

**Pengaruh Aset pajak tangguhan Beban pajak tangguhan dan Kepemilikan**

manajerial terhadap Manajemen laba

Siti Aisyah Simamora¹ Desy Purwasih S.M.Ak 2

Universitas Pamulang

Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

PENDAHULUAN**A. Latar Belakang Masalah**

Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200 m². Toko pertama dengan nama indomart dibuka di Ancol, Jakarta Utara, pada tanggal 20 Juni 1988, dikelola oleh PT Indomarco Prismatama. Pada tahun 1997, perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia, setelah memiliki lebih dari 230 gerai. Jumlah gerai hingga tahun 2015 adalah 11.400 gerai dengan rincian 60% gerai adalah milik sendiri dan sisanya waralaba milik masyarakat. Sampai dengan bulan Juni 2022, jumlah gerai sebanyak 20.000 gerai. Mitra usaha waralaba ini meliputi koperasi, badan usaha dan perorangan. Indomaret tersebar merata dari Sumatera, Batam, Jawa, Madura, Bali, NTB, NTT, Kalimantan, Sulawesi dan Maluku. Motto perusahaan adalah Mudah dan Hemat.

Di Pt indomarco Prismatama cabang Tangerang sendiri didalamnya ada sekitar 9 departemen yaitu department operasional toko, departemen license, departemen project, departemen HRD, departemen GA, departemen Area, departemen Accounting, departemen development, departemen IC. Departemen tersebut pekerjaannya saling berkaitan satu sama lain jika salah satu departemen yang tidak memiliki kinerja karyawan yang bagus maka akan mempengaruhi kinerja karyawan departemen lain juga. Salah satunya di departemen operasional toko, departemen ini merupakan departemen inti dari Pt Indomarco Prismatama (Indomaret). Departemen yang dapat mempengaruhi kinerja departemen lain, jika tidak ada departemen opsional toko maka tidak akan ada aktivitas operasional penjualan.

Namun, salah satu tantangan yang sering dihadapi departemen opsional toko adalah tingginya tingkat turnover karyawan. Turnover karyawan yang tinggi dapat berdampak pada produktivitas perusahaan, biaya rekrutmen yang meningkat, serta menurunnya kualitas pelayanan pelanggan. Oleh karena itu, penting untuk memahami penyebab turnover karyawan, dampaknya terhadap perusahaan, serta solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasi masalah ini.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan “.

B . Rumusan Masalah

Masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja ?

Received: Juni 12, 2024; Revised: Juli 18, 2024; Accepted: August 27, 2024; **Online Available:** August 29, 2024; **Published:** August 29, 2024;

*Corresponding author, e-mail address

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

C . Kajian Teori

1. Kompensasi

Merupakan keseluruhan pembayaran atau imbalan yang diterima karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Bentuk pembayaran yang diberikan dapat berupa benda, finansial dan non finansial (Suparyadi 2015) (Priansa et al. 2011)

. Kompensasi menjadi salah satu bentuk motivasi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Sinambela, 2016). Pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan atas kualitas kerja karyawan. Adanya kompensasi akan membuat karyawan merasa senang sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai (Mardiana, Kasmir, and Safuan 2021)

. Jenis - jenis kompensasi, yakni kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan insentif. Kompensasi langsung antara lain, gaji bulanan, upah harian, dan tunjangan. Kompensasi tidak langsung dapat berupa fasilitas kerja, tunjangan pensiun dan tunjangan hari raya. Pemberian kompensasi harus dilakukan tepat waktu agar kepercayaan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan semakin tinggi. Selain itu, kompensasi yang diberikan tepat waktu akan membuat karyawan lebih tenang dan memiliki konsentrasi yang lebih baik dalam bekerja (Sinambela, 2016).

Indikator - indikator kompensasi antara lain: Gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Gaji merupakan uang yang diberikan kepada karyawan setiap bulan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Upah merupakan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbal jasa berdasarkan jam kerja. Insentif merupakan imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial sebagai penghargaan atas kinerja karyawan yang melebihi standar.

Tunjangan merupakan kompensasi tertentu sebagai imbalan atas kinerja karyawan. Fasilitas merupakan kompensasi dalam bentuk non finansial yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerjanya (Hasibuan 2017)

. Penelitian sejenis sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah Dunggio, Sukatmadjaya, dan Habib (2021), Agustina et al (2016), Vivi Herlina (2020), FoEh dan Papote (2021).

2. Beban Kerja

Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

Sedangkan menurut Rolos et al (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan beban kerja merupakan kegiatan yang meliputi aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu atau fasilitas yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Nitisemito Alex 2015); (Prabowo, Sanusi, and Sumarsono 2018); (Sunyoto 2012). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja karyawan (Prabowo, Sanusi, and Sumarsono 2018). Fasilitas yang terdapat dalam lingkungan kerja dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Widyaningrum 2019). Lingkungan kerja terbagi 2 (dua), yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala aspek fisik (pegawai dan peralatan kerja) yang ada di sekitar karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan suasana kerja, hubungan kerja, baik antara sesama rekan kerja, ataupun antara karyawan dengan atasan (Sedarmayanti and Rahadian 2018)

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain: faktor individu, kepemimpinan, tim, sistem, dan faktor situasional. Faktor individu antara lain mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan komitmen. Faktor kepemimpinan merupakan kualitas pemimpin dalam memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan. Faktor tim mencakup

D. PEMBAHASAN

Berdasarkan Kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan. artikel literature review ini dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas

Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas, dimana dimensi atau indikator untuk mengukur kompensasi ialah Gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas (Hasibuan, 2017) berpengaruh terhadap dimensi atau indikator produktivitas yaitu yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu kerja (Simamora 2015). (Dunggio, Sukatmadjaya, and Habib 2021)

Meningkatkan produktivitas dengan memperhatikan kompensasi, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah pemberian insentif dan tunjangan harus diberikan sesuai ketentuan, tepat waktu dan terus dievaluasi untuk ditingkatkan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dimana produktivitas karyawan semakin meningkat (Dunggio, Sukatmadjaya, and Habib 2021).

Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas, apabila Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dinantara

2019); (Fitrianti 2018);(Handaru and Susita 2019); (Ramadhan and Agustin 2017).

2 . Beban Kerja

Menurut Diana (2019) beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan hal - hal seperti:

- Kualitas kerja menurun Beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena pekerja merasa kewalahan dan kelelahan yang berakibat menurunnya konsentrasi, pengawasan diri, dan akurasi kerja. Dampaknya hasil kerja yang diberikan tidak akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- Keluhan pelanggan Keluhan pelanggan timbul karena pelanggan tidak puas dengan hasil kerja yang diberikan atau hasil kerja tidak sesuai harapan para pelanggan.

- Kenaikan tingkat absensi Pekerja yang memiliki beban kerja terlalu banyak akan merasa kelelahan dan akhirnya sakit. Hal ini akan berdampak pada tingkat absensi karyawan. ketidakhadiran pekerja akan mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut S. R. M. Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:

- Kondisi pekerjaan Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahami pekerjaannya dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan karyawan dalam penguasaan mesin - mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan

- Penggunaan waktu kerja Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. namun, kadang kala sebuah perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit.

- Target yang harus dicapai Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dimana dimensi atau indikator lingkungan kerja yaitu penerangan cahaya, penataan warna, fasilitas kerja, keadaan, hubungan antara pimpinan dan karyawan, dan ruang gerak (Sedermayanti, 2012). Indikator lainnya dari lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja (Nitisemito Alex 2015) berpengaruh terhadap dimensi atau indikator produktivitas yaitu yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu kerja (Simamora 2015). Dalam penelitian (Dunggio, Sukatmadjaya, and Habib 2021)

Meningkatkan produktivitas dengan memperhatikan lingkungan kerja, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kepuasan bagi karyawan. Rasa puas dalam diri karyawan akan mendorong karyawan untuk semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Dengan demikian, hasil kerja karyawan atau produktivitas karyawan akan meningkat. Kondisi ini sejalan dengan konsep yang disampaikan oleh (Prabowo, Sanusi, and Sumarsono 2018) bahwa lingkungan kerja berdampak terhadap produktivitas karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Handaru and Susita 2019); (Panjaitan 2017);(Ramadhan and Agustin 2017); (Sinaga and Ibrahim 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
3. Diduga stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak factor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selain kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja. pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas selain yang di teliti pada artikel ini seperti: disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi.

