. (2020). The Role of Islamic Banking And E-Commerce For The Development of Micro, Small, And Medium Entrepreneur Businesses. *Business, Economics and Management Research Journal - BEMAREJ*, *3*(1), 11–24.

Nugroho, L., Nugraha, E., Badawi, A., & Putra, Y. M. (2021). Comparative Analysis of The Effect of Loan/Financing to Deposit Ratio, Labor Costs Growth and Promotion Costs Growth to Returns on Assets in Islamic Banks and Conventional Banks in Indonesia. *International Journal of Commerce and Finance*, *7*(2), 21–49. https://www.proquest.com/scholarly-journals/comparative-analysis-effect-loan-financing/docview/2608521685/se-2%0Ahttps://resolver.ebscohost.com/openurl?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info:ofi/enc:UTF-8&rfr_id=info:sid/ProQ%3Apubliccontent&rft_val_fmt=info:of

O'Shaughnessy, M., Canal, G., Connor, M., Davenport, M., & Rozell, C. (2020). *Generative Causal Explanations Of Black-Box Classifiers*. *1*(NeurIPS), 1–15.

Obulor, O. N., & Ohaka, PhD, J. (2020). Training Cost and Financial Performance Nexus: Sector Analysis of Quoted Manufacturing Firms in Nigeria. *Research Journal of Finance and Accounting*, *March*. https://doi.org/10.7176/RJFA

Okunbanjo, O. I., Ajetunmobi, L. O., & Yusuff, A. S. (2020). Effects of Human Resource Investment on Economic Sustainability of Nigerian Real Estate Industry. *Annals of Dunarea de Jos University of Galati. Fascicle I. Economics and Applied Informatics*, *26*(1), 86–92. https://doi.org/10.35219/eai1584040985

Panigrahi, A., Mansinghka, P., & Gupta, P. (2020). Conglomerates: The New Trend Of Expansions. *Journal of Management Research and Analysis*, *7*(3), 127–130. https://doi.org/10.18231/j.jmra.2020.029

Peraturan Pemerintah RI. (2007). *Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Perseroan Terbatas Nomor 40 Tahun 2007 7 ayat (1)* (Issue 235, p. 245). https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/39965

Pragiwani, M., Ammar, M., & Alexandri, M. B. (2020). Biaya Gaji, Biaya Pelatihan Tenaga Kerja, Jumlah Karyawan Dan Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Perkebunan Di Bei Tahun 2013-2018). *Responsive*, *3*(2), 69. https://doi.org/10.24198/responsive.v3i2.29129

Purwaningsih, E. (2019). *STRUKTUR KEPEMILIKAN MEMODERASI PENGARUH PROFITABILITAS TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN*.

Sari, M. A. D. A., Darmayasa, I. N., & Handayani, L. N. C. (2022). Matching Concept On Recognition Post-Employment Benefits. *Repository Politeknik Negeri Bali*, 1–7.

Septyanto, D., & Dewanto, I. D. (2018). Pengukuran Kinerja Intelektual Kapital Pada Dosen Tetap Di Universitas Esa Unggul Jakarta. *Jurnal Ekonomi Volume 9 Nomor 1, Mei 2018*, *9*, 1.

Siwi, N. (2019). Determinan Profitabilitas: Kajian Pengelolaan Faktor Internal Dan Eksternal Perusahaan Tekstil Dan Produk Tekstil (Tpt) Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, *5*(1), 15–28. https://doi.org/10.34203/jimfe.v5i1.1408

Tiffany, T., & Sufiyati, S. (2022). The Analysis of Factors Affecting Profitability. *International Journal of Accounting, Finance and Business (IJAFB)*, *7*(43), 557–570.

Tonye, D. O., & Christiana, Q. (2022). Employee Benefits and Profitability of Listed Manufacturing Firms in Nigeria. *Journal of Accounting and Financial Management*, *8*(2), 109–117.

Wijaya, A., Solechan, & Suhartoyo. (2022). *Analisis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja*. *11*(13).

Yahaya, K. A., Salman, R. T., Abdulsalam, A. K., & Adegbayibi, A. T. (2022). Human Resource Accounting Contribution To the Profitability of Nigerian Publicly Traded Conglomerate Companies. *Economic Horizons*, *24*(2), 151–165. https://doi.org/10.5937/ekonhor2202161Y

Yahya, N. A., Salin, A. S. A. P., Alias, A. Z., Mansor, N., Dwianika, A., Suyoto, Y. T., Nurhidayah, F., & Purwanto, E. (2022). Disclosure of Intellectual Capital in Sustainability Reports : Legitimacy Theory Perspectives. *Proceedings of the 1st International Colloquium on Accounting and Business, May 2023*.