



Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PASIFIK PRIMA KULINER**

Jatenangan Manalu
(1-9)

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT WIJAYA KARYA TBK
SEBELUM DAN SESUDAH PANDEMI COVID-19**

Ferstmawaty Tondang
(10-25)

**PENGARUH PERPUTARAN PIUTANG TERHADAP LIKUIDITAS
PADA PT. JANESA MEDIA LOGISTIK, JAKARTA**

Neli Marita
(26-32)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN
KLINIK MEDIFIT CIDENG GAMBIR JAKARTA PUSAT**

Wakhyudin & Maulyawati
(33-45)

**MERANCANG SISTEM PENILAIAN KINERJA YANG EFEKTIF
UNTUK MELIHAT PERKEMBANGAN ORGANISASI**

Tri Rumayanto & Siti Nurjannah Sanusi
(46-55)

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUSHI TEI INDONESIA**

Badrian
(56-70)

**PENYALURAN PINJAMAN DARI ULTIMATE LEADERS
DENGAN MANAJEMEN PORTOFOLIO BAGI PERFORMA EKONOMI**

Boyke Hatman
(71-81)

**ANALISIS SITOREM PENGUATAN KERJASAMA TIM
UNTUK PENINGKATAN KREATIVITAS GURU MADRASAH TSANAWIYAH
DI KOTA MADIUN**

Sasli Rais
(82-94)

**HUBUNGAN PERSEDIAAN DENGAN PENJUALAN PADA LAPORAN KEUANGAN
KOPERASI BUKIT MURIA JAYA TAHUN 2021-2022**

Akhmad Gunawan
(95-109)



Jurnal
Pengembangan Bisnis dan Manajemen

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/ Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

Pembina :

Dr. Yoewono, MM,, MT.

Penanggung Jawab / Pimpinan Redaksi

Dr. Rita Zahara, SE., MM.

Dewan Redaksi :

Dr. Machmed Tun Ganyang, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM.,
Dr. Muchlasin, SE., MM., Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak.

Mitra Bestari :

Prof. Dr. Masngudi, APU.
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

Staf Redaksi :

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., MM.,
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

Alamat Redaksi :

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen, Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur
Telp. 021-8008272, 8008580, Fax. 021 - 8008272
E-mail : sekretariat@stiepbm.ac.id, www.stiepbm.ac.id

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PASIFIK PRIMA KULINER**

Jatenangan Manalu
(1-9)

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT WIJAYA KARYA TBK
SEBELUM DAN SESUDAH PANDEMI COVID-19**

Ferstmawaty Tondang
(10-25)

**PENGARUH PERPUTARAN PIUTANG TERHADAP LIKUIDITAS
PADA PT. JANESA MEDIA LOGISTIK, JAKARTA**

Neli Marita
(26-32)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN
KLINIK MEDIFIT CIDENG GAMBIR JAKARTA PUSAT**

Wakhyudin & Maulyawati
(33-45)

**MERANCANG SISTEM PENILAIAN KINERJA YANG EFEKTIF
UNTUK MELIHAT PERKEMBANGAN ORGANISASI**

Tri Rumayanto & Siti Nurjannah Sanusi
(46-55)

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUSHI TEI INDONESIA**

Badrian
(56-70)

**PENYALURAN PINJAMAN DARI ULTIMATE LEADERS
DENGAN MANAJEMEN PORTOFOLIO BAGI PERFORMA EKONOMI**

Boyke Hatman
(71-81)

**ANALISIS SITOREM PENGUATAN KERJASAMA TIM
UNTUK PENINGKATAN KREATIVITAS GURU MADRASAH TSANAWIYAH
DI KOTA MADIUN**

Sasli Rais
(82-94)

**HUBUNGAN PERSEDIAAN DENGAN PENJUALAN PADA LAPORAN KEUANGAN
KOPERASI BUKIT MURIA JAYA TAHUN 2021-2022**

Akhmad Gunawan
(95-109)

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PASIFIK PRIMA KULINER

Jatenangan Manalu

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : jatenangan1960@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pasifik Prima Kuliner, dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasifik Prima Kuliner. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Pasifik Prima Kuliner yang berjumlah 34 orang. Adapun teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sample yaitu 34 orang.

*Berdasarkan Hasil penelitian dengan menggunakan analisa data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan **PT. Pasifik Prima Kuliner**. Hasil penghitungan analisa korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,813 nilai koefisien korelasi 0,813 nilai ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat dan positif antara disiplin dengan kinerja karyawan **PT. Pasifik Prima Kuliner** karena hasil perhitungan berada di rentang 0,80 – 1,00. Arti positif adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y, jika disiplin baik maka kinerja karyawan juga akan baik dan sebaliknya. Dari hasil analisa koefisien determinasi menghasilkan nilai 0.662 atau 66,2%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin terhadap tingkat kinerja karyawan **PT. Pasifik Prima Kuliner** mempunyai kontribusi hanya sebesar 66,2%, sedangkan sisanya sebesar 33,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lainnya.*

*Hasil koefisien regresi $Y = 13,79 + 0,59 X + e$. Nilai Konstanta (a) sebesar 13,79, artinya apabila tidak ada disiplin (X) atau nilainya adalah 0, maka Kinerja karyawan (Y) sebesar 13,79. Sedangkan Koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0,59 artinya setiap kenaikan disiplin (X) sebesar 1 satuan maka nilai Kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,59 tingkat. Dalam uji hipotesis penelitian ini nilai t hitung > t tabel ($7,67 > 1,699$), dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Hipotesis Penelitian (H_a) diterima dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan **PT. Pasifik Prima Kuliner***

Kata Kunci : Disiplin, Kinerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

PT. Pasifik Prima Kuliner adalah sebuah badan usaha yang bergerak di bidang makanan dan minuman, seiring perkembangan bisnis kuliner dan dengan banyaknya variasi jenis makanan dan minuman permintaan dari para konsumen, maka PT. Pasifik Prima Kuliner menambah daya pelayanan dengan menyiapkan berbagai macam makanan dan minuman yang sedang digemari oleh para konsumen. Dengan adanya banyak berbagai produk dan pelayanan kepada konsumen yang dimiliki oleh PT. Pasifik Prima Kuliner tersebut, maka kualitas pelayanan harus berjalan dengan baik yang bersumber pada Sumber Daya Manusia yang dapat bekerja dengan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi PT. Pasifik Prima Kuliner, karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan. Apabila para karyawannya memiliki kinerja yang baik maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi perusahaan. Hal ini juga akan berlaku sebaliknya apabila para karyawannya kinerjanya buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaan tersebut. Dalam beberapa kasus yang terjadi di PT. Pasifik Prima Kuliner ditemui adanya indikasi bahwa tingkat kinerja yang dimiliki oleh beberapa karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan.

Terdapat banyak faktor yang diduga berpengaruh terhadap tingkat kinerja seorang karyawan. Faktor pertama yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pasifik Prima Kuliner adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini disiplin dapat ditegakkan atas kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari serangkaian tingkah laku taat tidaknya pada peraturan. Pegawai atau karyawan yang tidak mentaati peraturan jelas merupakan perilaku yang kurang baik dan harus segera diberikan arahan agar dapat berubah. Bentuk arahan dapat saja dengan cara teguran, surat peringatan. Penerapan disiplin dalam bekerja menjadi penting mengingat disiplin kerja akan memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari semangat dan disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan

adanya semangat dan disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit. Namun ada beberapa kasus menunjukkan masih terdapat sebagian karyawan PT. Pasifik Prima Kuliner yang kurang disiplin dalam melaksanakan peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Adanya kasus adanya komplain dari beberapa konsumen ini menandakan kekurang disiplin karyawan dalam bekerja. Tentunya hal ini cenderung akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Atas dasar uraian di atas penulis dapat melihat pentingnya disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga penulis tertarik untuk membuat sebuah penelitian dengan judul : “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pasifik Prima Kuliner”

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011: 67), menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Wirawan (2014 : 5) dalam buku evaluasi kinerja sumber daya manusia, salemba empat jakarta mengemukakan bahwa: “Kinerja merupakan singkatan dari kinetik energi kerja yang padanya

dalam bahasa inggris adalah *performannce*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”

Menurut Sedarmayanti (2011: 260). mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut Kasmir (2016:65-71) menguraikannya sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. **Pengetahuan**
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.
3. **Rancangan Kerja**
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.
4. **Kepribadian**
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
5. **Disiplin Kerja**
Disiplin kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
6. **Kepemimpinan**
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. **Gaya Kepemimpinan**
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. **Budaya Organisasi**
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi

9. **Kepuasan Kerja**
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10. **Lingkungan Kerja**
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. **Loyalitas**
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. **Komitmen**
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13. **Disiplin Kerja**
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya

secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

B. Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Pengertian disiplin menurut Alex s. Nitisemito (2013 : 199) diartikan sebagai: “Suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari pemerintah baik yang tertulis maupun tidak”.

Rivai (2004:44) yang menyebutkan bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Singodimedjo (2002:64) pengertian disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan

Faktor-faktor penting dalam pembentukan disiplin kerja menurut martoyo (2000:26) antara lain :

a. Disiplin

Kondisi mental seseorang atau para pegawai dalam mengambil tindakan didorong oleh disiplin agar mau belajar giat yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, sehingga dapat melakukan tugas pekerjaannya dengan baik apabila mereka mempunyai disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang pada akhirnya para pegawai dapat mencapai tingkat disiplin yang tinggi.

b. Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

c. Kepemimpinan

Seorang pemimpin dalam beraktivitas harus mampu mempengaruhi perilaku bawahannya agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dapat dicapai dengan rasa disiplin dalam melaksanakan tugasnya dan menjadi tugas bagi seorang pemimpin untuk dapat

menggerakkan, membimbing dan medisiplin semangat karyawan agar tujuan organisasi tercapai.

d. Kesejahteraan

Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijakan bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat.

e. Penegakan disiplin melalui hukum

Dalam hal ini disiplin menghendaki sanksi yaitu kepastian dan harusan. Kepastian dan keharusan disini dimaksudkan bahwa barang siapa yang melanggar dan mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan akan menerima tindakan.

METODE PENELITIAN

A. Metode Pengumpulan data

Nazir (1999;145) mendefinisikan pengumpulan data sebagai prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi pustaka, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

2. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada karyawan PT. Pasifik Prima Kuliner yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini.
3. Observasi dan wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan pencarian data informasi perusahaan yang didapat dari bagian terkait untuk mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian (Riduwan 2003;8). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pasifik Prima Kuliner, dimana jumlah karyawannya sebanyak 34 Orang. Dalam menetapkan jumlah sampel menurut Sugiono (2010) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini pengambilan sampel adalah sejumlah populasi dari karyawan PT. Pasifik Prima Kuliner yaitu 34 orang. Pengambilan sampel ini disebut sampel jenuh, menurut Sugiono (2010:40) Sampling jenuh adalah Teknik sampling bila semua anggota populasi.

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas (*independent variable*).
Variabel bebas yaitu merupakan variabel yang dapat diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Didalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah : Disiplin.
2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)
Variabel terikat yang diasumsikan terpengaruh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah yang diberi simbol Y yaitu kinerja karyawan.

HASIL ANALISIS

Hasil penelitian

1. Korelasi

Berdasarkan hasil koefisien korelasi atau $r = 0,813$ nilai koefisien korelasi 0,813 menurut Sunyoto (2012 : 17) menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat dan positif antara disiplin dengan kinerja karyawan **PT. Pasifik Prima Kuliner** karena hasil perhitungan berada di rentang 0,80 – 1,00. Arti positif adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y, jika disiplin baik maka kinerja karyawan juga akan baik dan sebaliknya.

2. Koefisien Determinasi

Dari perhitungan koefisien determinasi sebesar 0.662 atau 66,2%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin terhadap tingkat kinerja karyawan **PT. Pasifik Prima Kuliner** mempunyai kontribusi hanya sebesar 66,2% , sedangkan sisanya sebesar 33,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lainnya.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.662	.651	1.625

a. Predictors: (Constant), Disiplin

3. Regresi

Berdasarkan output SPSS 24 pada tabel 4.6 diatas diperoleh nilai a (Constant) sebesar 13.489 dan nilai b (koefisien regresi) sebesar 0,598. Dari nilai tersebut dapat disusun dan dirumuskan Persamaan Regresi $Y = 13,489 + 0,598 X + e$. Nilai Konstanta (a) sebesar 13,489, artinya apabila tidak ada disiplin (X) atau nilainya adalah 0, maka Kinerja karyawan (Y) sebesar 13,489.

Sedangkan Koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0,598 artinya setiap kenaikan disiplin (X) sebesar 1 satuan maka nilai Kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,598 tingkat.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.489	2.312		5.834	.000
Disiplin	.598	.076	.813	7.91	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.

4. Uji t.

Dalam uji hipotesis penelitian ini nilai t hitung > t tabel ($7.91 > 1,699$), dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Hipotesis Penelitian (Ha) diterima dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan **PT. Pasifik Prima Kuliner**

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisa data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan **PT. Pasifik Prima Kuliner**.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2004, *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Riduwan. 2003. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung
- Singodimedjo, (2002). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2010, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta.
- Wirawan. 2014. *Evaluasi Kinerja :Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta Salemba empat

ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT WIJAYA KARYA TBK SEBELUM DAN SESUDAH PANDEMI COVID-19

Ferstmawaty Tondang

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : tondangfrismawaty@yahoo.com

ABSTRACT

Since the Covid-19 pandemic occurred in the world, many companies have experienced financial difficulties, one of it is PT Wijaya Karya Tbk which is listed on the Indonesia Stock Exchange. The financial performance of PT Wijaya Karya Persero Tbk (WIKA) has decreased since 2018, but with the Covid-19 pandemic, the company has experienced a decline in performance, for example the acquisition of contract value, income and financial position which has worsened in recent years. This research uses ratio analysis, namely liquidity, solvency and profitability ratios. From the current ratio analysis, it can be seen that in 2017-2019 the financial performance was liquid, but in 2020-2022 the company's liquidity decreased greatly. In 2017-2022, the Debt Ratio shows that the company's financial position is unsolvable. In 2017-2019, from the analysis of Return on Assets, Return on Equity and Net Profit Margin, the company obtained good profits, but in 2020-2022 profits decreased sharply so that the company was unable to pay debts.

Keywords : Current Ratio, Return on Asset, Return on Equity, Net Profit Margin, Debt Ratio

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pengukuran kinerja keuangan mempunyai arti yang penting bagi pengambilan keputusan baik bagi pihak internal maupun eksternal perusahaan. Kinerja keuangan ini dapat tergambar dari laporan keuangan perusahaan, untuk itu perlu diadakan analisis laporan keuangan perusahaan yang telah diaudit oleh akuntan publik. Pada umumnya keberhasilan suatu perusahaan dapat

diukur berdasarkan kinerja keuangan perusahaan tersebut. Baik dan buruknya kinerja keuangan perusahaan dapat dinilai melalui laporan keuangan perusahaan yang disajikan secara teratur. Bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap perkembangan suatu perusahaan sangatlah perlu untuk mengetahui kondisi kinerja keuangan suatu perusahaan yang tercermin dalam laporan keuangan.

Sejak Indonesia bahkan dunia dilanda oleh pandemi covid-19, banyak perusahaan yang mengalami kinerja keuangan yang buruk termasuk Badan Usaha Milik Negara. PT Wijaya Karya Tbk adalah salah satu BUMN yang bergerak dalam sektor infrastruktur. Kinerja keuangan PT Wijaya Karya Persero Tbk (WIKA) mengalami penurunan sejak 2020 yaitu sejak adanya pandemi Covid-19, perusahaan mengalami penurunan kinerja, baik perolehan nilai kontrak, pendapatan, terjadi penurunan laba bersih tahun 2020-2022 dan posisi keuangan yang semakin parah sejak tahun 2020-2022. Sejak tahun 2017-2022 struktur modal Perusahaan tidak baik dimana bagian utang di dalam struktur modalnya rata-rata sebesar 72,6%, sehingga pada saat terjadi pandemi covid 19 banyak proyek yang tertunda yang mengakibatkan arus kas masuk terganggu yang mengakibatkan Perusahaan tidak mampu membayar utang yang jatuh tempo.

Untuk itu maka saya melakukan analisa kinerja keuangan perusahaan dengan analisa ratio seperti Current Ratio, Debt Ratio, Times Interest Earned, Net Profit Margin, Return on Asset dan Return on Equity. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini berjudul “Analisa Kinerja Keuangan PT Wijaya Karya Tbk yang Terdaftar di Bursa Efek

Indonesia Sebelum Dan Sesudah Pandemi Covid-19”.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah.

1. Identifikasi Masalah

- a. Terjadinya pandemi covid-19 yang melanda Indonesia dan dunia.
- b. Penurunan harga saham PT Wijaya Karya sejak tahun 2020-2022.
- c. Penurunan laba bersih tahun 2020-2022.

2. Pembatasan Masalah

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi agar penelitian lebih terarah dan mudah dipahami:

- a. Perusahaan yang diteliti adalah PT Wijaya Karya Tbk yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
- b. Data yang digunakan untuk penelitian adalah data tahun 2017-2022.
- c. Metode Analisa yang digunakan adalah analisa ratio.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja keuangan PT. Wijaya Karya Tbk sebelum pandemi covid-19?
2. Bagaimana kinerja keuangan PT. Wijaya Karya Tbk sesudah pandemi covid-19?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui kinerja keuangan PT. Wijaya Karya Tbk sebelum pandemi covid-19.
- b. Untuk mengetahui kinerja keuangan PT Wijaya Karya Tbk sesudah pandemi covid-19.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kinerja PT Wijaya Karya Tbk kepada pihak yang membutuhkan gambaran kinerja perusahaan sebelum dan sesudah covid-19.

URAIAN TEORITIS

A. Pengertian Laporan Keuangan

Laporan keuangan merupakan suatu informasi yang menggambarkan kondisi suatu perusahaan, dimana selanjutnya akan menjadi suatu informasi yang menggambarkan tentang suatu kinerja perusahaan (Irham Fahmi, 2018:22).

Laporan keuangan merupakan produk akhir dari serangkaian proses pencatatan dan pengikhtisaran data transaksi bisnis (Hery, 2018:3).

Lebih lanjut dijelaskan bahwa laporan keuangan merupakan alat

yang sangat penting untuk memperoleh informasi sehubungan dengan posisi keuangan dan hasil-hasil yang telah dicapai oleh perusahaan yang bersangkutan. Dengan begitu laporan keuangan dapat membantu bagi para pengguna untuk membuat keputusan ekonomi yang bersifat finansial (Munawir S, 2012:56).

B. Pengertian Analisis Keuangan

Menurut Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 1 menjelaskan bahwa tujuan laporan keuangan adalah menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja, serta posisi keuangan suatu perusahaan yang bermanfaat bagi sejumlah besar pemakai dalam pengambilan keputusan.

Menurut Hery, S.E., M. Si (2018:113) dalam buku Analisis Kinerja Manajemen analisis laporan keuangan adalah suatu proses untuk membedah laporan keuangan kedalam unsur-unsurnya dan menelaah masing-masing dari unsur tersebut dengan tujuan untuk memperoleh pengertian dan pemahaman yang baik dan tepat atas laporan keuangan itu sendiri.

C. Tujuan dan Manfaat Analisis Keuangan

Menurut Dr. Kasmir dalam buku Analisis Laporan keuangan (2012:68)

menjelaskan ada beberapa tujuan dan manfaat bagi berbagai pihak dengan adanya analisis laporan keuangan secara umum antara lain:

- Untuk mengetahui posisi keuangan perusahaan dalam satu periode tertentu, baik harta, kewajiban, modal, maupun hasil usaha yang telah dicapai untuk beberapa periode;
- Untuk mengetahui kelemahan-kelemahan apa saja yang menjadi kekurangan perusahaan;
- Untuk mengetahui kekuatan-kekuatan yang dimiliki;
- Untuk mengetahui langkah-langkah apa saja yang perlu dilakukan kedepan yang berkaitan dengan posisi keuangan perusahaan saat ini;
- Untuk melakukan penilaian kinerja manajemen ke depan apakah perlu penyelenggaraan atau tidak karena sudah dianggap berhasil atau gagal;
- Dapat juga digunakan sebagai pembanding dengan perusahaan sejenis tentang hasil yang mereka capai.

D. Ratio Keuangan

Laporan keuangan perusahaan dapat menggambarkan posisi kekayaan perusahaan dan juga menggambarkan kinerja para manajer dalam perusahaan.

Pada umumnya setiap akhir periode pihak Divisi Keuangan (*The*

Accounting Division) perusahaan selalu menyiapkan dan menyusun Laporan Keuangan (*Financial Statement*) yang terdiri dari Laporan Neraca (*Balance Sheet*), Laporan Laba Rugi (*Income Statement*), Laporan Arus Kas (*Cash Flow Statement*), Laporan Perubahan Modal (*Capital Statement*), dan Laporan tersebut diserahkan kepada pimpinan perusahaan. Namun demikian selain Laporan Keuangan (*Financial Statement*) ada hal lain yang penting dan perlu untuk disajikan dalam penyampaian laporan keuangan yaitu mengenai Analisis Laporan Keuangan (*Financial Statement Analysis*).

Salah satu metode yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja perusahaan adalah dengan membandingkan data-data keuangan yang ada di laporan keuangan perusahaan tersebut yang disebut dengan analisa ratio. Analisis tersebut mengkombinasikan hubungan antara komponen keuangan yang satu dengan komponen keuangan yang lain. Analisis rasio ini berguna untuk membandingkan kinerja perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain atau membandingkan kinerja satu perusahaan pada tahun ini dengan tahun yang lainnya.

Adapun ukuran yang sering digunakan untuk melakukan analisis keuangan adalah rasio keuangan. Analisis rasio keuangan merupakan

“Suatu metode analisis untuk mengetahui hubungan dari pos-pos tertentu dalam neraca atau laporan rugi laba secara individu atau kombinasi dari kedua laporan tersebut” (Munawir, 2012: 64).

Menurut Mahmud dan Halim (2003, 75) ukuran kinerja meliputi rasio-rasio berikut:

- **Rasio likuiditas**, yang menunjukkan kemampuan perusahaan memenuhi kewajiban jangka pendeknya. Rasio ini antara lain: Rasio Kas (*Cash Ratio*), Rasio Cepat (*Quick Ratio*), Rasio Lancar (*Current Ratio*).
- **Rasio aktivitas**, yang menunjukkan sejauh mana efektivitas penggunaan aset dengan melihat tingkat aktivitas aset. Rasio ini antara lain: Rasio Perputaran Persediaan, Perputaran Aktiva Tetap, dan *Total Asset Turnover*.
- **Rasio solvabilitas**, mengukur sejauh mana kemampuan perusahaan memenuhi kewajiban jangka panjangnya. Rasio ini antara lain: Rasio Total Hutang terhadap Modal (*Debt to Equity Ratio*), Rasio Total Hutang terhadap Total Asset (*Debt Ratio*), TIE (*Time Interest Earned*)/ICR (*Interest Coverage Ratio*).
- **Rasio profitabilitas**, melihat kemampuan perusahaan menghasilkan laba. Rasio ini antara lain: GPM (*Gross Profit*

Margin), OPM (*Operating Profit Margin*), NPM (*Net Profit Margin*), ROA (*Return to Total Asset*), ROE (*Return on Equity*).

- **Rasio pasar**, mengukur perkembangan nilai perusahaan terhadap nilai pasar.

E. Current Ratio

Current Ratio atau rasio lancar merupakan rasio untuk mengukur kemampuan suatu perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka pendeknya atau hutang yang segera jatuh tempo pada saat ditagih secara keseluruhan dengan aset lancar yang dimilikinya, yaitu dengan perbandingan antara jumlah aset lancar dengan hutang lancar.

$$\text{Current Ratio} = \frac{\text{Aktiva Lancar}}{\text{Utang Lancar}}$$

F. Debt to Total Asset Ratio / Debt Ratio

Rasio ini merupakan perbandingan antara total hutang dengan total aktiva. Sehingga rasio ini menunjukkan sejauh mana hutang dapat ditutupi oleh aktiva. *Debt to Total Ratio* adalah rasio yang mengukur presentase besarnya dana yang berasal dari hutang.

$$\text{Debt Ratio} = \frac{\text{Total Utang}}{\text{Total Asset}}$$

G. Times Interest Earned

Ratio ini mengukur kemampuan perusahaan membayar beban

keuangan dalam periode tertentu dengan menggunakan laba usaha periode tersebut.

$$\text{Times Interest Earned} = \frac{\text{Laba Usaha}}{\text{Beban Keuangan}}$$

H. Return on Asset (ROA).

Rasio ini mengukur kemampuan perusahaan menghasilkan laba bersih dari penggunaan seluruh asset yang dimiliki.

$$\text{ROA} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Asset}}$$

I. Net Profit Margin

Rasio ini mengukur sejauh mana kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih pada tingkat penjualan tertentu. Net Profit Margin (NPM) merupakan gambaran kemampuan perusahaan dalam mendapatkan keuntungan dari setiap penjualan. Sehingga semakin tinggi nilai NPM menunjukkan tingginya kemampuan perusahaan dalam mendapatkan laba bersih.

$$\text{Net Profit Margin} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Penjualan}}$$

J. Return On Equity (ROE)

Return on Equity Ratio (ROE) merupakan rasio profitabilitas untuk menilai kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba bersih dari equity perusahaan tersebut yang dinyatakan dalam persentase. ROE

dihitung dari laba bersih perusahaan terhadap modal yang diinvestasikan oleh para pemilik perusahaan (pemegang saham biasa dan pemegang saham preferen).

$$\text{ROE} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Equity}}$$

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penelitian deskriptif dan analitis yaitu dengan membandingkan pos-pos yang ada di dalam laporan keuangan atau disebut dengan ratio keuangan dan menganalisisnya antara ratio keuangan sebelum pandemi yaitu tahun 2017-2019 dan sesudah pandemi, yaitu tahun 2020-2022 di dalam satu perusahaan.

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan melalui *website* Bursa Efek Indonesia (<https://www.idx.co.id/>).

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai bulan September 2023.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah laporan laba rugi tahun 2017-2022, Neraca 2017-2022, Current Ratio (CR), Debt Ratio, *Return on asset* (ROA), Return On Equity (ROE), *Net Profit Margin* (NPM). Data-data penelitian ini diperoleh dari *website* BEI, <https://www.idx.co.id/>.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah PT Wijaya Karya Tbk.

D. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

1. Identifikasi Variabel

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, maka diadakan:

- Analisa tingkat likuiditas yang diwakili oleh current ratio.
- Analisa tingkat solvabilitas yang diwakili oleh debt ratio dan times interest earned.
- Analisa tingkat profitabilitas yang diwakili oleh Return on Asset, Net Profit Margin dan Return on Equity.

2. Definisi Operasional

Berdasarkan identifikasi variabel maka dapat diperoleh definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan yaitu:

$$\text{Current Ratio} = \frac{\text{Aktiva Lancar}}{\text{Utang Lancar}}$$

$$\text{Debt Ratio} = \frac{\text{Utang}}{\text{Total Asset}}$$

$$\text{Times Interest Earned} = \frac{\text{Laba Usaha}}{\text{Beban Bunga}}$$

$$\text{ROA} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Asset}}$$

$$\text{Return on Equity} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Equity}}$$

$$\begin{aligned} \text{Net Profit Margin} \\ = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Penjualan}} \end{aligned}$$

K. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi yang dilakukan dengan mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan variabel penelitian.

L. Metode Analisa Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa ratio yaitu analisa tingkat likuiditas, tingkat solvabilitas dan tingkat profitabilitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian diperoleh data-data keuangan sebagai berikut:

Rp. juta

No	Uraian	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	Asset lancar	34.910.108	45.731.940	42.335.472	47.980.946	37.186.634	39.634.795
2	Total asset	45.683.774	59.230.001	62.110.846	68.109.185	69.385.794	75.069.604
3	Utang lancar	25.975.617	28.251.951	30.349.457	44.212.530	36.969.570	36.135.331
4	Total utang	31.051.949	42.014.687	42.895.114	51.451.760	51.950.717	57.576.398
5	Total equity	14.631.824	17.215.315	19.215.733	16.657.425	17.435.078	17.493.206
6	Total pendapatan	26.176.403	31.158.194	27.212.914	16.536.382	17.809.718	21.480.791
7	Beban keuangan	24.714.012	27.553.466	23.732.835	15.011.596	16.115.148	19.278.402
8	Laba usaha	2.199.562	3.834.697	3.694.395	1.463.942	1.122.984	1.715.152
9	Laba bersih	1.356.115	2.073.300	2.621.015	322.343	214.425	12.586

Sumber: Laporan Keuangan PT. Wijaya Karya tahun 2017-2022

Tabel ratio keuangan PT. Wijaya Karya Tbk tahun 2017-2022

No	Uraian	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	Current Ratio	134,4	154,17	139,49	108,52	100,59	109,68
2	Debt Ratio	0,68	0,71	0,69	0,76	0,75	0,77
3	Times Interest Earned	3,16 X	3,94 X	4,18 X	1,20 X	0,97 X	1,25 X
4	ROA	6,06	3,95	4,32	0,34	0,31	0,02
5	ROE	18,93	14,18	16,74	2,12	1,29	0,07
6	Net Profit Margin	5,18	6,65	9,63	1,95	1,20	0,06

Sumber: diolah dari Laporan Keuangan PT. Wijaya Karya Tbk tahun 2017-2022

B. Pembahasan

1. Analisa Current Ratio

Pada tahun 2017 perusahaan mempunyai harta lancar sebesar Rp 34.910.108 juta dan utang lancar sebesar Rp 25.975.617 juta jadi current ratio sebesar 1,344X artinya harta lancar dapat menutupi utang lancarnya sebesar 1,344X.

Pada tahun 2018 perusahaan mempunyai harta lancar sebesar Rp 45.731.940 juta dan utang lancar sebesar Rp 28.251.951 juta jadi current ratio sebesar 1,542X artinya harta lancar

dapat menutupi utang lancar sebesar 1,542X.

Pada tahun 2019 perusahaan mempunyai harta lancar sebesar Rp 42.335.472 juta dan utang lancar sebesar Rp 30.349.457 juta jadi current ratio sebesar 1,395X artinya harta lancar dapat menutupi utang lancar sebesar 1,395X.

Dari data current ratio tahun 2017-2019 yaitu sebelum pandemi covid-19 dapat dinyatakan bahwa perusahaan dalam keadaan likuid.

Pada tahun 2020 perusahaan mempunyai harta lancar sebesar

Rp 47.980.946 juta dan utang lancar sebesar Rp 44.212.530 juta jadi current ratio sebesar 1,085X artinya pada tahun 2020 perusahaan mampu menutupi utang lancarnya dengan harta lancar sebesar 1,085X.

Pada tahun 2021 harta lancar perusahaan sebesar Rp 37.186.634 juta dan utang lancar sebesar Rp 36.969.570 juta, jadi current ratio sebesar 1,006X artinya harta lancar perusahaan dapat menutupi utang lancarnya sebesar 1,006X.

Pada tahun 2022 harta lancar perusahaan sebesar Rp 39.634.795 juta dan utang lancar sebesar Rp 36.135.331 juta jadi current ratio sebesar 1,097X artinya harta lancar perusahaan dapat menutupi utang lancarnya sebesar 1,097X. Dari data current ratio tahun 2020 sampai 2022 dapat dinyatakan bahwa perusahaan dalam keadaan likwid.

2) Analisa Debt Ratio

Pada tahun 2017 total utang perusahaan sebesar Rp 31.051.949 juta dan total asset sebesar Rp 45.683.774 jadi debt ratio sebesar 0,68X atau 68% artinya sebesar 68% dari total asset yang digunakan berasal dari utang, hanya sebesar 32% berasal dari equity jadi dari data

debt ratio tersebut pada tahun 2017 dapat dinyatakan perusahaan dalam keadaan unsolvable.

Pada tahun 2018 total utang perusahaan sebesar Rp 42.014.687 juta dan total asset sebesar Rp 59.230.001 juta jadi debt ratio sebesar 0,71X atau 71% artinya sebesar 71% dari total asset yang digunakan berasal dari utang, hanya sebesar 29% berasal dari equity jadi dari data debt ratio tersebut pada tahun 2018 dapat dinyatakan perusahaan dalam keadaan unsolvable.

Pada tahun 2019 total utang perusahaan sebesar Rp 42.895.114 juta dan total asset sebesar Rp 62.110.846 juta jadi debt ratio sebesar 0,69X atau 69% artinya sebesar 69% dari total asset yang digunakan berasal dari utang, hanya sebesar 31% berasal dari equity jadi dari data debt ratio tersebut pada tahun 2019 dapat dinyatakan perusahaan dalam keadaan unsolvable.

Pada tahun 2020 total utang perusahaan sebesar Rp 51.451.760 juta dan total asset sebesar Rp 68.109.185 juta jadi debt ratio sebesar 0,76X atau 76% artinya sebesar 76% dari total asset yang digunakan berasal dari utang, hanya sebesar 24% berasal dari equity jadi dari data debt ratio tersebut pada tahun

2020 dapat dinyatakan perusahaan dalam keadaan unsolvable.

Pada tahun 2021 total utang perusahaan sebesar Rp 51.950.717 juta dan total asset sebesar Rp 69.385.794 juta jadi debt ratio sebesar 0,75X atau 75% artinya sebesar 75% dari total asset yang digunakan berasal dari utang, hanya sebesar 25% berasal dari equity jadi dari data debt ratio tersebut pada tahun 2021 dapat dinyatakan perusahaan dalam keadaan unsolvable.

Pada tahun 2022 total utang perusahaan sebesar Rp 57.576.398 juta dan total asset sebesar Rp 75.069.604 juta jadi debt ratio sebesar 0,77X atau 77% artinya sebesar 77% dari total asset yang digunakan berasal dari utang, hanya sebesar 23% berasal dari equity jadi dari data debt ratio tersebut pada tahun 2022 dapat dinyatakan perusahaan dalam keadaan unsolvable.

Dari data debt ratio tahun 2017-2019 yaitu sebelum pandemi covid-19 dan tahun 2020-2022 yaitu setelah ada pandemi covid-19, perusahaan dapat dinyatakan unsolvable.

3) **Analisa Times Interest Earned**

Pada tahun 2017 laba usaha perusahaan sebesar Rp 2.199.562 juta dan beban bunga sebesar Rp 677.973 juta jadi

times interest earned adalah 3,16X artinya kemampuan perusahaan untuk menutupi beban bunga 3,16X dari laba usahanya. Dari times interest earned berarti perusahaan masih solvable.

Pada tahun 2018 laba usaha perusahaan sebesar Rp 3.834.697 juta dan beban bunga sebesar Rp 972.529 juta jadi times interest earned adalah 3,94X artinya kemampuan perusahaan untuk menutupi beban bunga 3,94X dari laba usahanya. Dari times interest earned berarti perusahaan masih solvable.

Pada tahun 2019 laba usaha perusahaan sebesar Rp 3.694.395 juta dan beban bunga sebesar Rp 884.252 juta jadi times interest earned adalah 4,18X artinya kemampuan perusahaan untuk menutupi beban bunga 4,18X dari laba usahanya. Dari times interest earned berarti perusahaan solvable.

Pada tahun 2020 laba usaha perusahaan sebesar Rp 1.463.942 juta dan beban bunga sebesar Rp 1.221.502 juta jadi times interest earned adalah 1,20X artinya kemampuan perusahaan untuk menutupi beban bunga 1,20X dari laba usahanya. Dari times interest earned berarti perusahaan solvable.

Pada tahun 2021 laba usaha perusahaan sebesar Rp 1.122.984 juta dan beban bunga sebesar Rp 1.157.284 juta jadi times interest earned adalah 0,97X artinya kemampuan perusahaan untuk menutupi beban bunga 0,97X dari laba usahanya. Dari times interest earned berarti perusahaan unsolvable.

Pada tahun 2022 laba usaha perusahaan sebesar Rp 1.715.152 juta dan beban bunga sebesar Rp 1.371.878 juta jadi times interest earned adalah 1,25X artinya kemampuan perusahaan untuk menutupi beban bunga 1,25X dari laba usahanya. Dari times interest earned berarti perusahaan solvable.

4) **Analisa Return on Asset**

Pada tahun 2017 laba bersih perusahaan sebesar Rp 1.356.115 juta dan total asset sebesar Rp 45.683.774 juta jadi return on asset sebesar 6,06% artinya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih dari total asset yang digunakan sebesar 6,06%.

Pada tahun 2018 laba bersih perusahaan sebesar Rp 2.073.300 juta dan total asset sebesar Rp 59.230.001 juta jadi return on asset sebesar 3,95% artinya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih dari

total asset yang digunakan sebesar 3,95%. Pada tahun 2018 ROA Perusahaan turun menjadi 3,9% meskipun laba bersih naik, hal ini akibat dari persentase kenaikan total asset yang digunakan lebih besar dari kenaikan persentase laba bersihnya.

Pada tahun 2019 laba bersih perusahaan sebesar Rp 2.621.015 juta dan total asset sebesar Rp 62.110.846 juta jadi return on asset sebesar 4,32% artinya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih dari total asset yang digunakan sebesar 4,32%.

Pada tahun 2020 laba bersih Perusahaan sebesar Rp 322.342 juta dan total asset sebesar Rp 68.109.185 juta jadi return on asset sebesar 0,34% artinya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih dari total asset yang digunakan sebesar 0,34%.

Pada tahun 2021 laba bersih Perusahaan sebesar Rp 214.425 juta dan total asset sebesar Rp 69.385.794 juta jadi return on asset sebesar 0,31% artinya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih dari total asset yang digunakan sebesar 0,31%.

Pada tahun 2022 laba bersih Perusahaan sebesar Rp 12.586

juta dan total asset sebesar Rp 75.069.604 juta jadi return on asset sebesar 0,02% artinya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih dari total asset yang digunakan sebesar 0,02%.

Pada tahun 2020-2022, sesudah ada pandemi covid-19, laba bersih Perusahaan turun sangat besar yaitu masing-masing menjadi Rp 322.343 juta, Rp 214.425 juta dan Rp 12.586 juta sementara total asset bertambah melalui pertambahan utang menjadi Rp 68.109.185, Rp 69.385.794 dan Rp 75.069.604 hal ini mengakibatkan turunnya ROA masing-masing menjadi 0,34%, 0,31% dan 0,02%. Penurunan laba bersih ini diakibatkan oleh banyaknya proyek yang berhenti.

5) Analisa Return on Equity

Pada tahun 2017 laba bersih perusahaan sebesar Rp 1.356.115 juta dan total equity sebesar Rp 14.631.824 juta jadi return on equity sebesar 18,93% artinya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih dari total equity yang digunakan sebesar 18,93%.

Pada tahun 2018 laba bersih perusahaan sebesar Rp 2.073.300 juta dan total equity sebesar Rp

17.215.315 juta jadi return on equity sebesar 14,18% artinya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih dari total equity yang digunakan sebesar 14,18%.

Pada tahun 2019 laba bersih perusahaan sebesar Rp 2.261.015 juta dan total equity sebesar Rp 19.215.733 juta jadi return on equity sebesar 16,74% artinya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih dari total equity yang digunakan sebesar 16,74%.

Pada tahun 2017-2019 yaitu sebelum pandemi covid-19 perusahaan masih memperoleh laba bersih dari total equity yang dimiliki meskipun mengalami penurunan yang tergambar dari return on equity masing-masing sebesar 18,46%, 15,99%, dan 9,21%.

Pada tahun 2020 laba bersih Perusahaan sebesar Rp 322.342 juta dan total equity sebesar Rp 16.657.425 juta jadi return on equity sebesar 2,12% artinya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih dari total equity yang digunakan sebesar 2,12% dari total equitynya.

Pada tahun 2021 laba bersih Perusahaan sebesar Rp 214.425 juta dan total equity sebesar Rp 17.435.078 juta jadi return on

equity sebesar 1,29% artinya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih dari total equity yang digunakan sebesar 1,29% dari total equitynya.

Pada tahun 2022 laba bersih Perusahaan sebesar Rp 12.586 juta dan total equity sebesar Rp 17.493.206 juta jadi return on equity sebesar 0,07% artinya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih dari total equity yang digunakan sebesar 0,07% dari total equitynya.

Pada tahun 2020-2022, yaitu sesudah ada pandemi covid-19 ROE Perusahaan mengalami penurunan akibat dari turunnya laba bersih Perusahaan.

6) Analisa Net Profit Margin

Pada tahun 2017 laba bersih perusahaan sebesar Rp 1.356.115 juta dan total pendapatan sebesar Rp 26.176.403 juta jadi net profit margin sebesar 5,18% artinya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih dari total pendapatan yang dihasilkan sebesar 5,18%.

Pada tahun 2018 laba bersih perusahaan sebesar Rp 2.073.300 juta dan total pendapatan sebesar Rp 31.158.194 juta jadi net profit margin sebesar 6,65% artinya kemampuan perusahaan

untuk memperoleh laba bersih dari total pendapatan yang dihasilkan sebesar 6,65%.

Pada tahun 2019 laba bersih perusahaan sebesar Rp 2.261.015 juta dan total pendapatan sebesar Rp 27.212.914 juta jadi net profit margin sebesar 9,63% artinya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih dari total pendapatan yang dihasilkan sebesar 9,63%.

Pada tahun 2017-2019 yaitu sebelum pandemi covid-19 net profit margin perusahaan naik masing-masing menjadi sebesar 5,18%, 6,65%, dan 9,63%, hal ini akibat dari naiknya laba bersih perusahaan.

Pada tahun 2020 laba bersih perusahaan sebesar Rp 322.342 juta dan total pendapatan sebesar Rp 16.536.382 juta jadi net profit margin sebesar 1,95% artinya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih dari total pendapatan yang dihasilkan sebesar 1,95%.

Pada tahun 2021 laba bersih perusahaan sebesar Rp 214.425 juta dan total pendapatan sebesar Rp 17.809.718 juta jadi net profit margin sebesar 1,20% artinya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih dari total pendapatan yang dihasilkan sebesar 1,20%.

Pada tahun 2022 laba bersih perusahaan sebesar Rp 12.586 juta dan total pendapatan sebesar Rp 21.480.791 juta jadi net profit margin sebesar 0,06% artinya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih dari total pendapatan yang dihasilkan sebesar 0,06%.

Pada tahun 2020-2022, yaitu setelah adanya pandemi covid-19, laba bersih perusahaan turun sehingga net profit margin perusahaan turun masing-masing menjadi sebesar 1,95%, 1,20%, dan 0,06% .

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan terhadap hasil penelitian maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat likuiditas PT Wijaya Karya Tbk tahun 2017-2019 yaitu sebelum terjadi pandemi covid-19 cukup bagus artinya perusahaan dapat menutupi kewajiban jangka pendek dengan harta jangka pendek yang dimiliki, hal ini digambarkan oleh current ratio masing-masing sebesar 1.344X, 1,542X, 1,395X.

Tingkat likuiditas PT Wijaya Karya Tbk pada tahun 2020-2022 mengalami penurunan

menjadi 1,085%, 1,006% dan 1,097%.

2. Dari debt ratio perusahaan tahun 2017-2022, PT Wijaya Karya Tbk mengalami unsolvable artinya apabila perusahaan dilikuidasi, perusahaan tidak dapat menutupi kewajibannya dengan equity yang dimiliki, hal ini tergambar dari debt ratio masing-masing sebesar 68%, 71%, 69%, 76%, 75%, dan 77%.

Bila ditinjau dari times interest earned tahun 2017-2020, perusahaan masih solvable karena masih bisa menutupi beban bunga dari laba usaha yang diperoleh yang tergambar dari times interest earned masing-masing sebesar 3,16X, 3,94X, 4,18X, dan 1,20X.

Bila ditinjau dari times interest earned tahun 2019, perusahaan tidak solvable, hal ini tergambar dari times interest earned sebesar 0,97X.

Bila ditinjau dari times interest earned pada tahun 2022 perusahaan masih solvable yang tergambar dari tingkat times interest earned sebesar 1,25%.

3. Pada tahun 2017-2019 tingkat profitabilitas PT Wijaya Karya Tbk cukup bagus yang

tergambar dari ROA yang masing-masing sebesar 6,06%, 3,95% dan 4,32%, ROE masing-masing sebesar 18,93%, 14,18% dan 16,74% dan Net Profit Margin masing-masing sebesar 5,18%, 6,65% dan 9,63%.

Pada tahun 2020-2022 kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba menurun tajam, hal ini tergambar dari ROA masing-masing menjadi sebesar 0,34%, 0,31% dan 0,02%, ROE juga turun menjadi sebesar 1,95%, 1,20% dan 0,07%, demikian juga net

profit margin turun menjadi sebesar 1,95%, 1,20% dan 0,06%.

B. Saran

1. Disarankan supaya perusahaan mengurangi pemakaian utang di dalam struktur modalnya sehingga tidak membebani keuangan perusahaan dalam membayar beban bunga
2. Disarankan supaya perusahaan meningkatkan produktivitasnya dengan penggunaan dana operasional dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi. Irham. 2018. Analisis Kinerja Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Harmono. 2018. Manajemen Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Hanafi. M., dan Halim. A. Analisa Laporan Keuangan. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Hery, 2018. Analisis Kinerja Manajemen. Jakarta: PT Grasindo.
- Kasmir. 2012. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Munawir S. 2012. Analisa Laporan Keuangan. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN. Hlm. 56. Vol. 8 No. 1, Maret 2020.
- www.idx.co.id
- www.investing.com

PENGARUH PERPUTARAN PIUTANG TERHADAP LIKUIDITAS PADA PT. JANESA MEDIA LOGISTIK , JAKARTA

Neli Marita

Akuntansi, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : nendriss.jalee@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penulis ini adalah untuk mengetahui perputaran piutang dan likuiditas PT. Janesa Media Logistik serta untuk mengetahui pengaruh perputaran piutang terhadap likuiditas perusahaan. Objek penelitian dalam penulisan ini adalah data sekunder, bersumber dari PT.Janesa Media Logistik yakni berupa laporan keuangan perusahaan tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 dimana metode deskriptive kuantitatif diaplikasikan dalam penulisan skripsi ini dengan cara menguraikan dan menerangkan suatu kejadian melalui pengumpulan, penghimpunan, menerangkan serta analisis data yang kemudian dibuat suatu kesimpulan dan saran-saran.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat penulis sampaikan bahwa tingkat perputaran piutang PT.Janesa Media Logistik selama periode 2018-2022 adalah fluktuatif yaitu terjadi kenaikan maupun penurunan dan untuk likuiditas menunjukkan kemampuan perusahaan untuk membayar hutang lancarnya cukup baik karena aktiva lancar perusahaan lebih besar dibandingkan dengan kewajiban lancarnya. Hasil uji tes hipotesis adalah sebagai berikut : terdapat pengaruh yang signifikan perputaran piutang terhadap likuiditas perusahaan. Besarnya koefisien determinasi adalah 0,538, hal ini dapat dijelaskan bahwa sumbangan pengaruh variable perputaran piutang terhadap variable likuiditas perusahaan adalah 53,8% dan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain dan persamaan regresi yang terbentuk dapat diilustrasikan $Y= 1.213 + 0.093 X$

Oleh sebab itu saran yang dapat penulis sampaikan adalah PT.Janesa Media Logistik, seyogyanya selalu berupaya mengadakan pemantauan terhadap besarnya ratio likuiditas yang dimiliki perusahaan setiap tahunnya guna mempertahankan besarnya tingkat likuiditas di atas 100%, memperhatikan tingkat penjualan kredit serta besarnya piutang rata-rata yang dimilikinya serta melakukan pengukuran kualitas dan likuiditas piutang

Kata Kunci : Perputaran Piutang, Likuiditas.

PENDAHULUAN

Terdapat beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi tingkat likuiditas perusahaan, salah satunya adalah perputaran piutang yang dimiliki oleh perusahaan. Belum terpenuhinya standar perputaran piutang yang dimiliki oleh PT.Janesa Media Logistik diduga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat likuiditas perusahaan. Makin tinggi tingkat perputaran piutang menunjukkan modal kerja yang ditanamkan dalam piutang rendah, sebaliknya jika tingkat perputaran piutang semakin rendah berarti terdapat *over investment* dalam piutang sehingga memerlukan analisa lebih lanjut. Hal ini mungkin karena bagian piutang (account receivable) bekerja kurang efektif atau mungkin terdapatnya perubahan dalam kebijakan pemberian kredit. Pengalaman menunjukkan bahwa masih terdapatnya piutang PT.Janesa Media Logistik yang belum dilunasi melampaui tanggal jatuh temponya, sehingga terdapat kemungkinan piutang tersebut semakin sulit untuk ditagih. Dalam menilai likuiditas adalah penting untuk mengukur tingkat perputaran piutang usaha. Likuiditas mengacu kepada kecepatan konversi piutang menjadi kas dan tingkat perputaran piutang adalah ukuran dari kecepatan ini. Tingkat perputaran merupakan indikator utama piutang dan piutang yang dimiliki perusahaan mempunyai hubungan yang erat dengan volume penjualan kredit. Bagi suatu bank komersil dalam menganalisa bermacam-

macam perusahaan, maka yang mendapat perhatian pertama kali adalah kemampuan perusahaan dalam menagih atau mengumpulkan piutangnya, karena hal ini akan menimbulkan kemungkinan adanya *overdraft* perusahaan yang bersangkutan. Semakin besar *day's receivable* suatu perusahaan semakin besar pula risiko kemungkinan tidak tertagihnya piutang dan jika perusahaan tidak membuat cadangan terhadap kemungkinan kerugian yang timbul karena tidak tertagihnya piutang berarti perusahaan telah memperhitungkan labanya terlalu besar.

LANDASAN TEORI

1. Perputaran Piutang

a. Definisi Perputaran Piutang

Laporan Keuangan merupakan hasil dari proses akuntansi yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengkomunikasikan data keuangan atau aktivitas perusahaan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dan merupakan alat informasi yang menunjukkan kondisi kesehatan keuangan perusahaan dan kinerja perusahaan yang bermanfaat bagi sejumlah besar pemakai dalam pengambilan keputusan ekonomi”.

b. Menghitung Perputaran Piutang

Piutang yang dimiliki suatu perusahaan mempunyai hubungan yang erat dengan volume penjualan kredit. Posisi piutang dan taksiran waktu pengumpulannya dapat dinilai dengan

menghitung tingkat perputaran piutang tersebut (*turn over receivable*).

Riyanto (2011:90) merumuskan perputaran piutang sebagai berikut :

$$\text{Perputaran} = \frac{\text{Total penjualan kredit (netto)}}{\text{Piutang Rata-rata}}$$

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{saldo awal tahun} + \text{saldo akhir tahun}}{2}$$

Dari rumusan tersebut, maka unsur-unsur yang diperlukan dalam perhitungan perputaran piutang adalah penjualan kredit bersih dan rata-rata saldo piutang. Tingkat perputaran piutang dapat digunakan sebagai indikator mengenai kualitas piutang. Dari pernyataan-pernyataan di atas jelas menunjukkan semakin tinggi perputaran piutang suatu perusahaan semakin baik pengelolaan piutangnya. Perputaran piutang dapat ditingkatkan dengan jalan memperketat kebijaksanaan penjualan kredit.

Selain perputaran piutang yang digunakan sebagai indikator terhadap efisien atau tidaknya piutang, ada indikator lain yang cukup penting yaitu jika waktu rata-rata pengumpulan piutang (*average collection periode*). “Jangka waktu pengumpulan piutang adalah angka yang menunjukkan waktu rata-rata yang diperlukan untuk menagih piutang.” (Munawir 2010:76). Jumlah hari penjualan dalam piutang memberi tolak ukur mengenai lamanya waktu piutang dagang yang beredar. Semakin besar rasio umur piutang, semakin besar

kemungkinan rasio tidak tertagihnya piutang.

c. Pengakuan Piutang dan Sistem Pencatatan Piutang

Akun piutang usaha pertama kali akan timbul oleh karena penjualan barang dagangan secara kredit, yang kemudian dapat diikuti dengan transaksi retur penjualan, penyesuaian atau pengurangan harga jual dan pada akhirnya penagihan

d. Metode Penghapusan Piutang

Terlepas dari hal-hal tersebut diatas, dalam piutang, resiko kerugian akibat piutang yang tidak dapat diterima pembayarannya selalu ada.

2. Likuiditas

a. Definisi Likuiditas

Mengadakan analisa hubungan dari berbagai pos dalam suatu laporan keuangan adalah merupakan dasar untuk dapat menginterpretasikan kondisi keuangan dari hasil operasi suatu perusahaan. Menurut Harahap (2009:190), analisis laporan keuangan berarti menguraikan akun-akun laporan keuangan menjadi unit informasi yang lebih kecil dan melihat hubungannya yang bersifat signifikan atau yang mempunyai makna antara yang satu dengan yang lain baik antara data kuantitatif maupun data non-kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui kondisi keuangan lebih dalam yang sangat penting dalam proses menghasilkan keputusan yang tepat.

Menurut Munawir (2010:37) analisis rasio adalah suatu metode analisa untuk mengetahui hubungan pos-pos tertentu dalam neraca atau laporan laba rugi secara individu atau kombinasi dari kedua laporan tersebut.

Dalam menganalisa dan menilai posisi keuangan dan potensi atau kemajuan-kemajuan perusahaan, Riyanto (2011:266) mengklasifikasikan angka-angka ratio keuangan sebagai berikut :

1. Ratio Liquiditas

Adalah menunjukkan kemampuan suatu perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya yang harus segera dipenuhi, atau kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangan pada saat ditagih.

2. Ratio Solvabilitas

Adalah menunjukan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya baik kewajiban keuangan jangka pendek maupun jangka panjang apabila perusahaan tersebut dilikwidasikan.

3. Ratio Rentabilitas

Adalah menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu. Rentabilitas suatu perusahaan diukur dengan kesuksesan perusahaan dan kemampuan menggunakan aktivitya secara produktif, dengan demikian rentabilitas suatu perusahaan dapat diketahui dengan memperbandingkan

antara laba yang diperoleh dalam suatu periode dengan jumlah aktiva atau jumlah modal perusahaan tersebut.

Kerangka Berpikir

Scott, Martin & Keown yang diterjemahkan oleh Chaerul D.Djakman (2005:408) memberikan pendapat mengenai hubungan antara perputaran piutang dengan likuiditas adalah sebagai berikut : "Rasio perputaran piutang ini biasanya digunakan dalam hubungannya dengan analisis terhadap likuiditas, karena memberikan ukuran kasar tentang seberapa cepat piutang perusahaan menjadi kas sehingga semakin likuid".

METODE PENELITIAN

a. Perputaran Piutang

Merupakan rasio yang digunakan untuk menilai likuiditas piutang dagang, rasio ini mengukur berapa kali piutang dagang dapat ditagih selama satu periode.

b. Likuiditas

Merupakan rasio untuk mengetahui kemampuan perusahaan dalam membiayai operasi dan memenuhi kewajiban financial pada saat ditagih.

Adapun Teknik analisa data dan uji hipotesis yang digunakan adalah : analisa korelasi, analisa determinasi, analisa regresi dan uji t.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara signifikan Perputaran Piutang terhadap Likuiditas pada PT.Janesa Media Logistik.

Berdasarkan Analisis *Product Moment Pearson*, perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variable Perputaran Piutang dengan Likuiditas menghasilkan harga koefisien korelasi (r) sebesar 0.733. Angka ini mengisyaratkan bahwa hubungan antara Perputaran Piutang dengan Likuiditas adalah kuat dan arahnya adalah positif.

Kontribusi variable Perputaran Piutang terhadap Likuiditas dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,538 Nilai ini memberikan pengertian bahwa 53,8% variasi variable Likuiditas dijelaskan oleh variable Perputaran Piutang, sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini yaitu : perputaran persediaan, harga jual produk dan kas yang dimiliki perusahaan. Dengan demikian perputaran piutang merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk menentukan tingkat likuiditas pada PT.Janesa Media Logistik

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana antara pasangan data Perputaran Piutang dengan Likuiditas didapat nilai konstanta (a) sebesar 1.213 dan nilai koefisien regresi (b) yang

diperoleh adalah sebesar 0.093. Dengan demikian bentuk persamaan regresi antara variable Perputaran Piutang dengan Likuiditas dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 1.213 + 0.093 X$. Adapun arti persamaan ini adalah : konstanta (a) sebesar 1.213 artinya apabila Perputaran Piutang (X) nilainya adalah 0, maka Likuiditas (Y) nilainya sebesar 1.213. Koefisien regresi (b) sebesar 0.093 artinya apabila nilai Perputaran Piutang (X) mengalami kenaikan 1 unit maka Likuiditas (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.092 unit. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Perputaran Piutang dengan Likuiditas, dengan kata lain semakin tinggi tingkat Perputaran Piutang yang dimiliki oleh PT.Janesa Media Logistik maka semakin tinggi tingkat Likuiditas perusahaan.

Dari hasil perhitungan uji t didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.868 > 2.353$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya : terdapat pengaruh secara signifikan Perputaran Piutang (X) terhadap Likuiditas (Y) pada PT.Janesa Media Logistik.

1. Tingkat perputaran piutang PT.Janesa Media Logistik berada pada kisaran 3.8 sampai 6.8. Perubahan tingkat perputaran piutang ini disebabkan karena adanya perubahan tingkat penjualan perusahaan yang diiringi dengan perubahan besarnya saldo piutang.
2. Kemampuan membayar hutang di akhir tahun PT.Janesa Media Logistik berada pada kisaran 1,51

sampai 1.94. Perubahan tingkat likuiditas ini disebabkan karena adanya kenaikan ataupun penurunan pada saldo asset lancar dan kewajiban lancar yang dimiliki oleh perusahaan.

3. Terbukti bahwa terdapat pengaruh secara signifikan perputaran piutang terhadap likuiditas pada PT.Janesa Media Logistik. Persentase sumbangan pengaruh variabel perputaran piutang terhadap variabel likuiditas adalah sebesar 53,8% sedangkan sisanya sebesar 46,2% di pengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Saran

1. PT.Janesa Media Logistik disarankan untuk melakukan pengukuran kualitas piutang dan likuiditas piutang sehingga akan terlihat peningkatan pengaruh perputaran piutang terhadap likuiditas.
2. PT.Janesa Media Logistik diharapkan dapat meningkatkan sistem pengendalian piutang agar lebih efisien. Semakin cepat tingkat perputaran piutang perusahaan, akan berdampak baik terhadap likuiditasnya. Peningkatan Perputaran Piutang akan menjadi bahan pertimbangan Investasi bagi investor.
3. PT.Janesa Media Logistik sebaiknya menetapkan standar besarnya rasio likuiditas yang harus dimiliki perusahaan setiap tahunnya guna mempertahankan besarnya tingkat likuiditas di atas 100%,

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Riyanto, 2011, Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan, Edisi Keempat, Cetakan Ketujuh, BPFPE, Yogyakarta
- Fees, Reeve, Warren, 2015, Pengantar Akuntansi, Edisi 21, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Harahap, Sofyan Syafri. Teori Akuntansi Edisi Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009
- Henry Simamora. 2010, Akuntansi Basis Pengambilan Keputusan Bisnis, Jakarta: Salemba Empat.
- Hery. 2012. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta. Bumi Aksara
- Ikatan Akuntansi Indonesia. 2004. "Standar Akuntansi Keuangan, Jakarta: Salemba Empat
- K.R. Subramanyam dan John J. Wild, 2010, Analisis Laporan Keuangan, Edisi Sepuluh, Jakarta, Salemba Empat
- Lukman Syamsuddin, M.A. Manajemen Keuangan Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Muslich, Mochammad, 2013, Manajemen Keuangan Modern Analisis, Perencanaan dan Kebijakan, Cetakan Ketiga, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Munawir. 2010. Analisis Laporan Keuangan. Edisi Revisi , Yogyakarta: Liberty
- Rusdi Akbar, 2014, Pengantar Akuntansi, Yogyakarta, UPP AMP YKPN
- Sugiyono, 2011, Statistika Untuk Penelitian, Bandung, Alfabeta
- Supranto, Johannes 2009 Statistik Teori dan Aplikasi (edisi keenam), Erlangga. Jakarta
- Soemarso SR. 2010, Akuntansi Suatu Pengantar, Jakarta: Salemba Empat.
- Umar, Husein 2010 Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Raja Grafindo Persada. Jakarta.

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN KLINIK MEDIFIT CIDENG GAMBIR JAKARTA PUSAT

Wakhyudin

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : wahyudins@

Maulyawati

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : maulyawatipatoni@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelayanan terhadap kepuasan pelanggan tetap pada Klinik Medifit Cideng Gambir Jakarta Pusat.

Populasi dalam penelitian ini adalah pasien tetap Klinik Medifit Cideng Gambir Jakarta Pusat sebanyak 35 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak jumlah populasi yaitu 35 orang (sampling jenuh).

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS for Windows 17.0 diperoleh nilai korelasi sebesar $= 0,887$. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat dan positif antara pelayanan dengan kepuasan pelanggan tetap Klinik Medifit Cideng. Artinya jika pelayanan baik maka kepuasan pelanggan tetap juga akan baik dan sebaliknya.

Nilai koefisien determinasi sebesar 78,7%, artinya persentase sumbangan pelayanan terhadap kepuasan pelanggan tetap Klinik Medifit Cideng Gambir Jakarta Pusat sebesar 78,7% , sedangkan sisanya sebesar 22,3% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya harga, produk dan lain-lainnya.

Persamaan regresi $Y = 4,272 + 0,865 X + e$. Nilai Konstanta (a) sebesar 4,272, artinya apabila tidak ada pelayanan ($X = 0$), maka kepuasan pelanggan tetap (Y) sebesar 18,001. Sedangkan Koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0,865 artinya setiap kenaikan pelayanan (X) sebesar 1 satuan maka nilai kepuasan pelanggan tetap (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,865 tingkat.

Uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($11,048 > 2,035$) atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara pelayanan dengan kepuasan pelanggan tetap Klinik Medifit Cideng Gambir Jakarta Pusat.

Kata kunci : Pelayanan, Kepuasan Pelanggan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era modern saat ini telah membawa perubahan yang sangat signifikan terhadap aspek-aspek kehidupan pelanggan khususnya terkait pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan yang terus berubah-ubah sesuai perubahan zaman. Kebutuhan dan keinginan pelanggan terlihat dari pola perilaku pelanggan terhadap suatu produk barang dan jasa.

Dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan, pelanggan dapat memilih produk atau pun jasa dari berbagai perusahaan. Maka dari itu perusahaan memiliki persaingan yang ketat menuntut pelaku usaha untuk mempunyai keunggulan kompetitif agar mampu bertahan dan bersaing dengan pesaing usaha yang lain. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas produk serta kualitas pelayanan.

Menurut Supriyono (2019: 57) pelayanan adalah kegiatan yang diselenggarakan organisasi menyangkut kebutuhan pihak pelanggan dan akan menimbulkan kesan tersendiri, dengan adanya pelayanan yang baik maka pelanggan akan merasa puas, dengan demikian pelayanan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya menarik pelanggan untuk menggunakan produk atau jasa yang ditawarkan.

Kualitas pelayanan bukanlah dilihat dari sudut pandang pihak penyelenggara atau penyedia layanan,

melainkan berdasarkan persepsi masyarakat (pelanggan) penerima layanan. Menurut Kotler dan Keller dalam Meithiana Indrasari (2019: 90) kepuasan (*satisfaction*) adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang telah dipersepsikan produk (atau hasil) terhadap ekspektasi mereka. Kepuasan pelanggan adalah tingkat perasaan pelanggan setelah membandingkan antara apa yang dia terima dan harapannya. Seorang pelanggan, jika merasa puas dengan nilai yang diberikan oleh produk atau jasa, sangat besar kemungkinannya menjadi pelanggan dalam waktu yang lama.

Pelanggan yang mengonsumsi dan merasakan pelayanan yang diberikan yang dapat menilai dan menentukan kualitas pelayanan. Apabila pelayanan yang diterima atau dirasakan itu sesuai dengan apa yang diharapkan, maka kualitas layanan dipersepsikan baik dan memuaskan. Jika pelayanan yang diterima melampaui harapan pelanggan, maka kualitas pelayanan dipersepsikan sebagai kualitas yang ideal.

Sebaliknya jika pelayanan yang diterima lebih rendah dari yang diharapkan, maka kualitas layanan dipersepsikan buruk, dengan demikian baik buruknya kualitas pelayanan tergantung pada kemampuan penyedia layanan dalam memenuhi harapan masyarakat secara konsisten. Dan kepuasan pelanggan merupakan salah satu penilaian bagi para penyedia layanan

atau jasa dalam suatu perusahaan ataupun organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Klinik Medifit Cideng Gambir Jakarta Pusat. Klinik Medifit adalah salah satu klinik kesehatan yang ada di Kota Jakarta. Klinik Medifit merupakan Active Rehabilitation Center pertama di Indonesia yang menggunakan aktivitas fisik sebagai terapi utama dalam proses penyembuhan suatu penyakit, cedera olahraga maupun pemulihan pasca operasi.

Berdasarkan pengamatan peneliti, masalah utama yang saat ini dihadapi oleh klinik Medifit yaitu kepuasan pasien Klinik belum optimal. Hal ini ditunjukkan bahwa kualitas pelayanan yang belum maksimal yang menyebabkan banyaknya keluhan yang disampaikan oleh pasien, fasilitas klinik yang masih kurang memadai, serta biaya konsultasi dan terapi masih dianggap mahal oleh pasien.

Faktor yang menyebabkan belum optimalnya kepuasan pasien antara lain pelayanan yang belum optimal sehingga menyebabkan sering terjadi penumpukan pasien pada saat proses pendaftaran dan antrian pembuatan jadwal terapi karena banyaknya jumlah pasien yang datang dengan alat terapi yang sangat terbatas serta jumlah karyawan yang kurang memadai.

Demikian juga mengenai fasilitas klinik yang terlalu sedikit yang menyebabkan terganggunya efektivitas pelayanan terapis terhadap pasien.

Contohnya ketika pasien ingin menggunakan alat terapi, namun harus menunggu alat tersebut digunakan oleh pasien yang lain sampai selesai.

Selain itu, lokasi klinik Medifit kurang strategis karena bukan terletak dipinggir jalan utama sehingga sulit dijangkau oleh masyarakat atau pasien baru yang ingin berkunjung ke Klinik Medifit.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Klinik Medifit Cideng Gambir Jakarta Pusat”*

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas maka yang menjadi tujuan penelitian skripsi ini adalah : *“Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan Klinik Medifit Cideng Gambir Jakarta Pusat”*.

II. LANDASAN TEORI

A. Pelayanan

1. Pengertian Pelayanan

Definisi kualitas pelayanan menurut Kotler dan Armstrong oleh Meithiana Indrasari dalam buku Pemasaran dan Kepuasan Pelanggan (2019: 61), yang mengatakan bahwa : “Kualitas pelayanan merupakan keseluruhan dari keistimewaan dan karakteristik dari produk atau jasa yang menunjang kemampuannya untuk

memuaskan kebutuhan secara langsung maupun tidak langsung”

Sedangkan menurut Kotler dalam Fajar Laksana (2019:79), yang mengatakan bahwa : “Pelayanan adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh satu pihak kepada pihak lain, yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun. Produksinya dapat dikaitkan atau tidak dikaitkan pada satu produk fisik”.

Sedangkan menurut Fandy Tjiptono dalam bukunya yang berjudul Prinsip-prinsip Total Quality Service (2018;125) menyatakan bahwa : “Pelayanan diartikan sebagai pelayanan internal sehingga mendorong terwujudnya kepuasan pelanggan dan tumbuhnya rasa memiliki diantara mereka, saling percaya, terjadi komunikasi yang efektif, pujian dan juga timbul loyalitas pada pelanggan”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelayanan merupakan suatu kinerja penampilan, tidak terwujud dan cepat hilang, lebih dapat dirasakan daripada dimiliki, serta pelanggan lebih dapat berpartisipasi aktif dalam proses mengkonsumsi jasa tersebut. Karena kondisi dan cepat lambatnya pertumbuhan jasa akan sangat bergantung pada penilaian pelanggan terhadap kinerja (performance) yang ditawarkan oleh produsen.

2. Macam-Macam Kualitas Pelayanan

Macam-macam pelayanan merupakan sebagian kecil atau sebagian

besar dari keseluruhan penawaran. Penawaran tersebut dapat dibedakan ke dalam 5 (lima) kelompok, yaitu :

- 1) Barang nyata atau yang sepenuhnya berwujud (*pure tangible good*) penawaran disini hanya meliputi suatu barang yang dapat dilihat, seperti sabun, shampoo, pasta gigi, atau gula. Tidak terdapat yang mendampingi produk tersebut.
- 2) Barang nyata atau berwujud yang disertai pelayanan (*tangible good with accompaying*). Penawaran ini terdiri atas barang berwujud yang didampingi satu atau lebih pelayanan untuk meningkatkan daya tarik pelanggan, misalnya, sebuah perusahaan yang membuat menjual sebuah motor dengan jaminan, layanan dan instruksi perawatan dan sebagainya.
- 3) Campuran (*hybrid*) penawaran ini terdiri dari bagian yang sama dari bagain barang dan jasa. Misalnya orang-orang ke restoran karena makanan dan pelayanannya.
- 4) Pelayanan utama yang disertai dengan berbagai barang dan pelayanan (*major service with accompanying minor good and service*). Penawaran ini terdiri dari sebuah pelayanan utama yang disertai dengan berbagai barang dan pelayanan pendukung. Misalnya, penumpang penerbangan membeli pelayanan transportasi. Mereka tiba di tujuan tanpa sesuatu dapat menunjukkan pengeluaran mereka.

Bagaimanapun perjalanan tersebut juga meliputi berbagai barang nyata, seperti makanan dan minuman, kartu tiket, dan majalah penerbangan. Pelayanan tersebut memerlukan barang pasar modal uang disebut pesawat terbang untuk penyelenggaraannya, tetapi yang terutama adalah pelayanan.

- 5) Pelayanan Murni (*pure service*)
Pelayanan disini hanya terdiri dari sebuah pelayanan. Misalnya, psikologis memberikan pelayanan murni dengan elemen nyata yang hanya di kantor.

3. Karakteristik Pelayanan

Karakteristik pelayanan menurut Philip Kotler (2007;466) yaitu :

- 1) Tidak berwujud (*intangibility*)
Karakteristik pelayanan ini adalah bahwa pelayanan tidak terbentuk dan tidak dapat dilihat, dicoba, dirasakan, didengar atau dicium baunya sebelum produknya dikonsumsi. Untuk mengurangi ketidakpastian, pelanggan akan mencari tanda atau bukti dari mutu jasa tersebut, mereka akan mengambil kesimpulan mengenai mutu jasa pelayanan tersebut dari tempat orang, simbol-simbol, dan harga yang mereka lihat. Pelanggan yang berulang akan tergantung pada pengalaman mereka sebelumnya.

- 2) Tidak dapat dipisahkan (*inseparability*)
Pelayanan dihasilkan dan digunakan secara bersamaan, dimana penyedia dan pengguna pelayanan akan mempengaruhi hasil pelayanan tersebut. Interaksi antara keduanya merupakan ciri khas dari pemasaran pelayanan, karena keduanya akan mempengaruhi hasil akhir atas kinerja jasa tersebut.

- 3) Tingkat tidak tahan lama (*Perisability*)
Pelayanan tidak dapat disimpan, keadaan tidak tahan lama dari jasa bukanlah suatu masalah jika permintaan stabil. Jika permintaan terhadap pelayanan berfluktuasi maka perusahaan jasa tersebut menghadapi masalah sulit. Untuk itu, perusahaan harus memberikan perhatian pada saat tingkat penggunaan jasa yang rendah akan digunakan untuk menyeimbangkan fluktuasi pada permintaan tersebut.

- 4) Keragaman (*Variability*)
Pelayanan yang sangat beragam dan sangat tergantung oleh waktu, tempat dan orang yang menyajikannya. Akibatnya seorang pengguna pelayanan harus menanyakan terlebih dahulu kepada orang lain sebelum memilih pelayanan yang diinginkan.

4. Indikator Kualitas Pelayanan

Dimensi Indikator kualitas pelayanan lainnya menurut Parasuraman

dalam Fajar Laksana dalam buku *Praktis Memahami Manajemen Pemasaran* (2019: 85-86), adalah sebagai berikut :

- 1) *Tangibels* (Fasilitas Fisik).
Meliputi fasilitas tempat parkir, fasilitas gedung, tata letak dan tampilan barang, kenyamanan fasilitas fisik, peralatan dan perlengkapan yang modern.
- 2) *Credibility* (Kredibilitas).
Meliputi kepercayaan, keyakinan, dan kejujuran dalam pelayanan.
- 3) *Competence* (Kompeten).
Meliputi keterampilan dan pengetahuan pelayanan.
- 4) *Access* (Akses).
Meliputi keterampilan dan pengetahuan pelayanan
- 5) *Reliability* (Reliabilitas).
Meliputi efektifitas informasi jasa, penampilan barang pembuatan nota dan pencatatan nota.
- 6) *Responsiveness* (Responsif).
Membantu dengan segera memecahkan masalah
- 7) *Courtesy* (Kesopanan).
Meliputi kesopanan, penghargaan, bijaksana, dan keramahan pelayanan
- 8) *Communication* (Komunikasi).
Meliputi komunikasi yang baik dan bisa mendengarkan pendapat pelanggan.
- 9) *Understanding the customer* (Memahami pelanggan).
Mengerti dan memahami kebutuhan pelanggan

10) *Security* (Keamanan).

Memberikan rasa nyaman dan membebaskan dari segala risiko atau keragu-raguan pelanggan.

B. Kepuasan Pelanggan

1. Pengertian Kepuasan Pelanggan

Definisi kepuasan pelanggan menurut Cadolle Woodruff & Jenkins (1987) dikutip oleh Fandy Tjiptono dan Gregorius Chandra (2016: 207), yang menyatakan bahwa : “Kepuasan pelanggan adalah sebagai perasaan yang timbul setelah mengevaluasi pengalaman pemakaian produk”

Sedangkan menurut Kotler yang dikutip oleh Etta Mamang Sangadji (2017:181) “Kepuasan pelanggan adalah perasaan senang atau kecewa yang muncul setelah membandingkan persepsi atau kesan dengan kinerja suatu produk dengan harapan – harapannya”.

Menurut Zeithmal dan Bitner (2005), kepuasan pelanggan adalah pelanggan yang merasa puas pada produk / jasa yang dibeli dan digunakannya akan kembali menggunakannya akan kembali menggunakan jasa / produk yang ditawarkan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan

Menurut Saladin Djaslim (2016;55), faktor yang mempengaruhi keputusan pelanggan serta kepuasan pelanggan adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor kebudayaan (*culture factors*) budaya (*culture*), subbudaya

(*subculture*), kelas sosial (*social class*)

- 2) Faktor Sosial (*Social factors*) kelompok referensi (*referency groups*) keluarga (*family*), peranan dan status (*roles and statuses*)
- 3) Faktor pribadi (*personal factors*) usia dan tahap daur hidup (*age and life-cycle stage*), pekerjaan (*occupation*), keadaan ekonomi (*economic circumstances*), gaya hidup (*life style*) kepribadian dan konsep diri (*personality and self-concept*)
- 4) Faktor Psikologis (*psychological factors*) motivasi (*motivation*), persepsi (*perception*), belajar (*learning*), kepercayaan dan sikap (*beliefs and attitudes*)

3. Pengukuran Kepuasan Pelanggan

Ada beberapa metode yang dapat digunakan setiap perusahaan untuk mengukur dan memantau kepuasan pelanggannya. Kotler (2007) mengemukakan 4 metode untuk mengukur kepuasan pelanggan, yaitu:

- 1) Sistem keluhan dan saran
- 2) Service kepuasan pelanggan
- 3) *Ghost Shopping*
- 4) *Lost Customer Analysis*

4. Indikator Kepuasan Pelanggan

Indikator dimensi dasar kepuasan pelanggan yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja suatu produk menurut Hawkins dan Lonney dikutip

oleh Fandy Tjiptono dalam buku *Perspektif Manajemen dan Pemasaran Kontemporer* (2010), yaitu adalah :

- 1) Kesesuaian harapan
Merupakan tingkat kesesuaian antara kinerja produk yang diharapkan oleh pelanggan dengan yang dirasakan oleh pelanggan salah satunya adalah produk yang diperoleh sesuai atau melebihi dengan yang diharapkan.
- 2) Minat berkunjung kembali
Merupakan kesediaan pelanggan untuk berkunjung kembali atau melakukan pembelian ulan terhadap produk.
- 3) Kesediaan merekomendasikan
Merupakan kesediaan pelanggan tetap untuk merekomendasikan produk yang telah dirasakannya kepada teman atau keluarga.
- 4) Fasilitas
Merupakan segala sesuatu yang berupa benda maupun uang yang dapat memudahkan serta mempelancar pelaksanaan suatu usaha tertentu.
- 5) Kenyamanan
Merupakan suatu kondisi perasaan seseorang yang merasa nyaman berdasarkan persepsi masing – masing individu.

III. METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan yaitu dari bulan April 2023 sampai dengan bulan Juni 2023. Lokasi penelitian penulisan skripsi ini dilakukan

di Klinik Medifit Cideng Gambir Jakarta Pusat yang beralamat di Jalan Musi No. 15 Kelurahan Cideng Kecamatan Gambir Jakarta Pusat.

B. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Suharyadi dan Purwanto (2004:323) adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda dan ukuran lain yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian. Populasi dari penelitian ini adalah 35 populasi yang diambil para pelanggan yang ada dan merupakan pelanggan tetap Klinik Medifit Cideng Gambir Jakarta Pusat.

2. Sampel

Menurut Buchari Alma (2015:56), mengemukakan bahwa :“Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bias mewakili keseluruhan populasi”.

Adapun metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana kekeluargaan populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 35 orang.

C. Teknik Analisis Data

Adapun metode yang akan digunakan di penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Korelasi

Analisis koefisien korelasi ini mengukur ada tidaknya serta kuat tidaknya hubungan antara variabel X (pelayanan) dengan Y (kepuasan pelanggan tetap). Hasil dari analisis ini akan diperoleh angka yang positif atau negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif berarti kenaikan X diikuti dengan kenaikan Y, atau bila penurunan X diikuti dengan penurunan Y. Hubungan X dengan Y dikatakan negatif berarti kenaikan X diikuti dengan penurunan Y, atau jika penurunan X diikuti dengan kenaikan Y.

2. Analisis Determinasi

Digunakan untuk mengetahui berapa besar kontribusi kompensasi terhadap penelitian.

3. Analisis Regresi Sederhana

Dihitung untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel bebas dan variabel tidak bebas.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari perhitungan atau penilaian korelasi antara variabel X dan variabel Y yang telah dilakukan tersebut signifikan atau tidak.

IV. HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Korelasi

Tabel 4.4
Correlations

		Kepuasan Pelanggan	Kualitas Pelayanan
Kepuasan Pelanggan	Pearson Correlation	1	.887**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Kualitas Pelayanan	Pearson Correlation	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, diketahui nilai koefisien korelasinya $r = 0,887$ artinya bahwa antara Kualitas Pelayanan (X) dengan Kepuasan Pelanggan (Y) mempunyai hubungan

positif yang sangat kuat. Artinya apabila Kualitas Pelayanan ditingkatkan maka akan meningkatkan Kepuasan Pelanggan Klinik Medifit Cideng Gambir Jakarta Pusat.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.5
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.781	.99900

a. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan

Dari perhitungan Tabel 4.5 di atas, diperoleh nilai koefisien determinan (KD) = 0,787 atau 78,7%, artinya sumbangan pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Klinik Medifit Cideng

Gambir Jakarta Pusat sebesar 78,7%. Sedangkan sisanya 22,3% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang diteliti, seperti semangat kerja, kemampuan berkomunikasi dan lain-lain.

3. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4.6

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.272	2.688		1.589	.122
	Kualitas Pelayanan	.865	.078	.887	11.048	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan

Dari hasil program SPSS versi 17.0 tersebut di atas, dapat dirumuskan persamaan Regresi sebagai berikut : $Y = 4,272 + 0,865 X + e$, artinya :

- a) Nilai konstanta (a) sebesar 4,272, artinya : apabila $X=0$ (tidak terdapat Kualitas Pelayanan), maka Kepuasan Pelanggan Klinik Medifit Cideng Gambir Jakarta Pusat sebesar 4,272
- b) Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,865, artinya : apabila terjadi kenaikan Kualitas Pelayanan (X) sebesar 1 tingkat, maka Kepuasan Pelanggan Klinik Medifit Cideng Gambir Jakarta Pusat akan naik sebesar 0,865 atau sebaliknya.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk mengetahui keberartian hubungan antara kualitas pelayanan (X) dengan kepuasan pelanggan (Y) dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan pendekatan statistik uji t, dimana tingkat kebebasan atau $df = n-2$ dan interval keyakinan sebesar 95%.

Dari Tabel 4.6 diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu $11,048 > 2,035$ atau nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.005$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terbukti bahwa variabel Kualitas Pelayanan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan.

B. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasinya $r = 0,887$ artinya bahwa antara Kualitas Pelayanan (X) dengan Kepuasan Pelanggan (Y) mempunyai hubungan positif yang sangat kuat. Artinya apabila Kualitas Pelayanan ditingkatkan maka akan meningkatkan Kepuasan Pelanggan Klinik Medifit Cideng Gambir Jakarta Pusat. Untuk hasil perhitungan determinasi diperoleh nilai koefisien determinan (KD) = 0,787 atau 78,7%, artinya sumbangan pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Klinik Medifit Cideng Gambir Jakarta Pusat sebesar

78,7%. Sedangkan sisanya 22,3% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang diteliti, seperti semangat kerja, kemampuan berkomunikasi dan lain-lain. Dari hasil program SPSS versi 17.0 tersebut di atas, dapat dirumuskan persamaan Regresi sebagai berikut : $Y = 4,272 + 0,865 X + e$, artinya :

- a) Nilai konstanta (a) sebesar 4,272, artinya : apabila $X=0$ (tidak terdapat Kualitas Pelayanan), maka Kepuasan Pelanggan Klinik Medifit Cideng Gambir Jakarta Pusat sebesar 4,272
- b) Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,865, artinya : apabila terjadi kenaikan Kualitas Pelayanan (X) sebesar 1 tingkat, maka Kepuasan Pelanggan Klinik Medifit Cideng Gambir Jakarta Pusat akan naik sebesar 0,865.

Berdasarkan hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu $11,048 > 2,035$ atau nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.005$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terbukti bahwa variabel Kualitas Pelayanan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan Analisis pada bab IV maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi $r = 0,887$ artinya terdapat hubungan positif kuat antara Kualitas Pelayanan (X) dengan Kepuasan Pelanggan (Y). Apabila Kualitas Pelayanan ditingkatkan maka akan meningkatkan Kepuasan Pelanggan Klinik Medifit Cideng Gambir Jakarta Pusat.
2. Koefisien determinan (KD) = 0,787 atau 78,7%, artinya sumbangan pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Klinik Medifit Cideng Gambir Jakarta Pusat sebesar 78,7%. Sedangkan sisanya 22,3% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang diteliti, seperti semangat kerja, kemampuan berkomunikasi dan lain-lain.
3. Dari hasil program SPSS versi 16 tersebut di atas, dapat dirumuskan persamaan Regresi sebagai berikut : $Y = 4,272 + 0,865 X + e$, artinya :
 - a) Nilai konstanta (a) sebesar 4,272, artinya : apabila $X=0$ (tidak terdapat Kualitas Pelayanan), maka Kepuasan Pelanggan Klinik Medifit Cideng Gambir Jakarta Pusat sebesar 4,272
 - b) Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,865, artinya : apabila terjadi kenaikan Kualitas Pelayanan (X) sebesar 1 tingkat, maka Kepuasan Pelanggan Klinik Medifit Cideng Gambir Jakarta Pusat akan naik sebesar 0,865.
4. Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung lebih besar

daripada t tabel yaitu $11,048 > 2,035$ atau nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.005$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terbukti bahwa variabel Kualitas Pelayanan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan.

B. Saran

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat menarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Untuk mencapai kepuasan pelanggan yang optimal, ada faktor-faktor yang mempengaruhinya diantaranya, kualitas pelayanan yang diberikan klinik terhadap pelanggan Klinik Medifit Cideng Gambir Jakarta Pusat merupakan hal yang penting. Kualitas pelayanan merupakan suatu konsep dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, prose, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
2. Kualitas pelayanan mempunyai hubungan yang kuat, maka sebaiknya kualitas pelayanan yang sudah ada minimal dipertahankan, bahkan kalau mungkin lebih ditingkatkan agar hubungannya menjadi lebih sangat kuat.
3. Hendaknya pihak manajemen juga memperhatikan faktor lain diantaranya yang sangat berpengaruh seperti kecepatan kualitas pelayanan sesuai dengan sistem yang berlaku dan dapat memberikan informasi yang jelas kepada pelanggan, dan ruang tunggu dibuat lebih nyaman lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Djaslim, Saladin.(2016).*Manajemen Pemasaran (Teori, Aplikasi dan Tanya Jawab), Edisi Ketiga.* Bandung : CV. Linda Karya.
- Indrasari, Meithiana. (2019). *Pemasaran dan Kepuasan Pelanggan. Cetakan ke-1.* Surabaya : Unitomo Press.
- Irawan Handi. (2017). 10 Prinsip Kepuasan Pelanggan. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo,
- Kasmir. (2017). Etika Customer Service, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kirom, Bahrul. (2016). Mengukur Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan. Bandung: Penerbit: Pustaka Reka Cipta.
- Kotler, Phillip. (2007). Marketing Management, Pearson Education, Inc, Upper Saddle River, New Jersey.
- Laksana, Fajar. (2019). Praktis Memahami Manajemen Pemasaran. Jawa Barat: Khalifah Mediatama.
- Lupiyodi, Rambat. (2008). Manajemen Pemasaran Jasa. Jakarta. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyawan, Rahman (2016). Birokrasi dan Pelayanan Publik. Cetkan Ke-1. Sumedang. Unpad Press
- Sangadji, Etta Mamang. (2017). Perilaku Pelanggan. Yogyakarta : ANDI.
- Sudaryono.(2016). Manajemen Pemasaran Teori dan Implementasi. Yogyakarta : ANDI.
- Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2016). Statistik. Bandung : CV. Alfabeta.
- Tjiptono Fandy dan Gregorius Chandra. (2016). Service Quality dan Satisfaction. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Tjiptono, Fandy.(2010). Perspektif Manajemen dan Pemasaran. Yogyakarta : Erlangga.
- Tjiptono, Fandy.(2018).Prinsip-Prinsip Total Quality Service. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Tse, Wilson.(2007).Marketing Financial Service. alih bahasa A. Hasymi Ali, Edisi 3. Jakarta : Bina Aksara.

MERANCANG SISTEM PENILAIAN KINERJA YANG EFEKTIF UNTUK MELIHAT PERKEMBANGAN ORGANISASI

Tri Rumayanto

Komunikasi, STIKOM Profesi Indonesia,
E-mail : trirumayanto4@gmail.com

Siti Nurjannah Sanusi

Akuntansi, STIE Widya Persada,
E-mail: nurjannahsns@gmail.com

ABSTRACT

In business or government organization, human resources is very important. Because human resources has a role as the manager of all the activities of the organization. Human resources have a big hand in determining the reciprocation of an organization / company. One way that can be used to see the development of an organization / company is through the performance evaluation results that exist in the organization. Performance evaluation results can show whether the human resources / employee in the organization / company has met the objectives / targets as desired organization, both in quantity and quality. The results of performance appraisal are used as well as consideration of human resources management processes such as promotion, demotion, training, compensation, termination of employment, and can also be used as a material consideration in the organization provides a wage increase / bonus. Employee performance evaluation results do not only affect the organization but also on the individual employees themselves. Employee performance appraisal can be effective when carried objektff assessment, precise and clear so as to increase the motivation and morale of employees. Thus the performance appraisal is one of the key factors of growth and development of an organization / company.

Keywords: *Performance Evaluation, Human Resource Management, Organizational Development*

PENDAHULUAN

Dewasa ini perhatian terhadap sumber daya manusia meningkat di berbagai tingkat manajemen perusahaan. Meningkatnya persaingan di lingkungan kerja merupakan salah satu alasan terpenting meluasnya peranan dan pentingnya

fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Alasan lain adalah meningkatnya peraturan dan hukum, perubahan karakteristik angkatan kerja dan ketidaksesuaian antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuan angkatan kerja dengan persyaratan kerja yang

ditetapkan. Beberapa perusahaan / organisasi melihat bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan kontributor utama terhadap pencapaian misi suatu organisasi, dan sumber keunggulan bersaing. Manajemen Sumber Daya Manusia berfungsi untuk memberikan pelayanan kepada para pekerja dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya agar menjadi sumber daya manusia yang kompetitif. Pelayanan diberikan dengan menyelenggarakan program-program yang berisi kegiatan perluasan wawasan, perbaikan sikap, penambahan pengetahuan dan keterampilan, dan upaya-upaya menciptakan rasa aman dan kepuasan bekerja. Penilaian kinerja digunakan untuk mengidentifikasi keberhasilan sebagai kelebihan dan kegagalan atau kelemahan pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja, baik yang menyatakan kelemahan atau keberhasilan pada dasarnya merupakan informasi yang sangat berharga bagi para manajer. Penilaian tersebut dilakukan sebagai proses mengungkapkan kegiatan karyawan dalam bekerja, yang sifat dan bobotnya ditekankan pada perilaku sebagai perwujudan dimensi kemanusiaan. Penilaian kinerja merupakan kegiatan intervensi organisasi/perusahaan terhadap kehidupan pekerja sebagai individu yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja dan Penilaian Kinerja

Kinerja (performance) berasal dari akar kata “to perform”, yang mempunyai beberapa pengertian. Yaitu: melakukan, menjalankan, melaksanakan. Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. sedangkan menurut Sedarmayanti (2014). Kinerja (performance) berarti (1). Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. (2) Pencapaian /prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya (3) hasil kerja seorang pekerja,, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja dapat juga dipandang sebagai perpaduan dari (1) Hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan (2) Kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Selanjutnya menurut Soekidjo Notoatmodjo mengatakan bahwa kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang karyawan

Sementara itu penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2014) adalah sistem formal untuk mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja

seseorang. Penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau kelompok. Sedangkan menurut Dick Grote (Edison dkk, 2017:194) penilaian kinerja merupakan sebuah sistem secara manajemen formal yang digunakan dalam melakukan evaluasi tentang kualitas kerja seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Penilaian kinerja adalah kegiatan mengidentifikasi pelaksanaan pekerjaan dengan menilai aspek-aspeknya, yang difokuskan pada pekerjaan yang berpengaruh pada kesuksesan organisasi/perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan proses organisasi yang mengevaluasi prestasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Pimpinan dan karyawan secara formal melakukan evaluasi secara terus menerus yang mengacu pada prestasi kerja sebelumnya untuk mengetahui apa yang akan dilakukan selanjutnya.

Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja sebagai salah satu langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan/organisasi dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karier yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian.

Menurut Kasmir (2016:196-199), tujuan penilaian kinerja sebagai berikut: (1) Akan membantu sebuah tujuan perencanaan karir yang berguna bagi karyawan. Dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, karena manajemen dapat mengetahui dimana kelebihan dan kelemahan karyawan sehingga dapat dilakukan perbaikan. (2) Dapat membantu manajemen dalam memutuskan penempatan karyawan. (3) Dapat mengetahui jenis dan kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan. (4) Dapat digunakan untuk penyesuaian kompensasi bagi karyawan yang kinerjanya meningkat. (5) Dapat menyimpan data base kompetensi karyawan yang dimiliki perusahaan. (6) Dapat memberikan rasa keadilan bagi karyawan. (7) Menjadi alat komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, hal ini dilakukan melalui umpan balik atas hasil penilaian kinerja. (8) Akan membentuk budaya kerja yang menghargai kualitas kerja. (9) Akan menjadi dasar penerapan sanksi jika ada karyawan tidak memenuhi kualitas kerja yang di harapkan.

Manfaat Penilaian kinerja

Penilaian kinerja akan bermanfaat bagi karyawan dan organisasi ataupun perusahaan, menurut Riva'i dan Basri (2005:51), manfaat hasil penilaian kinerja sebagai berikut:

(1) Performance Improvement, penilaian kinerja akan bermanfaat bagi karyawan, manajer, supervisor, dan spesialis SDM dalam membentuk suatu kegiatan yang

tepat untuk memperbaiki kinerja pada waktu yang akan datang. (2) Compensation Adjustment, Penilaian kinerja membantu dalam pengambilan keputusan bagi manajemen siapa yang semestinya menerima kenaikan pembayaran dalam bentuk upah, bonus ataupun bentuk lainnya yang didasarkan pada suatu sistem yang telah ditetapkan. (3) Placement Decision, Kegiatan promosi, atau demosi jabatan dapat didasarkan pada kinerja masa lalu dan bersifat antisipatif, seperti dalam bentuk penghargaan terhadap karyawan yang memiliki hasil kinerja baik pada tugas-tugas sebelumnya. (4) Training and Development Needs, ketika kinerja karyawan buruk manajemen dapat melakukan pelatihan kembali sehingga setiap karyawan dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan diri sesuai dengan kebutuhan dan jabatan karyawan saat ini. (5) Career Planning and Development, Umpan balik kinerja sangat membantu dalam proses pengambilan keputusan tentang karir karyawan, sebagai tahapan untuk pengembangan diri karyawan tersebut. (6) Staffing Process Deficiencies, Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan oleh SDM.

1. Informational Inaccuracies, Kinerja yang buruk dapat mengindikasikan adanya kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM, atau hal lain dari sistem manajemen SDM.

2. Job Design Error, Kinerja yang buruk mungkin sebagai suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang salah atau kurang tepat. Dengan melakukan penilaian kinerja dapat ditemukan kesalahan-kesalahan tersebut.
3. Feedback to Human Resources, baik dan buruknya kinerja di seluruh perusahaan mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM yang diterapkan.

Standar Pekerjaan dalam Penilaian Kinerja

Standar pekerjaan adalah sejumlah kriteria yang menjadi ukuran dalam penilaian kinerja yang dipergunakan sebagai pembanding cara dan hasil pelaksanaan tugas dari suatu pekerjaan/jabatan. Kriteria k adalah tentang cara yang terbaik dalam melaksanakan tugas yang merupakan beban dan volume kerja suatu unit kerja yang dipercayakan pada seorang pekerja melaksanakannya. Sedangkan hasil pelaksanaan tugas adalah sesuatu yang terbaik untuk dicapai dalam bekerja, dengan menggunakan alat atau tanpa alat yang dapat menyentuh prosedur dan mekanisme kerja, dalam melaksanakan tugas-tugas individual atau kelompok/tim.

Jenis Kriteria Kinerja

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan pada karakteristik pribadi karyawan, loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat yang sering diilai selama proses

penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai / tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar pribadi.
3. Kriteria berdasarkan hasil. Kriteria ini terfokus pada apa yang telah dicapai/dihasilkan.

Kriteria untuk melakukan penilaian keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, maka standar pekerjaan harus mencakup tiga informasi pokok.

1. Informasi tentang **Apa Tugas-Tugas** yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan
2. Informasi tentang **Bagaimana Cara** terbaik dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut
3. Informasi tentang **Hasil Maksimal** yang seharusnya dicapai dalam melaksanakan tugas dengan cara tersebut.

Dari ketiga informasi ini, fokus penilaian kinerja harus diarahkan pada “Bagaimana cara” terbaik dalam melaksanakan tugas. Informasi yang pertama sifatnya statis, yang hanya berubah dan berkembang jika terjadi perluasan atau peningkatan volume kerja. Informasi yang kedua sifatnya terbuka bagi pekerja untuk melaksanakannya secara kreatif dan dengan menggunakan

inisiatif dan kreativitasnya. Sedangkan informasi ketiga yang sifatnya merupakan akibat dari informasi kedua, yakni hasil yang dicapai dipengaruhi atau ditentukan oleh bagaimana cara mengerjakan sesuatu. Dengan memfokuskan penilaian pada perbandingan dengan kriteria tentang “cara melaksanakan” pekerjaan yang terbaik, maka dapat diukur kelebihan atau kelemahan seorang karyawan atau kelompok/tim.

Kriteria di dalam standar pekerjaan mencakup aspek pengukuran yang bersifat kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif bersifat empiris, dapat diamati atau ditransformasikan dalam bentuk bilangan/jumlah dan dianalisis (dihitung). Aspek kualitatif bersifat konseptual, diinterpretasikan dari gejala yang dapat diamati.

Aspek kuantitatif dan kualitatif terdapat dalam semua jenis pekerjaan/jabatan secara bervariasi. Untuk pekerjaan melaksanakan proses produksi bobot aspek kuantitatifnya lebih besar daripada bobot aspek kualitatif. Sebaliknya pada pekerjaan manajerial bobot aspek kualitatifnya lebih besar daripada aspek kuantitatif. Pekerjaan yang bobotnya kualitatif, meskipun tidak dapat diukur secara empiris, namun kedudukannya sangat penting, karena hasilnya memberikan corak pada eksistensi organisasi/perusahaan.

Masalah Dalam Penilaian Kinerja

Apabila kriteria tidak ditentukan dengan jelas yang dikaitkan dengan keakuratan penilaian, maka berbagai kesalahan terjadi selama proses penilaian.

Berikut ini beberapa kesalahan potensial yang telah diidentifikasi dalam penilaian kinerja

1. Kurangnya Obyektivitas
2. Kesalahan terjadi bila penilaian mempersepsikan satu faktor sebagai kriteria yang paling penting dan memberikan penilaian umum, baik atau buruknya berdasarkan faktor tunggal
3. Penilaian terlalu “longgar”, kecenderungan untuk memberikan nilai tinggi kepada seseorang yang tidak berhak mendapatkannya atau memberi nilai lebih tinggi dari yang seharusnya.
4. Penilai terlalu “ketat”,. Penilaian terlalu ketat biasanya terjadi bila pimpinan tidak mempunyai batasan akurat tentang berbagai faktor penilaian
5. Kecenderungan memberi “nilai tengah”, Kesalahan ini terjadi bila karyawan diberi nilai rata-rata secara tidak tepat/di tengah-tengah skala penilaian.
6. Bias “perilaku terbaru” perilaku / kinerja yang paling akhir akan lebih mudah diingat daripada perilaku kerja yang telah lama terjadi
7. Bias Pribadi. Penyelia yang melakukan penilaian dapat memiliki bias yang berkaitan dengan karakteristik pribadi karyawan seperti suku,

agama, gender, atau usia. Meskipun ada keijakan yang melindungi pekerja diskriminasi tetap menjadi masalah dalam penilaian kinerja.

METODE PENILAIAN KINERJA

Menurut Rivai (2004: 324), Metode atau teknik penilaian kinerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan yaitu:

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Skala Peringkat (Rating Scale). Penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, dari paling rendah hingga paling tinggi. Penilaian ini didasarkan pada pendapat para ahli dan kriteria-kriterianya sering tidak berkaitan langsung dengan hasil kerja.

Daftar Pertanyaan (Checklist). Daftar ini berisi sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku karyawan terhadap suatu pekerjaan. Dalam hal ini, penilai hanya memilih kata atau pernyataan yang menggambarkan karakteristik hasil kerja karyawan

Metode dengan Pilihan Terarah (Forced Choice Method). Pendekatan metode ini untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan adanya berat sebelah dalam penilaian.

Metode Peristiwa Kritis (Critical Incident Method). Metode yang didasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan, sangat baik atau

sangat jelek dalam pelaksanaan pekerjaan. Penilaian dengan metode ini berguna untuk umpan balik bagi karyawan yang bersangkutan.

Metode Catatan Prestasi. Metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis dan catatan penyempurnaan (penampilan, kemampuan bicara, peran kepemimpinan, dan aktivitas lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan). Informasi ini digunakan untuk laporan tentang kontribusi karyawan selama 1 tahun dan pertimbangan pemberian promosi, serta pemberian saran terhadap hasil kerja masa yang akan datang.

Skala Peringkat Dikaitkan dengan Tingkah Laku (Behaviorally Anchored Rating Scale). Metode ini menjadi suatu cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

Metode Peninjauan Lapangan (Field Review Method)

Tes Observasi Prestasi Kerja (Performance Test and Observation). Tes yang didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan secara tertulis dan peragaan dengan syarat tes harus valid (shahih) dan reliable (dapat dipercaya).

Pendekatan Evaluasi Komparatif (Comparative Evaluation Approach). Metode ini melakukan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis. Pendekatan ini sangat rasional dan efektif terhadap kenaikan gaji, promosi, maupun insentif.

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Penilaian Diri Sendiri (Self Appraisal). Penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan / kelemahannya, sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

Manajemen Berdasarkan Sasaran (Management by Objective). Dalam penilaian dengan metode ini karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan dan sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang. Metode alternative ini digunakan untuk mengatasi kelemahan dari bentuk penilaian kinerja lainnya.

Penilaian secara Psikologis. Penilaian dilakukan ahli psikologis untuk mengetahui potensi seseorang. Penilaian ini dilakukan melalui tes psikologi (tes kecerdasan intelektual, emosional, kepribadian, spiritual, dan diskusi) secara wawancara / tes tertulis untuk menilai potensi karyawan di masa akan datang.

Pusat Penilaian (Assessment Center). Penilaian dilakukan dengan serangkaian teknik untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar. Di dalam kegiatan ini peserta akan diamati dan dinilai keterampilan interpersonal, toleransi, kemampuan komunikasi, kreativitas, dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

Sistem manajemen kinerja yang paling baikpun mungkin tidak efektif apabila variable yang tidak terkait dimasukkan dalam proses penilaian kinerja. Oleh karena itu kegiatan penilaian kinerja harus dilakukan secara rinci mengenai berbagai aspek dalam bekerja untuk mengetahui relevansinya dengan tujuan organisasi/perusahaan. Penilaian kinerja akan efektif apabila dalam penilaian kinerja benar-benar memperhatikan dan memprioritaskan persyaratan berikut ini:

1. Kriteria pengukuran kinerja memenuhi objektitas, untuk memenuhi persyaratan ini, maka ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria pengukuran kinerja yang objektif, yaitu meliputi :

Relevansi. Relevansi berarti harus ada kesesuaian antara kriteria dengan tujuan penilaian kinerja. Misalnya apabila tujuan perusahaan adalah meningkatkan kualitas produk dan penilaian kinerja dilakukan di bagian produksi, maka kualitas pekerjaan seseorang dijadikan kriteria lebih utama dibandingkan dengan keramahan.

Reliabilitas. Reliabilitas berarti harus terpenuhinya konsistensi atas kriteria yang dijadikan ukuran kinerja. Dalam hal ini cara melakukan pengukuran dan pihak yang melakukan penilaian kinerja turut mempengaruhi reabilitas pengukuran.

Diskriminasi. Diskriminasi berarti pengukuran dan penilaian kinerja harus mampu menunjukkan perbedaan-perbe-

daan kinerja hasil pengukuran. Hasil pengukuran yang seragam, misalnya baik semua atau jelek semua menunjukkan tidak ditemukannya diskriminasi dalam penilaian kinerja.

2. Proses penilaian kinerja mempertahankan nilai objektivitas. Proses penilaian kinerja sangat penting diperhatikan. Objektivitas dalam proses penilaian berarti tidak adanya pilih kasih, pengistimewaan, atau bahkan kecurangan dalam proses penilaian kinerja terhadap karyawan tertentu.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi atribut, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran, yang dikaitkan dengan pekerjaan karyawan. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif di masa yang akan datang, sehingga organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

PENUTUP

Kinerja merupakan perpaduan antara hasil kerja (apa yang harus dicapai) dengan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti target / sasaran /

kriteria, dan standar yang ditentukan dan disepakati bersama.

Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Seberapa baik sistem tersebut terlaksana sedikit banyak tergantung pada seberapa baik orang-orang melakukan kerjasama ketika memutuskan apa yang harus dievaluasi, kapan harus dievaluasi dan siapa yang harus mengevaluasi. Sistem penilaian kinerja akan efektif bila kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan berkaitan dengan pekerjaan. Artinya sistem penilaian itu benar-benar menilai perilaku karyawan yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu bekerja.

Standar penilaian yang disusun harus berhubungan dengan hasil yang diinginkan oleh setiap pekerjaan, dan Alat ukur yang digunakan memiliki kriteria reliabilitas dan validitas yang tinggi. Selain itu Sistem penilaian bersifat praktis, artinya mudah difahami baik oleh karyawan maupun oleh penilai itu sendiri. Sistem penilaian yang baik akan memberikan umpan balik yang sangat dibutuhkan secara terus menerus tidak hanya pada saat penilaian itu berlangsung, tetapi untuk masa yang akan datang. Oleh karena itu penilaian kinerja harus dilakukan secara professional yang berarti harus di rancang tidak saja memperhatikan aspek-aspek teknis suatu pekerjaan, tetapi juga memperhatikan secara serius aspek-aspek sosialnya yang berkenaan dengan sikap dan hubungan kerja yang bersifat formal dan informal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, Veithzal. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Edison, dkk. 2017. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Alfabeta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUSHI TEI INDONESIA

Badrian

Manajemen, STIE PBM Pengembangan Bisnis dan Manajemen
E-mail : yanarba2312@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how much influence work stress has on employee performance at PT. Sushi Tei Indonesia.

The population and sample in this study were all employees of PT. Sushi Tei Indonesia, numbering 40 employees. The research methods used are library research and field research, while the analysis model uses correlation coefficient analysis, coefficient of determination, regression coefficient and hypothesis testing.

From the results of the correlation coefficient analysis, the result was $r = 0.632$. This means that there is a strong relationship between Job Stress and employee performance. The relationship that occurs is positive. A positive r value means that the higher the employee's work stress level, the higher the employee's performance. From the analysis of the coefficient of determination, the R Square value is 0.399 or 39.9%. This means that the percentage contribution of the Job Stress variable (X) to the Employee Performance variable (Y) is 39.9% while the remaining 60.1% is influenced by other variables or factors such as: Incentives, Discipline and Leadership Style. From simple regression analysis, the regression coefficient (b) value obtained is 1.154 and the constant value (a) is 14.460. Thus, the form of the regression equation between education and training variables and employee performance can be described by the equation $Y = 14.460 + 1.154 X + e$. The meaning of this equation is: Constant (a) is 14.460, meaning that if Job Stress (X) has a value of 0, then employee performance (Y) has a value of 14.460. Regression coefficient (b) Job Stress variable is 1.154; This means that if the Job Stress value (X) increases by 1 unit, employee performance (Y) will increase by 1.154 units. From the results of the t test, the calculated t is 5.025 with degrees of freedom (df) = n-2. Then the t table is 1.684. Because t count > t table with a significant level in the table of 0.000, which means $0.000 < 0.05$, H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning it can be seen that Job Stress significantly affects employee performance. PT employees. Sushi Tei Indonesia.

Keywords : Job Stress, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan suatu organisasi. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, adalah sumber daya manusia. Sumber daya tersebut sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan, Betapapun majunya teknologi dan perkembangan informasi, namun jika sumber daya manusianya tidak bagus maka akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan. Dalam keadaan tersebut, karyawan sebagai salah satu sumber daya menghadapi konsekuensi seperti salah satunya stress.

Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif dari karyawan maupun alat-alat yang dimiliki kantor begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki kantor tidak ada manfaatnya bagi kantor, jika peran aktif karyawan tidak di ikutsertakan.

Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang hetero-

gen yang di bawah dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gudang.

Tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia merupakan tenaga kerja bagi organisasi yang kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, manajemen hanya menganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam bekerja. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat.

Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan diciplak oleh manusia lain karena hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh maha pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang maksimal bagi pihak kantor.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi. Mereka menjadi pelaksanan, perencana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaanya.

Sikap ini akan menentukan prestasi kerja dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerja yang dibebankan kepadanya, sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal kepuasan kerja, stres, dan fungsi yang dibutuhkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan lain sebagainya.

Secara umum dalam suatu organisasi selalu mengingatkan setiap karyawannya agar berprestasi. Dalam mencapai tujuan, suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor, salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah apabila karyawan mampu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

Pemberdayaan manusia (karyawan) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi pihak kantor. Bagi pihak kantor mengelolah karyawan yang berjumlah ratusan bahkan untuk skala Nasional bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Sehingga dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk

mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja karyawan. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja.

Sasono (2004:5) mengemukakan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang kritis.

Stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan di samping itu stres yang terlalu berat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan level of

performance. Orang yang level performance-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya. Orang yang levelnya tidak mencapai standar adalah orang yang kurang produktif atau performance rendah.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sushi Tei Indonesia.

II. LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Landasan Teori.

1. Stres Kerja

Menurut Umam (2012: 211) stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku.

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) stres kerja didefinisikan dengan kondisi – kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi– situasi yang penuh tekanan, dan gejala – gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Sedangkan, menurut Muchlas dalam Bagia (2015: 113) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap

emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Jadi, dapat disimpulkan stres kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologi, psikologi, perilaku atas situasi yang penuh dengan tekanan dalam menghadapi pekerjaannya.

a. Sumber – Sumber Stres Kerja

Menurut Luthans dalam Umam (2012:211) mengemukakan bahwa penyebab stres kerja terdiri atas empat hal utama, yaitu :

- 1) Stres dari Organisasi Ekstra (Extra Organizational Stressor)
Stres yang terdiri atas perubahan sosial atau teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta keadaan komunitas atau tempat tinggal.
- 2) Stres dari Organisasi (Organizational Stressor)
Stres yang terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi dan proses yang terjadi dalam organisasi.

3) Stres dari Grup (Group Stressor)

Stres yang terdiri atas kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal dan intergrup.

4) Stres dari Individu (Individual Stressor)

Stres yang terdiri atas terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu, serta pola kepribadian tipe A, kontrol personal, learned helplessness, self-efficacy, dan daya tahan psikologis.

b. Sifat Dasar Stres

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:242) sifat dasar stres dapat dikelompokkan menjadi empat aspek, yaitu :

1) Stres dapat dialami baik yang disebabkan oleh peluang maupun ancaman.

Karyawan merasa tertekan ketika kehilangan keberuntungan diri dan rasa takut yang tidak akan mampu ditunjukkan pada tingkatan yang dapat diterima. Organisasi yang mengurangi ukuran kekuatan kerjanya akan membuat karyawan mengalami stres karena

adanya ancaman terhadap keamanan keuangan, kesejahteraan psikologis dan pengembangan karir karyawan.

2) Aspek stres yang berupa ancaman atau peluang yang dialami dianggap penting oleh seseorang.

Ancaman atau peluang tersebut dianggap penting karena memiliki potensi yang memengaruhi kesejahteraan seseorang atau muatan yang dapat membuat seseorang bahagia, sehat dan makmur.

3) Aspek stres yang berupa ketidakpastian.

Orang yang mengalami peluang atau ancaman yang penting tidak yakin untuk secara efektif menangani suatu peluang atau ancaman, bahkan biasanya tidak mengalami stres.

4) Aspek stres yang berasal dalam persepsi.

Seseorang mengalami stres tergantung pada bagaimana seseorang merasakan peluang-peluang dan ancaman-ancaman potensial, dan bagaimana seseorang mera-

sakan kecakapan-kecakapan yang berhubungan dengannya. Seseorang mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi sebagai suatu peluang untuk belajar dan kemajuan karir, namun orang lain mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi yang sama sebagai suatu ancaman karena berpotensi menuju kegagalan.

c. Penyebab Stres Kerja.

Ivanko dalam Hamali (2018:243) menyatakan terdapat empat penyebab stres, yaitu :

- 1) Penyebab Stres Potensial
 - a) Penyebab stres pribadi
 - b) Penyebab stres yang berhubungan dengan kerja
 - c) Penyebab stress yang berhubungan dengan kelompok dan organisasi
 - d) Penyebab stres yang muncul dari hubungan kehidupan kerja
- 2) Penyebab Stres Pengalaman
 - a) Persepsi karyawan
 - b) Kepribadian
 - c) Kemampuan
 - d) Pengalaman
- 3) Konsekuensi Stres Potensial
 - a) Konsekuensi fisiologi
 - b) Konsekuensi psikologi

c) Konsekuensi perilaku

d. Dimensi Stres Kerja

Menurut Sopiah dalam Hamali (2018:244) menyatakan terdapat empat indikator stres kerja, yaitu :

- 1) Lingkungan Fisik
Lingkungan fisik meliputi suasana bising, penerangan lampu yang kurang baik, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi dan kualitas udara yang buruk.
- 2) Stres karna Peran atau Tugas
Stres karna peran atau tugas yaitu karyawan mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dimainkan terlalu berat.
- 3) Penyebab Stres Antarpribadi
Stres antarpribadi berupa perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang dan persepsi karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja.
- 4) Organisasi
Organisasi meliputi adanya pengurangan karyawan, restrukturisasi perusahaan, privatisasi dan merger merupakan kebijakan perusahaan

yang berpotensi memunculkan stres.

2. Kinerja Karyawan

Kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kinerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance, yang sering di indonesiakan menjadi kata penforma. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil yang telah dicapai organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi atau tujuan sebuah instuisi.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profid oriented dan non profid oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang padananya dalam bahasa inggris adalah performance. Istilah performance sering diindonesiakan sebagai penforma. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai

seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).

a. Faktor-factoryang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.
- 2) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi, dalam melakukan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan,kejadian,atau situasi yang terjadi di lingkungan organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah

faktor kemampuan(ability) dan factor motivasi (motivation) adalah:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+ skill).

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

c. Indiktor-Indikator

Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, diantaranya adalah:

1) Jumlah pekerjaan.

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3) Ketetapan Waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untu jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4) Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

B. Kerangka Berfikir

Uma Sekaran dalam bukunya Business Research (2015) menge-

mukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Adapun variabel yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kinerja karyawan, karena karyawan dikatakan produktif bila menaati peraturan dan bersedia menjalankan pekerjaannya dengan baik. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, karena menyangkut tanggung jawab dan tugas serta kewajibannya. Dari uraian tersebut diatas maka kerangka berfikir dalam penelitian dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar.2.1. Kerangka Pemikiran



X = Stres Kerja

Y = Kinerja Karyawan

III. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian.

Penelitian penulis lakukan PT. Sushi Tei Indonesia. Lokasi penelitian ini beralamat di Grand Wijaya Center Blok E 18-19 Jl. Wijaya II Kebayoran Baru Jakarta Selatan 12160. Penelitian ini

penulis lakukan selama 2 bulan, mulai bulan Agustus sampai dengan September 2023.

B. Teknik Pengumpulan Data .

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan data-data dari buku-buku yang berhubungan langsung dengan judul dan masalah yang dibahas oleh penulis dalam penelitian. Tujuan dilakukan penelitian kepustakaan adalah untuk mendapatkan teori-teori dari para ahli ekonomi sebagai dasar dan acuan penulis untuk melakukan penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan secara langsung ke lapangan atau tempat dimana penelitian dilakukan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

3. Wawancara.

Merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara

peneliti dengan pihak-pihak yang dapat membantu peneliti dalam mengumpulkan data pendukung penelitian.

4. Kuesioner

Merupakan seperangkat pernyataan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi tertulis dari responden berkaitan dengan variabel penelitian. Tujuan utama dari pembuatan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016 : 119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sushi Tei Indonesia yang berjumlah 40 orang karyawan.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono, (2008 : 118) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sugiyono (2006;78) menjelaskan pengertian sampling jenuh sebagai berikut: Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang karyawan PT. Sushi Tei Indonesia.

D. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variable, yang terdiri dari satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Di bawah ini merupakan uraian singkat dari masing-masing variable penelitian.

a. Variabel bebas (disimbolkan dengan)

Merupakan variable yang mempengaruhi variable lain yang sifatnya berdiri sendiri. Variable bebas dalam penelitian ini adalah Stres Kerja.

b. Variabel terikat (disimbolkan dengan Y)

Merupakan variable yang dipengaruhi variable lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

E. Teknik Analisa Data.

1. Analisa korelasi sederhana

Menurut Sugiyono (2007: 30) Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel.

2. Analisa Koesfisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2011: 231) Analisis Determinasi (Koefisien penentu) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variable bebas yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable terikat. Koefisien Determinasi (KD) dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3. Analisa Regresi

Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel produktivitas apabila variabel insentif mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui

arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah berhubungan positif atau negatif. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linier sederhana adalah : $Y = a + bX + e$

4. Uji Hipotesis (dengan menggunakan uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari perhitungan atau penilaian korelasi antara variabel X dan variabel Y yang telah dilakukan tersebut signifikan atau tidak. Menurut Drs. Syahri Alhusin, MS (2003:147) Adapun rumus uji t yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t \text{ hitung} = \frac{r \cdot \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dari hasil perbandingan t-hitung dengan t-table dapat disimpulkan :

- Jika t-hitung < t-table (Terima H_0 , Tolak H_a)
- Jika t-hitung > t-table (Tolak H_0 , Terima H_a)

IV. HASIL PENELITIAN DAN INTREPRETASI.

A. Koefisien Korelasi.

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variable bebas

(X) dengan variable terikat (Y) Hal ini dapat dijelaskan dengan rumus koefisien korelasi menurut Suprpto (1992:245), sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,632 ^a	0,399	0,383	2,07526

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Dari hasil analisis korelasi sederhana melalui perhitungan SPSS diperoleh nilai Koefisien korelasi antara Stres Kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,632. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Stres Kerja dengan kinerja karyawan, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Nilai r positif berarti semakin semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan akan menyebabkan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

B. Koefisien Detrminasi.

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukan seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien determinasi (Kd) dengan asumsi faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan/tetap (*cateris paribus*).

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R Square 0,399

atau 39,9 %. Nilai ini menunjukan bahwa bahwa besarnya prosentase sumbangan pengaruh variabel Stres Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 39,9 % sedangkan sisanya 60,1% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain seperti: Insentif, Disiplin dan Gaya Kepemimpinan.

C. Koefisien Regresi Sederhana.

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui bentuk pengaruh fungsional yang ada atau diperkirakan ada antara dua yaitu variabel X (Stres Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier dan dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2001:28) : $Y = a + bX + e$

Berdasarkan hasil output diketahui bahwa nilai koefisien regresi (b) yang diperoleh adalah sebesar 1,154 dan nilai konstanta (a) sebesar 14,460 Dengan demikian bentuk persamaan regresi antara variable pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 14,460 + 1,154X + e$. Arti persamaan ini adalah :

- a. Konstanta (a) sebesar 14,460 artinya apabila Stres Kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 14,460.
- b. Koefisien regresi (b) variable Kompensasi sebesar 1,154 ; artinya apabila nilai Stres Kerja (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,154 satuan.

D. Uji Hipotesi (Uji t)

Berdasarkan hasil output SPSS didapat t hitung sebesar 5.025 dengan derajat kebebasan (df) = n-2. Maka t tabelnya adalah 1,684. Karena t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan pada tabel sebesar 0.000 yang artinya $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat diketahui bahwa Stres Kerja secara signifikan mempe-

ngaruhi kinerja karyawan PT. Sushi Tei Indonesia.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sushi Tei Indonesia Hal ini bisa dibuktikan dengan hasil analisis yang telah penulis lakukan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis koefisien korelasi didapatkan hasil $r = 0,632$. Artinya terjadi hubungan yang sedang antara Stres Kerja dengan kinerja karyawan, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Nilai r positif berarti semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan akan menyebabkan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Dari analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R Square 0,399 atau 39,9 %. Artinya besarnya prosentase sumbangan pengaruh variabel Stres Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 39,9 % sedangkan sisanya 60,1% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain seperti:

Insentif, Disiplin dan Gaya Kepemimpinan.

3. Dari analisis regresi sederhana didapat nilai koefisien regresi (b) yang diperoleh adalah sebesar 1,154 dan nilai konstanta (a) sebesar 14,460 Dengan demikian bentuk persamaan regresi antara variable Stres Kerja dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 14,460 + 1,154X + e$. Arti persamaan ini adalah :
 - a. Konstanta (a) sebesar 14,460 artinya apabila Stres Kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 14,460.
 - b. Koefisien regresi (b) variable Stres Kerja sebesar 1,154 ; artinya apabila nilai Stres Kerja (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,154 satuan.
4. Dari hasil uji t didapat t hitung sebesar 5,025 dengan derajat kebebasan (df) = n-2. Maka t tabelnya adalah

1,684. Karena t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan pada tabel sebesar 0.000 yang artinya $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat diketahui bahwa Stres Kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sushi Tei Indonesia.

B. Saran

Dari kesimpulan tersebut diatas, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Agar Pimpinan dapat mengelola stress kerja karyawan dilingkungan pekerjaan dengan cara mengurangi beban kerja yang berat yang melebihi kemampuan.
2. Manajemen (atasan) diharapkan dapat mengayomi karyawan dengan baik sehingga karyawan memberikan pendapat secara terbuka kepada atasan akan permasalahan yang terjadi didalam instansi dan atasan dapat membantu menyelesaikan permasalahan sehingga karyawan terhindar dari perasaan tidak nyaman yang akan berdampak negatif pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik* (cet ke- 15). Jakarta: Rineka, 2013.
- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta.
- Daft, Richard L. and Marcic, Dorothy. 2013. *Understanding Management*. 8th Edition. South-Western Cengage Learning.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Darsono dan Siswandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Nusantara Consulting, 2011.
- Davis, Keith (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara 2012.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru
- Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Remaja Roskadya, 2011.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Human Resource Management*. Jakarta Salemba Empat, 2006
- Robbins, Stephen P, Marry Coulter. *Manajemen* (edisi ke-10) Jakarta: Erlangga, 2010
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat,
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. Kecana: Jakarta.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* Bandung: Alfabeta,2014.
- Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wayan I. Bagia. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

PENYALURAN PINJAMAN DARI ULTIMATE LEADERS DENGAN MANAJEMEN PORTOFOLIO BAGI PERFORMA EKONOMI

Boyke Hatman

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : boyke.ht@gmail.com

ABSTRAK

Perbankan memberikan jasa dalam lalu lintas keuangan, hal ini dapat dikaji dari sudut pandang bank dimana kredit mempunyai suatu kedudukan yang strategis dimana sebagai salah satu sumber uang yang perlu dalam membiayai kegiatan usaha yang dapat dititikberatkan sebagai kunci kehidupan bagi setiap manusia. Fasilitas kredit yang diberikan oleh bank merupakan asset yang terbesar bagi bank. Dalam hal kegiatan bank memberikan fasilitas kredit, resiko kerugian sebagian besar bersumber pada kegiatan tersebut, sehingga bila tidak dikelola dengan baik dan disertai pengawasan yang memadai akan mengancam kelangsungan hidup bank tersebut. Pada keadaan yang relative berbeda akan memberikan hasil yang berbeda terhadap tingkatan efisiensi perbankan dengan rasio keuangan yang digunakan di perbankan yang mengukur selisih antara pendapatan bunga yang dihasilkan oleh bank dan jumlah bunga yang dibayar kepada pemberi pinjaman mereka. Kondisi lingkungan, struktur pasar, regulasi dan institusi perbankan. Hal ini menjadi berbeda dengan negara yang memiliki kekuatan perbankan seperti negara maju. Dengan karakteristik perbankan mengingkari dampak dari kebijakan terhadap usaha yang menghasilkan pendapatan dari bunga. Kondisi dengan tidak ada alternatif secara umum untuk perbankan untuk mendapatkan hasil. Keadaan ini lingkungan persaingan dapat menghasilkan suatu model perbankan yang lebih terfokus dan efisien. Hambatan kebijakan untuk kompetisi serta kekuatan monopoli menciptakan suatu lingkungan bank yang kuat akan menghalangi persaingan dengan segala sesuatu yang telah dihasilkan akibat dari proses perumusan kebijakan merugikan efisiensi. Perspektif dengan konsentrasi yang tinggi merupakan tanda dari tidak dapat bersaing dan tidak berdaya gunanya pasar dimana bank yang efisien akan memiliki market share yang lebih besar. Perbankan asing dengan tingkatan multi national company tidak membuat kondisi yang cukup untuk penurunan dengan kesesuaian bagi terhadap biaya penghimpunan dana yang kemudian disalurkan melalui pinjaman pada perbankan. Besarnya asset perbankan asing ketika terjadi kenaikan pada harga positif tidak berhubungan sesuai dengan kondisi nasional dari perbankan. Pada perbankan yang memiliki asset lebih kecil dengan spread yang lebih tinggi dan ekuitas rendah karena tidak memiliki aktivitas dengan dasar biaya dibandingkan dengan bank yang memiliki bauran lebih besar. Pada kondisi pinjaman

dengan debitur gagal melakukan pembayaran yang telah dijadwalkan pada jangka waktu tertentu dengan spread tidak memiliki hubungan positif. kebijakan dari stake holder perbankan melalui aturan dari pemerintah tidak cukup mendukung varians dari spread pada pembiayaan.

Kata Kunci : *Ultimate Leader, Portofolio, Performa*

I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tugas yang sangat penting bagi perbankan dalam rangka mendorong pencapaian tujuan nasional yang berkaitan dalam peningkatan dan pemerataan taraf hidup masyarakat. Bank adalah suatu lembaga keuangan yang menghubungkan pihak-pihak yang memiliki dana dengan pihak-pihak yang memerlukan dana, atau dana masyarakat ditarik oleh bank dan kemudian dipinjamkan kembali kepada masyarakat.

Peranan bank dalam mendukung kegiatan perekonomian cukup besar karena bank memberikan jasa dalam lalu lintas peredaran uang. Ditinjau dari sudut pandang bank, kredit mempunyai suatu kedudukan yang strategis dimana sebagai salah satu sumber uang yang perlu dalam membiayai kegiatan usaha yang dapat dititikberatkan sebagai kunci kehidupan bagi setiap manusia. Fasilitas kredit yang diberikan oleh bank merupakan asset yang terbesar bagi bank. Dalam hal kegiatan bank memberikan fasilitas kredit, resiko kerugian sebagian besar bersumber pada kegiatan tersebut, sehingga bila tidak dikelola dengan baik dan disertai pengawasan yang memadai

akan mengancam kelangsungan hidup bank tersebut.

Dalam memberikan kredit, bank harus mempunyai kepercayaan terhadap calon debitur bahwa dana yang diberikan akan digunakan sesuai dengan tujuan, dan pada akhirnya akan dikembalikan lagi kepada bank sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Dalam pendapatan terbesar bagi usaha jasa perbankan adalah berasal dari bunga kredit yang diberikan. Namun demikian pemberian kredit ini memiliki faktor resiko yang cukup tinggi, dan berpengaruh cukup besar pula terhadap tingkat kesehatan Bank.

Bank yang berfungsi sebagai dealer yang menghindari resiko di pasar deposito dan pinjaman, menanggung resiko refinancing karena kemungkinan ketidaksesuaian anatar deposito dan permintaan kredit. Semakin membesarnya permintaan dengan pengharapan resiko yang akan ditanggung oleh perbankan dalam fungsi intermediasi akan semakin besar tingkat spread yang ditetapkan.

Impresi dari sektor riil seperti korporasi dengan tingginya biaya hutang jika diandalkan sumber pendanaan dari perbankan nasional. dalam konteks

permintaan dan penawaran, jika perusahaan tidak memiliki alternative pilihan sumber pendanaan yang lebih murah dari luar negeri maka tingginya spread perbankan nasional akan membebani operasional perusahaan. namun dengan terintegrasinya sector keuangan global dan tingginya harga hutang yang ditetapkan oleh perbankan sebagai penawaran dalam negeri akan menggerakkan switching demand ke supplier luar negeri. konsekuensi kebutuhan dana besar akan membuat perusahaan akan mencari pembiayaan luar negeri yang harga hutang nya lebih rendah dan kemampuan dalam pembiayaan berskala besar.

Perbankan pada kondisi terkini perbankan luar negeri akan lebih banyak hadir di Indonesia pertumbuhan asset dan pendanaan yang massif dari perbankan multi national corporate, kondisi ini memperkuat fakta potensial dari keuntungan dari perbankan Indonesia. hal ini salah satu kondisi dari wujud untuk penurunan spread perbankan nasional.

Perbankan Multi Nasional Corporation dengan pelayanan produk dan jasa pinjamandalam bentuk mata uang asing terutama hard currency seperti USD akan meningkatkan arus masuk tersebut hasil dari kontrak valuta asing ketika pihak lawan berupaya untuk menyeimbangkan kembali eksposur mata uang mereka.

Kondisi aktual penguatan hard currency dengan keterlambatan ekonomi nasional membuat Perusahaan dalam

negeri yang mendapatkan keuntungan dalam rupiah akan mengalami kesulitan dalam mengembalikan pinjaman strukur USD. Hal ini berujung pada biaya ekonomi yang tinggi, biaya intermediasi keuangan yang menjadi hambatan penting bagi kedalaman financial dalam negeri yang menyebabkan proses dalam pembiayaan keuangan mengalami persaingan yang kuat.

Pada Industri perbankan di Indonesia merupakan usaha yang paling menguntungkan dibandingkan dengan usaha serupa. Industri perbankan di Indonesia beberapa tahun ini menikmati laba besar dibandingkan dengan perbankan di luar negeri. keuntungan didorong oleh berapa jumlah pada pengembalian bersih atas asset produktif dimana rata – rata marginal bank – bank besar 7 persen dengan suku bunga pinjaman 12 persen dan rata – rata suku bunga dana pihak ke tiga 5 persen. nilai ini tertinggi tidak hanya tingkatan global bahkan pada tingkatan regional posisi spread industry perbankan nasional tersebut masih jauh lebih tinggi bila dibandingkan dengan Negara lain sesama negara dengan berpendapatan menengah seperti Malaysia sebesar 3,00 persen, singapura sebesar 3,70 persen, Thailand sebesar 2,50 persen , Filipina sebesar 3,50 persen sementara pada tingkatan nasional kelompok perbankan dengan spread tertinggi didominasi oleh perbankan besar, terutama perbankan negara.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan untuk memudahkan dalam pembahasan maka dibuatlah perumusan masalah sebagai berikut :

Kondisi lingkungan yang berbeda akan memberikan hasil yang berbeda terhadap tingkatan efisiensi perbankan dengan rasio keuangan yang digunakan di perbankan yang mengukur selisih antara pendapatan bunga yang dihasilkan oleh bank dan jumlah bunga yang dibayar kepada pemberi pinjaman mereka. Kondisi lingkungan, struktur pasar, regulasi dan institusi perbankan. Hal ini menjadi berbeda dengan negara yang memiliki kekuatan perbankan seperti negara maju. Apakah karakteristik perbankan mengingkari dampak dari kebijakan terhadap usaha yang menghasilkan pendapatan bunga ? Apakah tidak ada alternatif secara umum untuk perbankan untuk mendapatkan hasil? Keadaan ini lingkungan persaingan dapat menghasilkan suatu model perbankan yang lebih terfokus dan efisien. Hambatan kebijakan untuk kompetisi serta kekuatan monopoli menciptakan suatu lingkungan bank yang kuat akan menghalangi persaingan dengan segala sesuatu yang telah dihasilkan akibat dari proses perumusan kebijakan merugikan efisiensi. Perspektif dengan konsentrasi yang tinggi merupakan tanda dari tidak dapat bersaing dan tidak berdaya gunanya pasar dimana bank yang efisien akan memiliki market share yang lebih besar

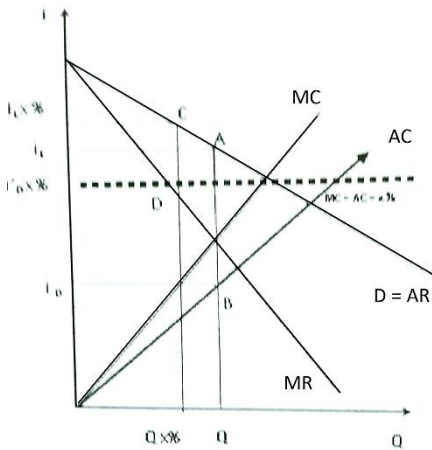
II. LANDASAN TEORI

Biaya dan pendapatan terstruktur dari masing masing perusahaan menentukan dalam penentuan pencapaian peluang pasar dengan kondisi harga lebih rendah dari total biaya rata – rata akan dilanjutkan atau ditutup pelaksanaan usahanya. Saat biaya dipecahkan menjadi biaya tetap dan biaya variable maka untuk tetap bisa beroperasi dalam jangka pendek dengan penyelesaian biaya variable rata – rata.

Harga yang disampaikan akan mempengaruhi tingkat keuntungan. Melalui ketetapan pemerintah dalam diferensiasi pada struktur pasar bahkan dalam model monopoli dan oligopoly perbedaan pola dan kebiasaan perusahaan dapat terjadi hal ini membuat potensi terjadi ketika perusahaan terkemuka dalam industri tertentu mampu memberikan pengaruh yang cukup di sektor tersebut sehingga perusahaan tersebut dapat secara efektif menentukan harga barang atau jasa untuk seluruh pasar.

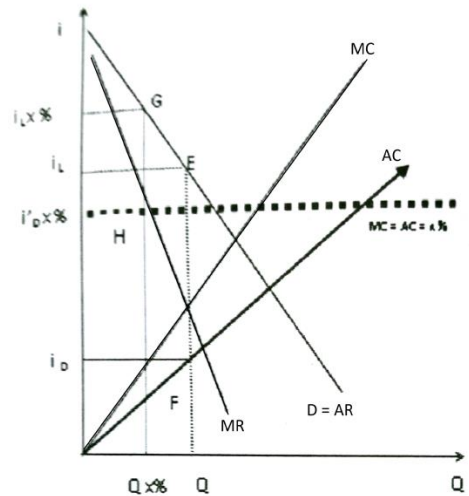
Bentuk tindakan yang kerap terjadi dalam hubungan tertentu, seringkali hal ini merupakan langkah yang dimaksudkan untuk membuat keadaan menjadi lebih baik tetapi dapat pula dimaksudkan pada tujuan yang negative berbentuk kebijakan dari stakeholder yang berdampak pada suku bunga deposito dan suku bunga pinjaman. Variasi perubahan spread antara selisih bunga kredit dengan bunga

deposito akan beragam yang bergantung pada elastisitas permintaan.



Gambar 1
Tranfigurasi Ukuran Perubahan Jumlah
Permintaan Terhadap Perubahan
Harga Kondisi Satu

Dari kurva 1 diatas dapat dilihat suatu kondisi yang digambarkan melalui kurva dapat diketahui elastisitas dengan semakin landai permintaan terhadap hutang perbankan yang diwakili oleh kurva AR perbankan maka kebijakan stakeholder akan direspon dengan kenaikan suku bunga pinjaman sedikit diatas kondisi awal. Pergerakan titik A ke C. Sehingga spread yang ditunjukkan AB menjadi CD fase ini menggambarkan bagaimana pergerakan tingkat bunga berperan dalam tahapan penentuan pengembangan pasar yang memiliki relativitas keuangan yang sensitif.



Gambar 2
Tranfigurasi Ukuran Perubahan Jumlah
Permintaan Terhadap
Perubahan Harga Kondisi Dua

Dari kurva 2 diatas dapat dilihat perubahan kurva ini dapat dilihat kurva AR semakin tidak elastis policy yang sama dapat berakibat kepada penurunan spread, penurunan ini jauh lebih sedikit dibandingkan sebelumnya dapat disaksikan spread semula EF menjadi GH

Kebijakan stakeholder dalam bentuk regulasi akan berakibat pada harga atas akan direspon berbeda oleh perbankan. Dimana hal ini membuat pengecilan terhadap spread. Harga kredit menjadi lebih murah memicu ekspansi permintaan terhadap kredit semakin memperdalam akumulasi dari aktiva – aktiva keuangan yang lebih cepat dari akumulasi asset yang bukan keuangan.

Biaya perusahaan dapat bergerak dinamis maka ekuilibrium menjadi rumit

dimana kondisi keseimbangan akan terjadi seiring interaksi permintaan untuk pendapatan dan penawaran untuk biaya pinjaman. dampak dari regulasi terhadap kontraksi pinjaman berbeda penurunan spread yang lebih kecil menyebabkan kontraksi yang lebih besar menimbulkan reaksi pasar keuangan.

Spread yang dapat digunakan sebagai agregat dari suku bunga kredit dan suku bunga debit yang dapat diterima secara public seberapa mahal layanan perbankan.

Income statement bank menggambarkan laba sebagai pendapatan dari bunga dan pendapatan non-bunga dikurangi dengan beban bunga, biaya operasional dan bad debt. Dari pengolahan kuantitatif dengan kewajiban menghasilkan bunga. Dengan menyertakan personalitas asset menghasilkan bunga ke dalam pendapatan bunga dibagi kewajiban berbunga serta ciri-ciri dari asset ke laba dibagi kewajiban berbunga. Dengan kewajiban giro minimum bank bisa menginvestasikan deposit menjadi hutang yang menghasilkan bunga. Disini kita melihat selisih kondisi dari suku kredit sugestif dan suku bunga dana per deposito metaforis.

$$i_L - i_D = p \cdot i_L + OC/D + Prov/D + ROA \cdot A/D - NII/D + e$$

Tingginya $p \cdot i$ membebankan biaya tambahan bagi perbankan disebabkan dari pembayaran suku bunga pasar pada deposan dengan memegang sebagian kecil dari deposito di BI tanpa imbalan

jasa untuk itu bank lebih membebankan ini pada nasabah.

Pada biaya operasional OC/D menghitung efek dari keuntungan perbankan dengan kemampuan bertahan melalui hasil guna. Bank mendapatkan keuntungan yang lebih kecil mampu meningkatkan keberlabaan yang sesuai. pada biaya penyisihan kerugian terhadap pinjaman Prov/D bank akan mentransfer sejumlah dana lebih besar guna mempertahankan cadangan kerugian yang proporsional. yang mengakibatkan jadi beban untuk keuntungan perbankan. Keberlabaan dengan $ROA \cdot A/D$ digunakan untuk menentukan seberapa besar bank dapat menutupi segala biaya dan beban, bank memiliki kekuatan dalam mempertahankan besaran keuntungan. Pada NII/D dana yang didapatkan perbankan dari kegiatan lain seperti derivative, lisenasi, asuransi, kegiatan berbasis biaya dapat mempertahankan keberlabaan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian sangat diperlukan untuk mendapatkan optimalisasi hasil yang relevan. Objek dari penelitian ini adalah ultimate leader dengan manajemen portofolio pada industri perbankan negara dan perbankan asing.

B. Data yang Dikumpulkan

Data-data yang dikumpulkan penulis terdiri atas data kualitatif. Data-data yang dikumpulkan antara lain data

tentang suku bunga pinjaman, suku bunga deposito, suku bunga tabungan dari bank negara dan bank asing.

C. Sumber dan Teknik Pengambilan Data

Sumber data yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif dan penelitian ini termasuk penelitian yang melibatkan perhitungan sampel untuk digeneralisir populasinya, melalui proses variabel diteliti pada waktu yang bersamaan. Adapun variabel-variabel yang diteliti karakteristiknya adalah penyaluran pinjaman, ultimate leader dan manajemen portofolio

D. Metode Analisis Data

Data ditampilkan dalam bentuk tabulasi untuk memudahkan pembacaan dan diberikan penjelasan secara deskriptif, dalam teknik analisa data digunakan pengujian asumsi klasik, analisis regresi dan pengujian hipotesis. Salah satu asumsi klasik adalah bahwa varian setiap disturbance term adalah konstan yang sama dengan σ^2 , atau disturbance bersifat homokedastis. Masalah Heteroskedasitas atau varians yang tidak homogen, pada umumnya tidak terdapat pada estimasi yang menggunakan data *cross section* karena perubahan pada variable dependen dan perubahan pada satu atau lebih variable independent cenderung pada besarnya order yang sama. Pada model dengan *heteroscedasticity error disturbance*, diasumsikan bahwa setiap error term (ε_t)

terdistribusi normal dengan varians σ_t^2 , dimana $\text{Var}(\varepsilon_t) = E(\varepsilon_t^2)$ tidak konstan untuk setiap observasi. Estimasi OLS dengan adanya heteroskedasitas akan melakukan perhitungan lebih berat pada observasi dengan varian error besar daripada observasi dengan varians error kecil. Dengan demikian, estimasi parameter adalah konsisten dan tidak bias, tetapi efisien. Untuk mengetahui keberadaan heteroskedastisitas, maka dalam penelitian ini digunakan uji informal dengan cara melakukan plot antara residual dengan waktu. Jika plot menunjukkan adanya pola tertentu, maka dapat diambil kesimpulan terdapat masalah heteroskedasitas, namun sebaliknya, jika plot antara residual dengan waktu tidak menunjukkan adanya pola tertentu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil estimasi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Dalam proses pengujian dengan asumsi Klasik dilakukan dalam melakukan estimasi model regresi, terdapat asumsi-asumsi dasar yang tidak boleh dilanggar agar hasil estimasinya dapat digunakan sebagai dasar analisis. Ada tiga masalah yang seringkali muncul yang dapat mengakibatkan tidak terpenuhinya asumsi dasar (klasik), yaitu multikolinieritas, heteroskedasitas dan korelasi serial. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji terhadap ada tidaknya gangguan multikolinieritas, heteroskedasitas dan korelasi serial.

Uji normalitas digunakan untuk menguji dalam sebuah model regresi,

variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Deteksi normalita melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut: Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

Korelasi Serial untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Namun demikian secara umum bisa diambil patokan : Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif, Angka D-W diantara -2 sampai $+2$, berarti tidak ada autokorelasi., Angka D-W di atas $+2$ berarti ada autokorelasi negatif.

Multikolinieritas (*multicollinearity*) merupakan Asumsi klasik yang tidak boleh dilanggar adalah bahwa masing-masing variabel bebas (independent variable) harus independen, tidak boleh saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Jika salah satu atau beberapa

variable penjelas saling berkorelasi, maka dikatakan bahwa hasil regresi mengalami masalah multikolinieritas. Konsekuensi dari adanya multikolinieritas yang tinggi adalah standard error cenderung menjadi tinggi, dan sebagai akibatnya koefisien regresi menjadi bias. Untuk mengetahui keberadaan multikolinieritas, maka akan dilakukan pengujian korelasi antara masing-masing variable bebas (penjelas). Jika korelasinya tinggi ($> 0,5$) maka dapat dikatakan menjadi multikolinieritas.

Analisis regresi merupakan prosedur dimana dengan melalui formulasi persamaan matematis, hendak diramalkan nilai variabel random continue berdasarkan nilai variabel kuantitatif lainnya yang diketahui. Dimana variabel bebas atau promosi dan harga premi asuransi didalam mewujudkan variabel terikat atau peningkatan jumlah nasabah baru

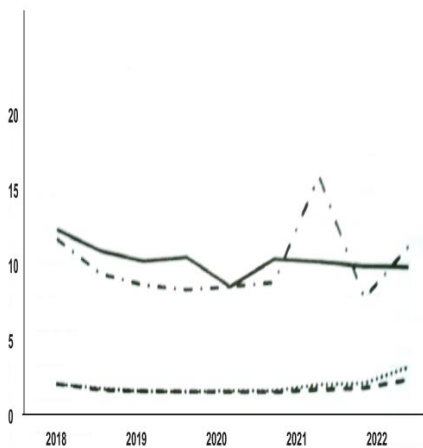
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan Industri perbankan pada saat yang sama *market share* mengalami peningkatan pada pembiayaan dan asset. Sementara bank asing yang memiliki asset besar namun pangsa pasar berada dibawah perbankan Negara karena mereka masih proses mencari ceruk pasar. Bank negara dan Bank asing mengantisipasi resiko dengan investor konservatif yang cenderung menghindari resiko investasi dan kredit. Pada Bank Negara tidak melakukan pola investasi konservatif sedangkan bank asing menggunakannya. Bank negara kurang

memperhatikan kepada rasio ekuitas pada asset karena secara rata – rata memiliki ekuitas lebih rendah sehingga membuat spread yang lebih tinggi.

Bank yang memiliki investasi lebih besar memiliki spread yang lebih kecil dibandingkan bank kecil yang mendeskripsikan tingkatan ekonomi.

Bank asing memiliki rasio ekuitas lebih baik dan diestimasi lebih bertahan dalam persediaan kredit, bank asing memiliki perkembangan dan potensi pasar yang stabil dan meningkat. Bank asing mengalami keniakan kredit dengan kategori kurang lancer dengan biaya operasional yang meningkat.

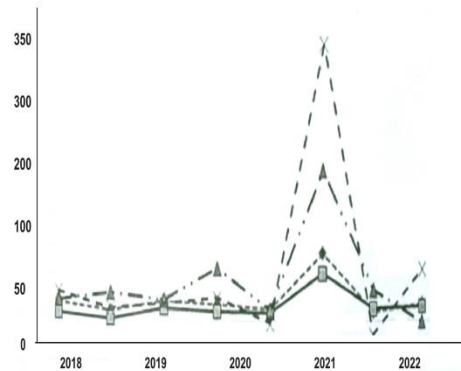


Gambar 3
Rangkaian Taraf Pemusatan
Pada Potensi Pasar Keuangan

Pada dampak dari inflasi menunjukkan hal ini mempengaruhi spread. inflasi memperlihatkan efek negatif. Pada beberapa bank yang berpengaruh terhadap inflas mengalami pengaruh terhadap kinerja, dengan efek

ukuran perbankan perbankan yang semula negative terhadap spread secara signifikan. Susutnya pertumbuhan pada permintaan kredit dapat diketahui dari menurunnya pendapatan. Naiknya harga input yang menggerus keberlabaan perbankan maka suku bunga harus meningkat sesuai tingkatan inflasi. Hal ini tidak berakibat bagi perbankan asing karena beragamnya bauran pasar yang ditembus oleh perusahaan multi nasional company dengan pasar luar.

Impresi kelembagaan dan aturan yang dibuat oleh otoritas stakeholder terhadap spread dengan faktor yang menentukan secara khusus dengan pengawasan pasar yang dipunyai oleh bank. Pada Negara yang memiliki dukungan perbankan mendorong spread lebih rendah.



Gambar 4
Kelanjutan Penentuan Pengenaan Biaya
Atas Layanan Untuk Menghasilkan
Keuntungan

Penilaian dari efek perbankan dengan inflasi dan aturan – aturan yang mengikat pada pemerintah serta bisnis melalui kinerja institusi menentukan

realita regulasi tidak memberikan kekuatan tambahan. Impak dari aturan – aturan yang mengikat pada pemerintah serta bisnis dari rate bank sentral terhadap spread bank negara adalah negative sedangkan terhadap bank asing pada kondisi positif. hal ini menggambarkan tingkatan model pendatan dan biaya perbankan negara tidak memiliki kepekaan dibandingkan perbankan lainnya yang menjadi proteksi pada efek tidak baik karena kurang atraktif dalam merespon rate dari bank sentral.

Pada pengeluaran yang berjalan dalam prosesi bisnis dalam pengeluaran operasional serta ukuran perbankan dengan tingkat suku bunga yang dikenalkan kepada nasabah untuk penggunaan hutang dapat diketahui bahwa dengan menggantikan parameter pada operasional perbankan dan aktualitas dari akumulasi asset dan kredit yang memiliki besaran resiko. Perbankan melakukan peningkatan spread karena besarnya resiko untuk mengantisipasi kendala yang akan muncul. faktor utama dalam perhitungan spread harus melihat faktor pembiayaan operasaional dari perbankan.

Kredit total pada focus pasar tidal lagi dari jumlah asset karen bank tidak total terlibat dalam penghimpunan dana dari penabung yang kemudian disalurkan kembali dalam bentuk pinjaman kepada pihak yang membutuhkan. Peningkatan

asset tidak pasrti menentukan pada perluasan kredit.

Dari perhitungan yang didapat bahwa spread pada Negara dengan model industri perbankan lebih besar pada bagian asset maupun kewajiban. Relasi simpanan nasabah dan jumlah kewajiban pada beberapa bank bergantung pada deposito pemerintah sebagai pendapatan yang membuat ketidak efisienan kondisi ekonomi.

BAB V. KESIMPULAN

Perbankan asing dengan tingkatan multi national company tidak membuat kondisi yang cukup untuk penurunan dengan kesesuaian bagi terhadap biaya penghimpunan dana yang kemudian disalurkan melalu pinjaman pada perbankan. Besarnya asset perbankan asing ketika terjadi kenaikan pada harga positif tidak berhubungan sesuai dengan kondisi nasional dari perbankan.

Pada perbankan yang memiliki asset lebih kecil dengan spread yang lebih tinggi dan ekuitas rendah karena tidak memiliki aktivitas dengan dasar biaya dibandingkan dengan bank yang memiliki bauran lebih besar.

Pada kondisi pinjaman dengan debitur gagal melakukan pembayaran yang telah dijadwalkan pada jangka waktu tertentu dengan spread tidak memiliki hubungan positif. kebijakan dari stake holder perbankan melalui aturan dari pemerintah tidak cukum mendukung varians dari spread pada pembiayaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ark, Bart Van, D. S. Prasada Rao. 2020. World Economic Performance: Past, Present and Future. USA : Edward Elgar Publishing
- Benson, Richard K. 2021. Economic Performance (Economic Issues, Problem and Perspectives. UK : Nova Science Publishers, Inc.
- Bossidy, Larry Bossidy, Ram Charan, Charles Burck . 2020. Execution: The Discipline of Getting Things Done. NYP : Currency Publisher
- Campbell R., Harvey, Sandy Rattray, Otto Van Hemert. 2021. Strategic Risk Management: Designing Portfolios and Managing Risk. Oceanside, CA : Wiley Finance
- Dalal, Preeti, 2019. Clustering and Portfolio Management, Theoretical Perspective. Saarbrücken, Germany: Lap Lambert Academic Publishing
- Heisler, Jeffrey, Scott Stewart, Christopher Piro : 2020. Running Money: Professional Portfolio Management. New York City : McGraw-Hill Education
- Gordon., Walker. 2016. Modern Competitive Strategy. New York: The MacGraw Hill Companies
- Horngren, C.T. 2019. Akuntansi Biaya dengan Penekanan Manajerial, (terjemahan). Jakarta : Salemba Empat.

ANALISIS SITOREM PENGUATAN KERJASAMA TIM UNTUK PENINGKATAN KREATIVITAS GURU MADRASAH TSANAWIYAH DI KOTA MADIUN

Sasli Rais

Magister Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : sasli2014@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to increase teacher creativity (Y) by examining the relationship with the teamwork variable (X), identifying, studying, and developing the strength of the relationship between these variables. This research uses quantitative methods, through data collection using survey methods. Data analysis using statistical analysis and SITOREM analysis. The population of this study, Tsanawiyah madrasah teachers in Madiun City numbered 163 people. The research sample was 116 respondents, determined using the Taro Yamane formula with the proportional random sampling method.

The results of the research show that strengthening teamwork that prioritizes group goals, active participation of members, prioritizing togetherness, communicating with each other, complementing each other and sharing will be able to increase teacher creativity.

Keywords: *SITOREM Analysis, Teamwork, Teacher Creativity*

I. PENDAHULUAN

Tenaga pendidik sangat penting keberadaannya dalam bidang pendidikan. Meskipun, hal ini masih menjadi permasalahan yang mengakibatkan pembelajaran yang bermutu belum berjalan secara optimal dan merata di seluruh daerah, upaya yang dilakukan belum dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang menumbuhkan keterampilan berpikir tingkat tinggi. Berdasarkan hasil

tes *Program for International Student Assessment (PISA)*, yang dibuat guna menguji rata-rata prestasi akademik anak sekolah dalam bidang Matematika, Sains, dan Kemampuan Membaca. Test PISA ini diselenggarakan *Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)*, dimana hasil test PISA tahun 2009, 2012, 2015 dan 2018, belum menunjukkan perkembangan yang baik bagi negara Indonesia. Berdasarkan hasil test PISA terakhir pada tahun 2018,

Indonesia masih bertahan pada peringkat 72 apabila dibandingkan dengan 78 negara peserta (Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020 -2024).

Hasil test PISA ini tidak jauh hasilnya dari skor pelaksanaan Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2019, dimana baru 7 provinsi yang dapat mencetak nilai pencapaian Standar Kompetensi Minimum Nasional (SKM) rata-rata 55, antara lain: Provinsi DI Yogyakarta (67,02), Jawa Tengah (59,10), DKI Jakarta (62,58), Jawa Timur (60,75), Bali (60,12), Bangka Belitung (59,07), dan Provinsi Jawa Barat (58,97). Sedangkan skor nilai UKG untuk bidang pedagogik dan profesi, dimana rata-rata nasional sebesar 53,02. Hasil UKG kompetensi pedagogik rata-rata nasional hanya 48,94, artinya berada di bawah SKM kecuali satu provinsi DI Yogyakarta (56,91) dimana skornya di atas rata-rata nasional, sekaligus mencapai SKM (<https://npd.kemdikbud.go.id>).

Kondisi di atas, diperkuat dengan hasil penelitian Oktavia (2014:308) bahwa sebagai seorang pendidik, guru dituntut untuk lebih kreatif dalam proses pembelajaran. Guru yang kreatif sangat penting bagi seorang siswa (siswa). Pentingnya kreativitas guru dalam pembelajaran antara lain: 1) kreativitas guru berguna untuk meningkatkan minat siswa terhadap mata pelajaran. Penerapan produk kreativitas guru, misalnya berupa instrumen yang mampu mengajak siswa

belajar ke dunia nyata melalui visualisasi, akan mampu mengurangi kebosanan siswa dan meningkatkan minat belajarnya; 2) kreativitas guru berguna dalam mentransfer informasi secara lebih lengkap. Hasil inovasi berupa alat bantu pendidikan akan memberikan data atau informasi yang lengkap, hal ini terlihat pada indera aktif siswa, baik indera penglihatan, pendengaran dan penciuman, sehingga siswa seolah-olah menghadapi situasi yang seperti asli; 3) kreativitas guru bermanfaat dalam merangsang siswa untuk berpikir lebih ilmiah dalam mengamati fenomena sosial atau fenomena alam yang menjadi objek kajian dalam pembelajaran; dan 4) kreativitas guru akan merangsang kreativitas siswa.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui survey awal terhadap 30 responden terkait kreativitas guru madrasah tsanawiyah (MTs) di Kota Madiun. Fakta-fakta yang dihasilkan berdasarkan hasil survey awal dengan menggunakan kuesioner, diambil kesimpulan bahwa guru masih mengalami kendala dalam hal kreativitas ini. Hal ini dapat dilihat dari data bahwa 51% guru belum mampu memotivasi diri dari dalam; 57% guru belum mampu mengembangkan ide baru untuk proses pembelajaran; 57% guru belum mampu menciptakan metode baru dalam menyelesaikan setiap permasalahan dalam proses pembelajarannya; 58% guru belum memiliki keterbukaan guna menemukan gagasan baru dari orang lain

yang lebih baik guna menunjang proses pembelajaran; 60% guru belum mampu mengembangkan karya yang sudah ada guna menunjang proses pembelajarannya; dan 59% guru belum mampu memanfaatkan produk yang dihasilkan.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang tersebut bahwa kreativitas masih menjadi kajian yang menarik untuk dilakukan penelitian selanjutnya terkait hubungan kerjasama tim untuk meningkatkan kreativitas guru sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebaruan bagi peningkatan kreativitas guru dan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen.

II. TELAAH TEORI

2.1. Kerjasama Tim

Adanya penguatan kerjasama tim yang baik bagi setiap karyawan dalam suatu organisasi, pada dasarnya akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kreativitas terhadap setiap individu yang ada dalam kerjasama tim tersebut. Konsep dan definisi tentang kerjasama tim telah banyak dikemukakan para ahli khususnya pada bidang manajemen dengan adanya penekanan yang berbeda-beda. Landasan teori kerjasama tim ini diambil dari beberapa sumber referensi, antara lain: jurnal, buku, hasil penelitian, maupun karya ilmiah lainnya.

Teori kerjasama tim ini, salah satunya dikemukakan oleh Nofrida (2014; 188), mendefinisikan kerjasama tim sebagai kekuatan untuk mencapai

tujuan bersama, visi dan misi sama, sehingga diperlukan adanya interaksi sesama rekan kerja. Indikator kerjasama tim, antara lain: visi dan misi dalam mencapai tujuan bersama, saling menghormati antar anggota, antar anggota saling membantu, adanya keterbukaan antar anggota, setiap anggota mendahulukan kepentingan bersama, dan saling percaya antar anggota.

Hasil penelitian Sari (2013:307), mendefinisikan kerjasama tim sebagai upaya menghimpun kekuatan yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan besar dalam suatu organisasi sehingga diperlukan pelaksanaan pekerjaan secara kelompok oleh beberapa orang yang saling terkait dan terkoordinir agar memperoleh hasil maksimal. Indikator kerjasama tim, antara lain: adanya tujuan yang akan dicapai bersama, mempererat hubungan kerja antar anggota, saling berinteraksi, memperoleh hasil secara bersama, dan bertanggungjawab bersama dalam pekerjaannya.

Definisi kerjasama tim dari Purba (2013:76-85), mendefinisikan kerjasama tim sebagai pencapaian tujuan bersama, saling berinteraksi dan bekerjasama, dan memiliki usaha guna penyelesaian pekerjaan bersama-sama. Indikator kerjasama tim, antara lain: mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersama-sama; saling tergantung antar anggota; keterlibatan anggota dalam tim; terjalin hubungan antar anggota yang baik; saling berinteraksi; saling berkomunikasi antar anggota secara dinamis; antar anggota

saling membagi pengetahuan; adanya komitmen bekerjasama dari setiap anggota kelompok; dan adanya pemimpin dalam tim.

Sedangkan pakar manajemen, Robbins & Judge (2013:343), mendefinisikan kerjasama tim sebagai suatu kelompok dimana kinerja para anggotanya menghasilkan kinerja kelompok yang lebih baik dan lebih besar. Indikator kerjasama tim, antara lain: antar anggota kelompok saling bersinergi, saling melengkapi ketrampilan dan keahliannya, mengutamakan kebersamaan, dan kerjanya bersifat kolektif.

Pendapat ahli lain dari Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske (2012:243-245), yang mendefinisikan kerjasama tim sebagai sekelompok individu, dimana perilaku dan kerjanya saling mempengaruhi antara satu anggotanya. Indikator kerjasama tim, antara lain: 1) *group goals*, para anggota memiliki tujuan sama; 2) *proximity*, antar anggota saling melengkapi; 3) hubungan interpersonal yang kuat antar anggota dalam tim; dan 4) antara anggota dalam tim menggalang kebersamaan.

Teori kerjasama tim oleh Kreitner & Kinicki (2010:310-314), mendefinisikan kerjasama tim sebagai sekelompok individu yang merasa puas bekerja dalam kelompok dan masing-masing bersedia memberikan kontribusinya. Indikator kerjasama tim, antara lain: tujuan kelompok dirumuskan secara jelas; adanya kejelasan norma kelompok; para

anggota berpartisipasi aktif; antar anggota saling melengkapi kemampuannya; komunikasi yang terbuka antar pribadi; hubungan sifatnya informal antar anggota; dan *consensus*, setiap keputusan diambil bersama.

Berdasarkan pendapat ahli dan hasil penelitian terkait kerjasama tim ini, maka dibuat sintesis bahwa kerjasama tim merupakan sekelompok individu, dimana perilaku dan kerjanya saling mempengaruhi antar satu anggota dengan masing-masing anggota memberikan kontribusi guna menghasilkan kinerja kelompok dengan menggunakan sumber daya organisasi secara efektif untuk mencapai tujuan bersama,

Dengan demikian, indikator kerjasama tim, antara lain: adanya tujuan yang sama (*group goals*); para anggota berpartisipasi aktif; pengutamaan kebersamaan (*cohesiveness*); antar anggota saling melengkapi keahlian dan ketrampilannya; saling membagi pengetahuan; saling berinteraksi, serta berkomunikasi secara dinamis.

2.2. Kreativitas

Adanya kreativitas pada setiap individu pada pekerjaannya, akan memberikan dampak positif terhadap ketercapaian tujuan dan pengembangan dalam organisasi, dimana individu itu bekerja. Konsep dan definisi tentang kreativitas telah banyak dikemukakan oleh para ahli pada bidang manajemen tetapi dengan penekanan yang berbeda-beda. Landasan teori kreativitas ini

diambil dari beberapa sumber referensi, antara lain: jurnal, buku, hasil penelitian maupun karya ilmiah lainnya.

Hasil penelitian dari Lakoy (2015: 981-991), mendefinisikan bahwa kreativitas adalah inisiatif terhadap suatu proses ide yang bermanfaat, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas sesuai dengan pedoman atau petunjuk yang tidak lengkap sehingga menuntun untuk mengerti atau menemukan sesuatu yang baru. Indikator kreativitas, antara lain: memiliki ide-ide, menemukan sesuatu yang baru, dan mengikuti aturan yang ada.

Sedangkan hasil penelitian Budio dan Fadlan (2020 : 6-8), mendefinisikan kreativitas sebagai upaya menampilkan alternatif dari cara kerja yang sudah ada atau dari prosedur kerja yang biasa dilakukan, yang dapat melahirkan hal yang unik, berbeda, orisinal, hal baru, efisien, tepat sasaran dan tepat guna. Indikator kreativitas antara lain: 1) memiliki jiwa penasaran; 2) secara intuitif, yaitu memiliki kemampuan bawah sadar untuk menghubungkan gagasan lama guna membentuk ide-ide baru; 3) selalu menanyakan tentang segala sesuatu yang masih belum jelas dipahaminya; 4) memiliki disiplin diri (*self-discipline*) tinggi; 5) mempunyai kepribadian kuat, tidak mudah diberi instruksi tanpa pemikiran; 6) memiliki kemampuan guna melakukan pertimbangan-pertimbangan antara analisis dan intuisi untuk diambilnya sebagai keputusan akhir; 7) setiap hal

dianalisisnya terlebih dulu, kemudian disaringnya, dilakukan kualifikasi selanjutnya ditelaah dan dimengerti, kemudian diendapkannya dalam “gudang” pengetahuannya; 8) tidak puas dengan hasil sementara, tidak menerima begitu saja setiap hasil yang belum memuaskan; 9) mendidikasikan kemampuan untuk menaruh kepercayaan terhadap gagasan-gagasan orang lain secara demokratis tanpa memandang asal usul; serta 10) suka melakukan introspeksi.

Adapun definisi kreativitas dari Darma, Notosudjono dan Herfina (2021), sebagai perilaku seseorang untuk mengekspresikan dan mewujudkan potensi daya pikir dalam menghasilkan sesuatu yang unik dan baru atau untuk mengkombinasikan sesuatu yang ada menjadi sesuatu yang lain, sehingga lebih menarik. Indikator kreativitas, antara lain: upaya mewujudkan gagasan, adanya ketertarikan terhadap tugas-tugas majemuk yang dirasakan sebagai tantangan, fleksibilitas dalam setiap perubahan, upaya pemecahan masalah, serta penciptaan sesuatu yang unik dan baru.

Demikian pendapat ahli Kreitner & Kinicki (2010:361-362), mendefinisikan kreativitas sebagai aktivitas dalam mengembangkan sesuatu yang baru atau unik. Indikator kreativitas, antara lain: *intrinsic motivation* atau adanya dorongan dari dalam diri, menggunakan kompetensi dan pengetahuan yang dimiliki, serta menyenangkan aktivitas menantang dalam pemecahan masalah.

Sedangkan pendapat ahli Champoux (2010:248-249), mendefinisikan kreativitas sebagai adanya kebebasan individu, bertanggung jawab mengelola pekerjaannya sesuai kebijakan di tempatnya bekerja. Indikator kreativitas, antara lain: adanya upaya untuk menciptakan usaha sendiri dan adanya keinginan guna menyenangkan para pelanggannya.

Pendapat dari ahli lainnya, Greenberg & Robert (2008), mendefinisikan kreativitas sebagai suatu proses yang dilakukan individu atau pun tim dalam menghasilkan suatu karya atau ide lebih berguna. Indikator kreativitas, antara lain: adanya motivasi intrinsik, adanya kesesuaian antara kreativitas dengan kemampuannya, dan adanya kesesuaian antara hasil dengan kemampuan seseorang.

Hasil penelitian dari Ma, Jiang, Wang & Xiong (2020:2), dimana mendefinisikan kreativitas sebagai adanya inovasi-inovasi dan ide-ide baru, adanya tindakan guna menciptakan produk baru dan berguna, bermanfaat bagi pertumbuhan dan kesuksesan organisasi. Indikator kreativitas, antara lain: adanya inovasi-inovasi baru; ide-ide baru; adanya produk baru dan berguna, dan bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli dan hasil penelitian tentang kreativitas ini, maka dapat disintesis bahwa kreativitas sebagai tindakan individu untuk menemukan, menciptakan, mencari peluang, mempelajari dan mengembang-

kan ide-ide unik dan baru dalam bekerja yang berguna bagi dirinya, organisasi maupun orang lain. Adapun rincian indikator kreativitas antara lain: *intrinsic motivation*, motivasi dari dalam diri; adanya ide-ide atau gagasan-gagasan unik dan baru; cara-cara baru dan unik dalam menyelesaikan setiap permasalahan; keterbukaan terhadap penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih baik; pengembangan hasil karya yang sudah ada, dan kemanfaatan produk yang telah dihasilkannya.

2.3. Penelitian Relevan

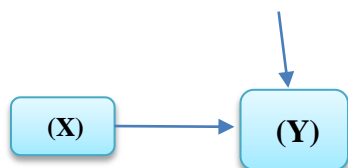
Penelitian yang relevan terkait penelitian ini, antara lain:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Marasabessy dan Santoso (2016), yang berjudul: *Pengaruh Dukungan Teamwork pada Kreativitas Karyawan dengan Autonomi Kerja dan Efikasi-Diri*, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *kerjasama tim* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kreativitas karyawan ($\beta = 0,220$; $t = 2,556$; $p < 0,01$);
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Poh, Jee & Anuar (2012: 14)), yang mengkaji tentang: *"The Role of Cross-Functional Teamwork in Developing Creativity: A Review"*. Hasil penelitiannya, menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *kerjasama tim* dengan pengembangan kreativitas karyawan khususnya dalam *new product development (NPD)*.

III. METODOLOGI

Lokasi penelitian ini di 5 (lima) madrasah tsanawiyah (MTs) yang tersebar pada 3 (tiga) kecamatan yang ada di Kota Madiun, Provinsi Jawa Timur. Waktu penelitian selama 6 (enam) bulan pada akhir semester 2021. Rancangan dan konstelasi penelitian ini menggunakan alur penelitian korelasional yang dianalisis menggunakan analisis SITOREM (*Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management*), S. Hardhienata; 2017), dengan menambahkan teori identifikasi ilmiah model statistik dan langkah-langkah untuk mendapatkan solusi yang optimal.

Model analisis yang diuji dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Keterangan: X adalah Variabel Kerjama Tim (Variabel Bebas) dan Y adalah Variabel Kreativitas (Variabel Terikat).

Populasi dalam penelitian ini adalah guru MTs sebanyak 163 orang dan sampel penelitiannya, berjumlah 116 guru yang ditentukan menggunakan rumus *Taro Yamane*, dipilih dengan menggunakan metode *proportional random sampling* (Sugiyono, 2019:143).

Berdasarkan kajian teori dan kerangka kerja tersebut di atas, dapat diajukan hipotesis penelitian bahwa terdapat hubungan positif antara kerjasama tim dengan kreativitas guru sehingga penguatan kerjasama tim dapat meningkatkan kreativitas guru.

IV. HASIL DAN DISKUSI

Pengujian hipotesis menggunakan regresi dan korelasi, dianalisis dengan regresi sederhana dan korelasi.

Tabel 1. Model Regresi dan Hasil Uji Signifikansi

Korelasi	Model Regresi	Hasil
Y di atas X	$\hat{Y} = 81.740 + 0,407 X$	Sig

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesa	Koefisien	Hasil
Kerjasama Tim(X) dengan Kreativitas Guru (Y)	0,512	Hubungan Positif

Analisis SITOREM dilakukan dengan mengidentifikasi dan menganalisis tiga hal (Sunaryo & Setyaningsih, 2018), yaitu: 1) Identifikasi kekuatan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, 2) Analisis nilai hasil penelitian untuk setiap indikator variabel penelitian, dan 3) Analisis bobot setiap indikator dari setiap variabel penelitian berdasarkan kriteria biaya, manfaat, urgensi dan kepentingan. mana yang perlu segera diperbaiki dan mana yang perlu dipertahankan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis terhadap persamaan regresi diketahui nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari: 0,05 dan 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi = $81,740+0,407X$ dinyatakan signifikan. Dengan demikian persamaan = $81,740 + 0,407X$ dapat digunakan untuk memprediksi kreativitas guru berdasarkan nilai kerjasama tim. Persamaan tersebut memiliki arti bahwa setiap penguatan satu satuan kerjasama tim (X) akan meningkatkan tingkat kreativitas guru sebesar 0,407 (Y) dengan konstanta sebesar 81,740.

Demikian juga berdasarkan Uji Linieritas, nilai probabilitas (sig.) pada penyimpangan dari linieritas adalah 0,549 lebih besar dari (0,05 atau 0,01), maka penyimpangan dari keadaan linier tidak signifikan, artinya regresi antara kedua variabel kerjasama tim dengan kreativitas guru adalah linier. Berdasarkan Uji Koefisien Korelasi, untuk melihat kekuatan hubungan antara kerjasama tim

(X) dan kreativitas guru (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi, nilai R (koefisien korelasi) dari kerjasama tim dengan kreativitas guru (r_y) sebesar 0,512. Nilai r_y sebesar $0,512 > 0$ diartikan ada hubungan positif antara kerjasama tim dengan kreativitas guru, dimana berdasarkan kriteria *Guilford*, nilai sebesar 0,512 berarti hubungannya cukup kuat.

Koefisien korelasi antara kerjasama tim dengan kreativitas guru (r_y) adalah 0,512. Nilai r_y sebesar $0,512 > 0$ diartikan sebagai hubungan positif antara kerjasama tim (X) dengan kreativitas guru (Y) dengan nilai probabilitas (sig.) 0,000 lebih kecil dari (0,05 atau 0,01) yang menyatakan bahwa korelasi tersebut signifikan.

Sedangkan nilai Koefisien Determinasi, nilai $r_y = 0,5122 = 0,2621$ artinya 26,21% keragaman kreativitas guru (Y) dapat dijelaskan oleh keragaman kerjasama tim (X) atau kontribusi kerjasama tim terhadap kreativitas guru (Y) sebesar 26,21%, sedangkan sisanya 73,79% merupakan kontribusi dari faktor lain. Dengan demikian, diketahui koefisien korelasi (R) sebesar 0,512 berarti variabel kerjasama tim dengan kreativitas guru memiliki korelasi atau hubungan yang cukup kuat. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,2621 yang menunjukkan bahwa 26,21% variasi variabel kreativitas guru dipengaruhi oleh kerjasama tim, sedangkan sisanya sebesar 73,79% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis SITOREM, terdapat hubungan antara kerjasama tim

dengan kreativitas guru dengan melihat bobot skor setiap indikator variabel kerjasama tim yaitu: memiliki tujuan kelompok yang sama (19%), menempati urutan pertama dengan rata-rata temuan empiris (4,24); partisipasi aktif anggota (19%) menempati urutan kedua dengan rata-rata temuan empiris (4,09); mengutamakan keterpaduan (17%) yang menempati urutan ketiga dengan rata-rata temuan empiris (4,79); saling berhubungan (berinteraksi), berkomunikasi secara dinamis (16%), menempati urutan keempat dengan rata-rata temuan empiris (3,72); diikuti anggota yang saling melengkapi keterampilan dan keahlian (16%) menempati urutan kelima dengan rata-rata temuan empiris (3,18); dan terakhir berbagi pengetahuan (13%), menempati urutan keenam dengan rata-rata temuan empiris (3,90).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hipotesis yang telah diuji, pembahasan hasil penelitian, dan hasil analisis disimpulkan, bahwa 1)

penguatan kerjasama tim dapat digunakan untuk peningkatan kreativitas guru; 2) terdapat hubungan positif yang signifikan antara kerjasama tim dengan kreativitas guru didasarkan nilai koefisien korelasi (r_y) sebesar $0,512 > 0$, sehingga penguatan kerjasama tim dapat meningkatkan kreativitas guru; dan 3) berdasarkan analisis SITOREM diperoleh solusi optimisasi peningkatan kreativitas guru melalui variabel kerjasama tim yang akan diperkuat, dengan diperlukan perbaikan dari indikator masih lemah, yaitu: antar anggota saling melengkapi ketrampilan dan keahliannya (16%) (3,18); saling berinteraksi, berkomunikasi dengan dinamis antar anggota (16%) (3,72); saling membagi pengetahuan (13%) (3,90), serta mempertahankan atau mengembangkan indikator yang sudah baik, yaitu: memiliki tujuan yang sama (19%) (4,24); adanya partisipasi aktif para anggota (19%) (4,09), dan mengutamakan kebersamaan (17%) (4,79).

DAFTAR PUSTAKA

- Angelo, K dan Brian K.W. (2008). *Managemen A Practical Introduction*, New York: McGraw-Hill.
- Britt, T.W., Dickinson, J.M., Shortridge, T.M.G. and McKibben, E. S. (2007). *Self-Engagement at Work*, in D. L. Nelson and C. L. Cooper (Eds.). *Positive Organizational Behavior*, London: Sage Publications.
- Champoux, J.E. (2010). *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations*. Fourth Edition, New York & London: the Taylor & Francis e-Library.
- Colquitt, J.A. Lepine, J.A. Wesson, M.J. (2015) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. Fourth Edition, New York: McGraw-Hill.
- Creswell, J.W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative. And Mixed Methods Approaches*, London: Sage Publications.
- Darma, Dzul Qarnaen. (2021). *Penguatan Teamwork, Kepemimpinan Visioner dan Efikasi Diri dalam Upaya Meningkatkan Kreativitas Guru (Studi Analisis Korelasional dan SITOREM pada Guru Tetap Yayasan Sekolah Menengah Kejuruan se Kota Bogor)*, (Disertasi) Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan, Bogor.
- Dzul Qarnaen Darma, Didik Notosudjono, & Herfina (2021), *Strengthening Teamwork, Visionary Leadership and Self Effication in Efforts to Improve Teachers Creativity*, Pakuan University, Indonesia, JOURNAL of PSYCHOLOGY AND EDUCATION (2021) 58(4), ISSN 1553 – 6939, April 26, 2021.
- Gibson, J.M. Ivancevich, J.H. Donnely, & R. Konopaske. (2012). *Organizations: Behavior, Structure & Processes*, Fourteenth Edition, New York: McGraw-Hill Companies.
- Greenberg, J. dan Robert A.B. (2008). *Behavior In Organization*. Eighth Edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Hardhienata, S. (2017). *The Development of Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management*. IOP Conf. Series: Material Science and Engineering, Vol. 166. doi: 10.1088/1757-899X/166/1/2017,

- Judeh, Mahfuz (2011). *An Examination of the Effect of Employee Involvement on Teamwork Effectiveness: An Empirical Study*, International Journal of Business and Management, Vol. 6, No. 9; September 2011, ISSN 1833-3850E-ISSN 1833-8119, doi:10.5539/ijbm.v6n9p202, www.ccsenet.org/ijbm
- Lakoy, Amanda Carolina (2015), Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado, Jurnal EMBA, Vol.3 No.3 Sept. 2015, ISSN 2303-11, Hal.981-991, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Laurie J. Mullins. (2008). *Management and Organisational Behaviour*. Harlow, Essex, England: Pearson Education.
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th Edition, The McGraw-Hill Companies, New York; 2006, ISBN: 978-0-07-353035-2, MHID: 0-07-353035-2.,
- Marasabessy, Z.A. dan Santoso, B. (2016). *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja pada Kreativitas Karyawan dengan Autonomi Kerja dan Efikasi-Diri Kreatif Sebagai Pemoderasi*, Jurnal Siasat Bisnis, Vol 18 No. 1, Januari 2016,hal 32-34. ISSN : 0353 – 7665.
- McShane, S.L. & Glinow, M.A.V. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World*, 5th Ed., The McGraw-Hill Companies, New York, 2010, ISBN-13: 978-0-07-338123-7.
- Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahirya-Ntege, Patricia & Kekitiinwa, A. (2021). *The Relationship Between Leadership Style and Health Worker Motivation, Job Satisfaction and Teamwork in Uganda*, Journal of Healthcare Leadership, <https://www.dovepress.com/> by 115.178.195.177 on 16-Jan-2021.
- Ng, Poh Kiat; Jee, Kian Siong & Anuar Nurul Izah (2012)), *The Role of Cross-Functional Teamwork In Developing Creativity: A Review*, 3rd International Conference on Engineering and ICT (ICEI2012), Melaka, Malaysia. 4–6 April 2012, <https://www.researchgate.net/publication/239950186>.
- Ngalimun, Haris, dkk, (2013). *Perkembangan dan Pengembangan Kreativitas*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

- Northhouse, Peter G. (2013). *Leadership: Theory dan Practice*, California: Sage Publication.
- Nofrida, Elvi. (2014). *Hubungan Iklim Kerjasama dengan Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok*, Volume 2, Juni 2014, Bahana Manajemen Pendidikan, Jurnal Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
- Oktavia, Yanti (2014), *Usaha Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kreativitas Guru Dalam Pembelajaran di Sekolah Dasar*, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 | Bahana Manajemen Pendidikan | Jurnal Administrasi Pendidikan, hal. 808 - 831.
- Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024,
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024,
- Prasnavidya, Messiah; Rubini, Bibin; Sunaryo, Widodo, Abidin, Zaenal, (2020), *Improving Commitment to Organizations Through Strengthening The Quality of Work Life, Teamwork, Andlearning Organizations--* Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology 17(6). ISSN 1567-214x, p.6.
- Purba, Vitria Lilian. (2013). *Teamwork: Studi Indigenous pada Karyawan PNS dan Swasta Bersuku Jawa*, Journal of Social and Industrial Psychology, Vol 2, No. 2, 2013, Universitas Negeri Semarang.
- R. Kreitner and A. Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Stephen, P.R. dan Timothy, A.J. (2013). *Organizational Behavior*, London: Pearson Education Ltd.
- Stephen, P.R. dan Timothy, A.J. (2013), *Organizational Behavior, Edition 15*, New Jersey: Prentice Hall.
- Sari, Yusni. (2013). *Peningkatan Kerjasama di Sekolah Dasar*, Volume 1, Nomor 1, Oktober 2013, Bahana Manajemen Pendidikan, Jurnal Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
- Smith, J.S. & Correl, C. (2014). *Teamwork and Work Team: Is There Any Difference*. Journal of Quality Management, Vo. 2, No. 2, 2014.
- Sugiyono, (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Cetakan Ketiga, Bandung: Alfabeta, 2019, ISBN 978-402-289-520-6.

- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Kedua, Bandung: Alfabeta, 2019, ISBN 978-602-289-373-8.
- Sugiyono, (2019). *Statistik untuk Penelitian*, Cetakan Ketiga, Bandung: Alfabeta, 2019, ISBN 978-979-843-310-8.
- Sultika, Budi dan Hartijasti, Yanki. (2017). *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kreativitas dan Orientasi Inovasi di Tempat Bekerja*, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol. 1 (2), Nopember 2017. ISSN (Online) 2599-0837, <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>.
- Tabassi, A.A., Ramli, M., Bakar, A.H.A, and Pakir, A.H.D. (2014), *Transformational Leadership and Teamwork Improvement: The Case of Construction Firms*, Journal of Management Development Vol. 33 No. 10, 2014, Emerald Group Publishing Limited Universiti sains Malaysia. DOI 10.1108/JMD-01-2012-0003
- Wahyuni, Akhtim (2013). Pengembangan Kreativitas Guru Sebagai Modal Penerapan Kurikulum 2013, Article-15 December 2016, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, <https://www.researchgate.net/publication/311649814>.

HUBUNGAN PERSEDIAAN DENGAN PENJUALAN PADA LAPORAN KEUANGAN KOPERASI BUKIT MURIA JAYA TAHUN 2021-2022

Akhmad Gunawan

Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trianandra

E-mail : cah_baguz80@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk Mengetahui bagaimana hubungan persediaan dengan penjualan pada laporan keuangan Koperasi Bukit Muria Jaya Tahun 2021-2022. Populasi dalam penelitian ini adalah laporan keuangan pada Koperasi Bukit Muria Jaya. Sampel yang digunakan adalah akun persediaan dan penjualan periode Tahun 2021-2022.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui analisa rasio dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data yang digunakan berupa data sekunder yang berasal dari laporan keuangan Koperasi Bukit Muria Jaya Tahun 2021-2022.

Hasil penelitian yang diperoleh adalah bahwa terdapat hubungan antara persediaan dengan penjualan pada Koperasi Bukit Muria Jaya Tahun 2021-2022. Hal ini berdasar pada hasil nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Nilai r-hitung (Pearson Correlation) yaitu sebesar 0,996, artinya bahwa terdapat hubungan sangat kuat ($0,80 - 1,000 =$ sangat kuat) antara persediaan dengan penjualan. Saran yang peneliti berikan adalah sebaiknya pengelola Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya selalu mempertahankan jumlah persediaan yang memadai untuk menghindari kekurangan persediaan yang dapat mempengaruhi ketersediaan produk untuk dijual serta dengan menyusun strategi harga yang sesuai dengan kondisi pasar dan tingkat persediaan agar dapat meningkatkan jumlah penjualan yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan laba yang diperoleh.

Kata Kunci : Persediaan, Penjualan

PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Masalah

Laporan keuangan adalah alat penting dalam mengukur kinerja

keuangan suatu perusahaan. Analisis yang difokuskan pada aspek penjualan dalam laporan keuangan dapat memberikan wawasan mendalam tentang

efektivitas strategi pemasaran, profitabilitas produk, dan potensi pertumbuhan perusahaan.

Kelangsungan hidup perusahaan di pengaruhi oleh banyak hal antara lain laba perusahaan, persediaan, kas dan piutang merupakan komponen aset lancar yang paling berperan dalam menjalankan aktivitas penjualan pada perusahaan manufaktur. Perusahaan akan berusaha mendapatkan laba dengan cara menjual persediaannya baik secara tunai maupun secara kredit, penjualan tunai akan mempercepat perputaran kas sehingga meminimalkan resiko yang terjadi dalam penjualan kredit.

Adapun peranan persediaan sangat menentukan jalanya operasi perusahaan. Jika perusahaan tidak mempunyai persediaan yang cukup, maka perusahaan akan kehilangan kesempatan dalam memperoleh keuntungan dikarenakan perusahaan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen. Masalah penting dalam manajemen persediaan adalah berapa besar persediaan yang optimal.

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, peran penjualan menjadi krusial bagi kesuksesan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Penjualan bukan hanya sekedar aktivitas transaksional, tetapi juga mencerminkan kemampuan perusahaan dalam memahami dan merespons kebutuhan serta harapan konsumen. Oleh karena itu, analisis yang mendalam terhadap aspek persediaan dan penjualan dalam laporan keuangan

menjadi penting untuk memberikan pandangan komprehensif tentang kinerja perusahaan.

Kompleksitas lingkungan bisnis yang terus berubah, persaingan yang semakin ketat, perubahan perilaku konsumen, dan dinamika pasar yang cepat mengharuskan perusahaan untuk terus memperbarui strategi penjualan mereka. Dalam konteks ini, analisis laporan keuangan dengan fokus pada penjualan menjadi sangat relevan untuk membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan dan membuat keputusan yang informasional.

Penjualan merupakan unsur kritis dalam keberlanjutan dan kesuksesan suatu perusahaan. Kemampuan perusahaan untuk efektif menjual produk atau layanan mereka secara tidak langsung mencerminkan daya saingnya di pasar. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang aspek penjualan dalam laporan keuangan menjadi suatu keharusan.

Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya didirikan dan telah didaftarkan pada daftar umum Kantor Wilayah Departemen Koperasi Propinsi Jawa Barat dengan nomor badan hukum 9518 / BH / KWK-10/9 tanggal 7 Januari 1991 yang disahkan melalui surat keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Koperasi Propinsi Jawa Barat Nomor: 2/KEP/KWK/-10/1/1991 tentang pengesahan koperasi sebagai badan hukum Kantor Wilayah

Departemen Koperasi Jawa Barat 7 Januari 1991.

Setelah melakukan pengamatan dan menganalisis laporan keuangan Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya tahun 2021-2022, diperoleh kesimpulan bahwa dalam menjalankan usahanya Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya mengalami permasalahan secara keuangan yaitu menurunnya jumlah penjualan.

Tabel 1. Penjualan Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya tahun 2021-2022 (dalam ribuan rupiah)

Tahun	Penjualan	Kesimpulan
2021	348.472	-
2022	275.703	Turun

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa penjualan pada Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya tahun 2021-2022 mengalami penurunan.

Selanjutnya permasalahan secara keuangan yaitu menurunnya jumlah persediaan.

Tabel 2. Persediaan Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya tahun 2021-2022 (dalam ribuan rupiah)

Tahun	Persediaan	Kesimpulan
2021	717.799	-
2022	616.915	Turun

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa persediaan pada Koperasi

Karyawan PT. Bukit Muria Jaya tahun 2021-2022 mengalami penurunan.

b. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan persediaan dengan penjualan pada laporan keuangan Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya Tahun 2021-2022.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hakikat Laporan Keuangan

Suatu laporan keuangan (*financial statement*) akan menjadi lebih manfaat untuk mengambil keputusan, apabila informasi tersebut dapat diprediksi apa yang akan terjadi dimasa yang akan datang. Semakin baik kualitas laporan keuangan yang di sajikan maka akan semakin yakin pihak eksternal dalam melihat kinerja keuangan perusahaan tersebut. Lebih jauh keyakinan bahwa perusahaan diprediksi akan tumbuh memperoleh keuantungan yang berkelanjutan, yang optimis tentunya pihak-pihak yang berhubungan dengan perusahaan akan merasa puas dengan berbagai urusan dengan perusahaan.

Menurut Hery (2016 : 3) menyatakan bahwa laporan keuangan adalah hasil dari proses akuntansi yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengkomunikasikan data keuangan atau aktivitas perusahaan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Hal ini laporan keuangan berfungsi sebagai alat informasi yang menghubungkan

perusahaan dengan pihak-pihak yang berkepentingan, yang menunjukkan kondisi kesehatan perusahaan.

Sedangkan menurut Fahmi (2014 : 31) menyatakan laporan keuangan adalah suatu informasi yang menggambarkan kondisi keuangan suatu perusahaan, dan lebih jauh informasi tersebut dapat dijadikan sebagai gambaran kinerja keuangan perusahaan tersebut.

Berdasarkan pada pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa laporan keuangan merupakan parameter kondisi keuangan dari suatu perusahaan yang dapat dijadikan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

B. Hakikat Penjualan

1. Pengertian Penjualan

Penjualan adalah salah satu fungsi dalam pemasaran, dimana tujuannya adalah supaya perusahaan mendapatkan laba agar kegiatan operasional perusahaan tetap berjalan. Aktivitas dari penjualan merupakan pendapatan utama perusahaan karena jika aktivitas penjualan produk maupun jasa tidak dikelola dengan baik menyebabkan sasaran penjualan yang diharapkan tidak tercapai dan pendapatan pun akan berkurang maka secara langsung dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Berikut adalah beberapa pengertian penjualan menurut para ahli.

Pengertian penjualan menurut Samsul Arifin (2020:2), menjual adalah memberikan sesuatu kepada orang lain (pembeli) untuk memperoleh uang pembayaran atau menerima uang.

Sedangkan Kotler (2001:457), penjualan merupakan sebuah proses dimana kebutuhan pembeli dan kebutuhan penjual terpenuhi, melalui pertukaran antar informasi dan kepentingan.

Kemudian pengertian penjualan menurut Sumiyati dan Yatimatun (2021:2), adalah pembelian suatu (barang atau jasa) dari satu pihak kepada pihak lainnya dengan mendapatkan ganti uang dari pihak tersebut. Penjualan merupakan sumber dari pendapatan perusahaan, semakin besar penjualan, semakin besar pula pendapatan yang diterima perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa penjualan adalah proses memberikan sesuatu kepada orang lain/pembeli dengan tujuan memperoleh uang sebagai kompensasi atau pembayaran.

2. Tujuan Penjualan

Tujuan penjualan menurut Sumiyati dan Yatimatun (2021:2), adalah mendatangkan keuntungan atau laba dari produk atau barang yang dihasilkan produsen dengan pengelolaan yang baik. Dalam pelaksanaannya penjualan tidak dapat dilakukan tanpa adanya pelaku yang bekerja di dalamnya, misalnya pedagang, agen, dan tenaga pemasaran.

Sedangkan Menurut Basu Swasta dan Irawan (2001, 32) tujuan penjualan adalah sebagai berikut :

- a. Mencapai volume penjualan tertentu.
- b. Mendapatkan laba tertentu.
- c. Menunjang pertumbuhan perusahaan.

3. Jenis dan Bentuk Penjualan

Menurut Basu Swasta (2001:11) mengelompokkan jenis-jenis penjualan adalah sebagai berikut:

a. *Trade Selling.*

Penjualan yang dapat terjadi bilamana produsen dan pedagang besar mempersilakan pengecer untuk berusaha memperbaiki distribusi produk mereka. Hal ini melibatkan para penyalur dengan kegiatan promosi, peragaan, persediaan dan produk baru.

b. *Missionary Selling.*

Penjualan berusaha ditingkatkan dengan mendorong pembeli untuk membeli barang-barang dari penyalur perusahaan.

c. *Technical Selling.*

Berusaha meningkatkan penjualan dengan pemberian saran dan nasihat kepada pembeli akhir dari barang dan jasa.

d. *New Businies Selling.*

Berusaha membuka transaksi baru dengan membuat calon pembeli seperti halnya yang dilakukan perusahaan asuransi.

e. *Responsive Selling.*

Setiap tenaga kerja penjual dapat memberikan reaksi terhadap permintaan pembeli melalui *route driving* and *retailing*. Jenis penjualan ini tidak akan menciptakan penjualan yang

besar, namun terjalannya hubungan pelanggan yang baik yang menjurus pada pembelian ulang.

Selain dari jenis-jenisnya juga terdapat bentuk-bentuk dari pada penjualan antara lain:

a. Penjualan Tunai.

Penjualan yang bersifat *cash and carry* dimana penjualan setelah terdapat kesepakatan harga antara penjual dengan pembeli, maka pembeli menyerahkan pembayaran secara kontan dan bisa langsung dimiliki oleh pembeli.

b. Penjualan Kredit.

Penjualan *non cash*, dengan tenggang waktu tertentu, rata-rata diatas satu bulan.

c. Penjualan secara Tender.

Penjualan yang dilaksanakan melalui prosedur tender untuk memenuhi permintaan pihak pembeli yang membuka tender.

d. Penjualan Ekspor.

Penjualan yang dilaksanakan dengan pihak pembeli, luar negeri yang mengimpor barang yang biasanya menggunakan fasilitas *letter of credit*.

e. Penjualan secara Konsinyasi.

Penjualan barang secara titipan kepada pembeli yang juga sebagai penjual. Apabila barang tersebut tidak

terjual maka akan dikembalikan kepada penjual.

f. Penjualan secara Grosir.

Penjualan yang tidak langsung kepada pembeli, tetapi melalui pedagang perantara yang menjadi perantara pabrik atau Importir dengan pedagang eceran

4. Faktor-Faktor Penjualan

Menurut Basu Swastha (2003:129), faktor-faktor yang mempengaruhi kegiatan penjualan adalah sebagai berikut:

a. Kondisi dan Kemampuan Penjual.

Transaksi jual beli atau pemindahan hak milik secara komersial atas barang dan jasa itu pada prinsipnya melibatkan dua pihak, yaitu penjual sebagai pihak pertama dan pembeli sebagai pihak kedua. Disini penjual harus dapat meyakinkan kepada pembelinya, agar dapat berhasil mencapai sasaran penjualan yang diharapkan, untuk maksud tersebut harus memahami beberapa masalah penting yang sangat berkaitan, yakni: Jenis dan karakteristik yang ditawarkan, Harga produk, Syarat penjualan seperti pembayaran, pengantaran, pelayanan purma jual, garansi dan sebagainya.

b. Kondisi Pasar

Pasar sebagai kelompok pembeli atau pihak yang menjadi sasaran dalam

penjualan, dapat pula mempengaruhi kegiatan penjualannya.

c. Modal

Untuk memperkenalkan barangnya kepada pembeli atau konsumen diperlukan adanya usaha promosi, alat transportasi, tempat peragaan baik dalam perusahaan maupun diluar perusahaan dan sebagainya. Semua ini hanya dapat dilakukan apabila penjual memiliki sejumlah modal yang diperlukan untuk itu.

d. Kondisi Organisasi Perusahaan.

Pada perusahaan besar, biasanya masalah penjualan ini ditangani oleh bagian tersendiri (bagian penjualan) yang dipegang oleh orang-orang tertentu atau ahli di bidang penjualan. Lain halnya dengan perusahaan kecil, dimana masalah penjualan ditangani oleh orang yang juga melakukan fungsi-fungsi lain. Hal ini disebabkan karena jumlah tenaga kerjanya sedikit, sistem organisasinya lebih sederhana, masalah-masalah yang dihadapi, serta sarana yang dimilikinya tidak sekomplek perusahaan-perusahaan besar. Biasanya, masalah penjualan ini ditangani sendiri oleh pimpinan dan tidak diberikan kepada orang lain.

e. Faktor Lain

Faktor-faktor lain seperti periklanan, peragaan, kampanye, pemberian hadiah, sering mempengaruhi penjualan. Ada pengusaha yang

berpegang pada satu prinsip bahwa paling penting membuat barang yang baik. Bilamana prinsip tersebut dilaksanakan maka diharapkan pembeli akan membeli lagi barang yang sama. Oleh karena itu perusahaan melakukan upaya agar para pembeli tertarik pada produknya.

5. Pengukuran Penjualan

Menurut Raharti (2002:30), pengukuran penjualan meliputi tiga dimensi yaitu:

- a. Penjualan dalam rupiah
Penjualan dalam rupiah yaitu penjualan yang didasarkan pada perbandingan naik turunnya kas masuk dari penjualan.
- b. Penjualan dalam unit produk
Penjualan dalam unit produk merupakan penjualan yang tinggi rendahnya berdasarkan pada kalkulasi jumlah fisik produk yang berhasil terjual.
- c. Penjualan dari jumlah pengunjung
Penjualan dari jumlah pengunjung merupakan penjualan yang didasarkan pada sedikit banyaknya jumlah pengunjung yang datang dan melakukan pembelian.

6. Tahapan Proses Penjualan

Tahapan dalam proses penjualan menurut Swastha dan Irawan (2001:410) yaitu :

- a. Persiapan sebelum penjualan, kegiatan yang dilakukan adalah mempersiapkan tenaga penjualan dengan memberikan pengertian tentang barang yang dijualnya, pasar yang dituju dan teknik-teknik penjualan yang harus dilakukan.
- b. Penentuan lokasi pembeli potensial, dengan menggunakan data pembeli yang lalu maupun sekarang, penjual dapat menentukan karakteristiknya.
- c. Pendekatan pendahuluan, sebelum melakukan penjualan, penjual harus mempelajari masalah tentang individu atau perusahaan yang dapat diharapkan sebagai pembelinya.
- d. Melakukan penjualan, penjualan yang dilakukan bermula dari suatu usaha untuk memikat perhatian calon konsumen, kemudian diusahakan untuk mengetahui data tarik mereka.
- e. Pelayanan sesudah penjualan, kegiatan penjualan tidak berakhir pada saat pesanan dari pembeli telah dipenuhi, tetapi masih perlu dilanjutkan dengan memberikan pelayanan atau servis kepada pelanggan.

C. Hakikat Persediaan

1. Pengertian Persediaan

Pada setiap perusahaan, baik besar dan menengah maupun kecil, persediaan sangatlah penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Perusahaan harus dapat memperkirakan jumlah persediaan yang dimilikinya.

Pengertian persediaan menurut Zulfikarijah (2005:75) menjelaskan

didalam bukunya bahwa persediaan secara umum didefinisikan sebagai stock bahan baku yang digunakan untuk memfasilitasi produksi atau untuk memuaskan permintaan konsumen.

Kemudian pengertian menurut Assauri (2016:225), persediaan atau inventory adalah suatu bagian yang penting dari bisnis perusahaan. Inventory ini tidak hanya penting untuk produksi, tetapi juga berkontribusi untuk pencapaian kepuasan pelanggan.

Kesimpulannya adalah persediaan merupakan stock bahan baku yang digunakan untuk memfasilitasi produksi yang merupakan suatu bagian penting dari bisnis perusahaan dalam rangka meningkatkan rasa kepuasan terhadap permintaan konsumen.

2. Jenis Persediaan

Menurut Assauri (2016:227) untuk dapat menjalankan fungsi inventory, perusahaan-perusahaan pada umumnya menjaga adanya empat jenis inventory, keempat jenis inventory itu adalah sebagai berikut:

a. Inventory Bahan Baku

Inventory bahan baku dibeli dalam keadaan belum diproses. Inventory ini digunakan secara terpisah pasokannya dari proses produksi. Dalam penanganannya inventory bahan baku umumnya pendekatan yang lebih disukai adalah menghilangkan perbedaan dari pemasokannya dalam kualitas, kuantitas dan waktu

deliverinya, sehingga tidak perlu di pisah-pisahkan.

b. Inventory barang Dalam Proses atau *Work In Process* (WIP)

Inventory barang dalam proses atau *Work In Process* (WIP) adalah komponen_komponen atau bahan baku yang sedang dalam proses pengerjaan, tetapi belum selesai. WIP ada karena waktu yang telah digunakan dalam proses, yang berkaitan dengan produk dalam pembuatannya disebut waktu siklus atau *cycle time*. Terjadinya pengurangan *cycle time*, maka akan terjadi pengurangan inventory.

c. *Maintenance/Repair/Operating Supplies* (MROS)

Maintenance/Repair/Operating Supplies (MROS) adalah mencurahkan untuk kelengkapan *maintenance / repairing / operating* yang di butuhkan, agar dapat terjaga mesin-mesin dan proses dapat produktif. MROS ini ada karena terdapatnya kebutuhan dan waktu untuk perawatan dan perbaikan dari peralatan.

d. Inventory Barang Jadi

Inventory barang jadi adalah produk yang sudah selesai di proses dan menunggu pengiriman. Barang jadi di inventorikan, karena permintaan dari para pelanggan dari masa depan adalah tidak dapat diketahui.

3. Fungsi Persediaan

Setiap organisasi perusahaan selalau berupaya untuk menjamin terdapatnya

kelancaran operasi produksinya. Dalam upaya ini perusahaan mengadakan inventory yang tetap selalu ada. Inventory yang di adakan perusahaan adalah berbagai jenis, yang akan di uraikan menurut Michel C Tuerah (2014:70) sebagai berikut:

a. Fungsi *Decoupling*

Fungsi penting persediaan adalah memungkinkan operasi-operasi perusahaan internal dan eksternal mempunyai kebebasan (*independens*). *Persediaan decouples* ini memungkinkan perusahaan dapat memenuhi permintaan langganan tanpa menunggu supplai.

b. Fungsi *Economics Lot Sizing*

Melalui penyimpanan persediaan perusahaan dapat memproduksi dan membeli sumber-sumber daya dalam kuantitas yang dapat mengurangi biaya-biaya per unit. Dengan persediaan *lot size* ini akan mempertimbangkan penghematan-penghematan.

c. Fungsi Antisipasi

Sering perusahaan menghadapi fluktuasi permintaan yang dapat diperkirakan dan diramalkan berdasarkan pengalaman atau data masa lalu. Disamping itu perusahaan juga sering dihadapkan pada ketidakpastian jangka waktu pengiriman barang kembali, sehingga harus di lakukan antisipasi untuk cara menanggulangnya.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persediaan

Setiap perusahaan untuk dapat mencapai suatu tujuan, maka perusahaan tersebut harus memenuhi beberapa faktor tentang persediaan bahan baku. Para ahli ekonomi mencoba menjelaskan segala kebijaksanaan yang menyangkut pesanan. Menurut Agus Ristono (2009:6) besar kecilnya persediaan bahan baku dan bahan penolong dipengaruhi oleh factor :

- a. Volume atau jumlah yang di butuhkan, yakni persediaan ditaksir berdasarkan ramalan kebutuhan proses produksi perperiode (misalnya berdasarkan anggaran penjualan) dengan tujuan menjaga kelangsungan (kontinuitas) proses produksi.
- b. Kontinuitas produksi tidak terhenti, diperlukan tingkat persediaan bahan baku yang tinggi dan sebaliknya.
- c. Sifat bahan baku/penolong, perlu diketahui apakah cepat rusak (*durable good*) atau tahan lama (*undurable good*). Apabila bahan persediaan termasuk ke dalam kategori barang cepat rusak maka persediaan yang di simpan tidak perlu terlalu banyak sedangkan untuk bahan baku yang memiliki sifat tahan lama, maka tidak ada salahnya perusahaan menyimpannya dalam jumlah besar.

D. Kerangka Berfikir

Penjualan adalah proses pertukaran dimana suatu barang atau jasa dipindahkan dari penjual kepada pembeli sebagai respons terhadap pembayaran

atau imbalan lainnya. Sedangkan persediaan merupakan stock bahan baku yang digunakan untuk memfasilitasi produksi yang merupakan suatu bagian penting dari bisnis perusahaan dalam rangka meningkatkan rasa kepuasan terhadap permintaan konsumen.

Persediaan yang cukup dapat mendukung strategi penjualan seperti promosi atau diskon. Perusahaan dapat lebih fleksibel dalam menawarkan penawaran khusus atau penurunan harga untuk mendorong penjualan tanpa harus khawatir tentang ketersediaan stok.

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bagian keuangan di Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya, JL. Karawang Spoor Ruko Resinda Blok F No. 21 Kec. Teluk Jambe Timur Karawang Jawa Barat. Waktu penelitian dilakukan pada bulan September sampai dengan bulan November 2023.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Laporan Keuangan pada Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya tahun 2021-2022. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah bagian akun persediaan dan penjualan yang terdapat dalam Laporan Keuangan Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya tahun 2021-2022.

C. Desain Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif korelasional. Menurut Sukardi (2011:166), penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis data yang dikumpulkan adalah data kuantitatif. Sumber data pada penelitian adalah data sekunder yang berasal dari Laporan Keuangan Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya tahun 2021-2022. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan penelitian studi dokumentasi.

D. Instrumen Penelitian

1. Penjualan

a. Definisi Konseptual

Penjualan adalah proses memberikan sesuatu kepada orang lain/pembeli dengan tujuan memperoleh uang sebagai kompensasi atau pembayaran.

b. Definisi Operasional

Operasional penjualan dalam penelitian ini menggunakan data hasil perhitungan penjualan dari Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya tahun 2021-2022.

2. Persediaan

a. Definisi Konseptual

Persediaan merupakan stock bahan baku yang digunakan untuk memfasilitasi produksi yang

merupakan suatu bagian penting dari bisnis perusahaan dalam rangka meningkatkan rasa kepuasan terhadap permintaan konsumen.

b. Definisi Operasional

Operasional persediaan dalam penelitian ini menggunakan data hasil perhitungan persediaan dari Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya tahun 2021-2022

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis deskriptif dalam penelitian ini adalah diduga terdapat hubungan persediaan dengan penjualan pada Laporan Keuangan Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya tahun 2021-2022.

Sedangkan hipotesis statistic yang disusun dalam penelitian ini adalah :

Jik $\mu > 0$, terima Ho, tolak Ha, berarti bahwa tidak terdapat hubungan persediaan dengan penjualan pada Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya Tahun 2021-2022;

Jik $\mu < 0$, terima Ha, tolak Ho, berarti bahwa terdapat hubungan persediaan dengan penjualan pada Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya Tahun 2021-2022.

HASIL PENELITIAN DAN INTEPRETASI

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian menganai analisis hubungan persediaan dengan penjualan

pada laporan keuangan Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya tahun 2021-2022 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Penjualan

Berikut ini adalah ringkasan data penjualan pada Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya tahun 2021-2022 :

Tabel 3. Rekapitulasi Penjualan Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya Tahun 2021-2022 (dalam jutaan rupiah)

Tahun	Penjualan	Selisih	Status
2021	348.472	72.769	Turun
2022	275.703		

Berdasarkan pada data ringkasan penjualan di atas, diketahui bahwa penjualan pada tahun 2021 adalah sebesar Rp. 348.472. Kemudian pada tahun 2022 penjualan mengalami penurunan menjadi Rp. 275.703 atau turun sebesar Rp. 72.769 dari penjualan tahun 2021.

2. Persediaan

Berikut ini adalah ringkasan data persediaan pada Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya tahun 2021-2022 :

Tabel 4. Rekapitulasi Laba Bersih Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya Tahun 2021-2022 (dalam jutaan rupiah)

Tahun	Persediaan	Selisih	Status
2021	717.799	100.884	Turun
2022	616.915		

Berdasarkan pada data ringkasan data persediaan di atas, diketahui bahwa persediaan pada tahun 2021 adalah sebesar Rp. 717.799. Kemudian pada tahun 2022 persediaan mengalami penurunan menjadi Rp. 616.915 atau turun sebesar Rp. 72.769 dari persediaan tahun 2021.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul terdistribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini peneliti akan menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dengan dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari pada 0,05 maka data dapat dinyatakan terdistribusi normal. Hasil uji normalitas kedua variabel dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini SPSS versi 20 sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		4
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	2.30143000
Most Extreme Differences	Absolute	.268
	Positive	.268
	Negative	-.215
Kolmogorov-Smirnov Z		.535
Asymp. Sig. (2-tailed)		.937

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa uji normalitas variabel penjualan menyatakan nilai *Asimp. Sign. (2-tailed)* 0,937 lebih besar dari pada 0,05 ($0,937 > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis korelasi *Person Correlation* untuk mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak.

Adapun dasar pengambilan keputusan analisis korelasi *Person Correlation* adalah sebagai berikut :

a. Jika nilai *Sig.(2-tailed)* $< 0,05$ maka Ho ditolak

b. Jika nilai *Sig.(2-tailed)* $< 0,05$ maka Ho diterima

Pengujian hipotesis diperoleh melalui bantuan program SPSS versi 20 dan hasil perhitungan adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji *Person Correlation*

		Penjualan	Persediaan
Penjualan	Pearson Correlation	1	.996**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	4	4
Persediaan	Pearson Correlation	.996**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	4	4

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Sig.(2-tailed)* 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan analisis korelasi *Person Correlation*, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian diartikan bahwa terdapat hubungan antara persediaan dengan penjualan pada Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya tahun 2021-2022.

Tabel 7

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018:274)

Berdasarkan nilai r-hitung (*Pearson Correlation*) yaitu sebesar 0,996, artinya

bahwa nilai r-hitung tersebut berdasarkan tabel interpretasi korelasi terdapat hubungan sangat kuat ($0,80 - 1,000 =$ sangat kuat) antara persediaan dengan penjualan.

B. Interpretasi

Mengacu berdasarkan tabel hasil uji *Person Correlation* diketahui nilai *Sig.(2-tailed)* 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan analisis korelasi *Person Correlation*, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian diartikan bahwa terdapat hubungan antara persediaan dengan penjualan pada Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya tahun 2021-2022.

Kemudian berdasarkan hasil nilai r-hitung (*Pearson Correlation*) yaitu sebesar 0,996, yang berarti bahwa nilai r-hitung tersebut berdasarkan tabel interpretasi korelasi terdapat hubungan sangat kuat antara persediaan dengan penjualan ($0,80 - 1,000 =$ sangat kuat).

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian mengenai hubungan persediaan dengan penjualan pada Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya tahun 2021-2022 :

Berdasarkan hasil nilai *Pearson Correlation*, diperoleh nilai *Pearson Correlation* r-hitung sebesar 0,996 dan nilai *Sig.(2-tailed)* 0,000 atau $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan

demikian diartikan bahwa terdapat hubungan antara persediaan dengan penjualan pada Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya tahun 2021-2022. Kemudian berdasarkan nilai r-hitung (*Pearson Correlation*) yaitu sebesar 0,996, artinya bahwa nilai r-hitung tersebut berdasarkan tabel interpretasi korelasi terdapat hubungan sangat kuat (0,80 – 1,000 = sangat kuat) antara persediaan dengan penjualan pada Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya tahun 2021-2022.

B. Saran

Saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian adalah bahwa sebaiknya pengelola Koperasi Karyawan PT. Bukit Muria Jaya selalu mempertahankan jumlah persediaan yang memadai untuk menghindari kekurangan persediaan yang dapat mempengaruhi ketersediaan produk untuk dijual serta dengan menyusun strategi harga yang sesuai dengan kondisi pasar dan tingkat persediaan agar dapat meningkatkan jumlah penjualan yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan laba yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, Sofjan. 2016. *Manajemen Operasi Produksi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Basu, Swastha, & Irawan. 2001. *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta : Liberty.
- Basu, Swastha. 2003. *Manajemen Pemasaran Modern (Edisi kedua)*. Yogyakarta : Liberty.
- Fahmi, Irham. 2014. *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung : Alfabeta.
- Hery. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Kotler, Philip. 2001. *Manajemen Pemasaran: Analisis, Perencanaan, Implementasi Dan Kontrol*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Raharti. 2002. *Manajemen dan Pemasaran Usaha Jasa*. Jakarta : Gramedia Pustaka Umum.
- Ristono, Agus. 2009. *Manajemen Persediaan. Edisi 1*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Samsul Arifin. 2020. *Sales Management Strategi Menjual Dengan Pendekatan Personal*. Yogyakarta : Salma Idea.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukardi. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Yogyakarta : Bumi Aksara.
- Sumiyati, Yatimatun N. 2021. *Akuntansi Keuangan SMK/MAK Kelas XI, Edisi ke-2*. Jakarta : PT Gramedia.
- Tuerah, Michel Chandra. 2014. *Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku Ikan Tuna Pada CV. Golden KK. Jurnal EMBA, vol 2 (no4), hal 524–536*. Diakses dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6360/5878>.
- Zulfikarijah, Fien. 2005. *Manajemen Persediaan*. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang