



Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BAHTERA AMAN SENTOSA**

Badrian
(1-20)

**PENINGKATAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI
MELALUI PENGUATAN MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI**

Sasli Rais & Moh. Abdul Rofiqi
(21-40)

**PENGELOLAAN INFORMASI DAN KEUANGAN TERHADAP
RANTAI PASOK PRODUKSI PADA INDUSTRI KIMIA PRODUK HARIAN**

Boyke Hatman
(41-55)

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT SRI REJEKI ISMAN
YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang
(56-71)

**PENGARUH BIAYA PROMOSI TERHADAP VOLUME PENJUALAN
PADA PT. JANESA MEDIA LOGISTIK**

Neli Marita
(72-83)

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. MAURINDO TEKNIK SOLUSI**

Jatenangan Manalu
(84-94)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BRI INSURANCE (BRINS) CABANG SEMANGGI JAKARTA**

Wakhyudin & Septian Adi Wibowo
(95-109)

**PENGARUH KUALITAS FASILITAS TERHADAP MINAT BERKUNJUNG WISATAWAN
PADA OBJEK WISATA TIRTA BANYU PANAS DI KABUPATEN CIREBON**

Tri Rumayanto, Siti Nurjannah Sanusi & Muhammad Luthfi Darmawan
(110-133)

**LAPORAN KEUANGAN : STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN ENTITAS TANPA
AKUNTABILITAS PUBLIK DENGAN APLIKASI SOFTWARE EXCEL AKOONTAN.COM STUDI
KASUS PADA KOPERASI GURU DAN KARYAWAN SMK AL-WASHLIYAH JAKARTA**

Jajang Cukmana
(134-146)



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

Mitra Bestari :

Prof. Dr. Suliyanto, MS.
Dr. Sasli Rais, SE., M.Si.

Staf Redaksi :

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

Alamat Redaksi :

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

**PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BAHTERA AMAN SENTOSA**

Badrian
(1-20)

**PENINGKATAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI
MELALUI PENGUATAN MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI**

Sasli Rais & Moh. Abdul Rofiqi
(21-40)

**PENGELOLAAN INFORMASI DAN KEUANGAN TERHADAP
RANTAI PASOK PRODUKSI PADA INDUSTRI KIMIA PRODUK HARIAN**

Boyke Hatman
(41-55)

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT SRI REJEKI ISMAN
YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang
(56-71)

**PENGARUH BIAYA PROMOSI TERHADAP VOLUME PENJUALAN
PADA PT. JANESA MEDIA LOGISTIK**

Neli Marita
(72-83)

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. MAURINDO TEKNIK SOLUSI**

Jatenangan Manalu
(84-94)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BRI INSURANCE (BRINS) CABANG SEMANGGI JAKARTA**

Wakhyudin & Septian Adi Wibowo
(95-109)

**PENGARUH KUALITAS FASILITAS TERHADAP MINAT BERKUNJUNG WISATAWAN
PADA OBJEK WISATA TIRTA BANYU PANAS DI KABUPATEN CIREBON**

Tri Rumayanto, Siti Nurjannah Sanusi & Muhammad Luthfi Darmawan
(110-133)

**LAPORAN KEUANGAN : STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN ENTITAS
TANPA AKUNTABILITAS PUBLIK DENGAN APLIKASI SOFTWARE EXCEL
AKOONTAN.COM STUDI KASUS PADA KOPERASI GURU DAN KARYAWAN
SMK AL-WASHLIYAH JAKARTA**

Jajang Cukmana
(134-146)

PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BAHTERA AMAN SENTOSA

Badrian

Manajemen, STIE PBM Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : yanarba2312@gmail.com

ABSTRACT

The research conducted by the author aims to determine how much influence Salary has on Employee Performance at PT. Bahtera Aman Sentosa”.

The population in this study were 40 employees of PT. Bahtera Aman Sentosa. The sample was taken using the Saturated or Census sampling technique, the sample in the study was 40 respondents. The data collection technique used was by giving questionnaires to respondents, the analysis tools used were the Correlation Coefficient, Determination Coefficient, simple linear regression and t-test.

The results of the study stated that there was a significant influence between the variables of the Influence of Salary on Employee Performance of PT. Bahtera Aman Sentosa, this is evidenced by: From the results of the Correlation Coefficient, the results obtained $r = 0.576$ This shows that there is a moderate relationship between Salary and Employee Performance. From the results of the calculation of the Determination Coefficient, the R Square value was obtained $= 0.331$ or 33.1%. This value shows that the percentage contribution of the influence of the Salary variable (X) on the Employee Performance variable (Y) is 33.1% while the remaining 66.9% is influenced by other variables or factors such as: Work environment, Discipline and Leadership Style. From the results of the calculation of the Simple Regression coefficient, the results are obtained with the equation $Y = 14.504 + 0.467 X + e$. The meaning of this equation is: Constant (a) of 14.504 means that if the Salary (X) value is 0, then the Employee Performance (Y) value is 14.504. The regression coefficient (b) of the Salary variable is 0.467, meaning that if the Salary (X) value increases by 1 unit, Employee Performance (Y) will increase by 0.467. From the results of the t-test, the t-count result is 4.340 with degrees of freedom (df) = n-2. Then the t table is 1.684. Because $t \text{ count} > t \text{ table}$ with a significant level in the table of 0.000 which means $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that it can be seen that Salary significantly affects Employee Performance at PT. Bahtera Aman Sentosa.

Keywords : Salary, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia kerja saat ini semakin berkembang pesat, sehingga dalam mengolah usaha setiap perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Tanpa peran dari manusia organisasi tidak dapat berjalan dengan baik meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, manusia inilah yang dapat mengendalikan penentu berjalannya sebuah organisasi, oleh karena itu hendaknya bagi organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya yang profesional, terpercaya, kompeten dan tekun merupakan tolak ukur bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu peran untuk mencapai tujuannya yaitu peran karyawan didalamnya, Karyawan merupakan sumber daya penting bagi suatu organisasi, karena seorang karyawan memiliki beberapa faktor yang dapat mencapai visi dan misi perusahaan diantaranya pemikiran, ide, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan dan kreatifitas. Karyawan sebagai sumber daya yang dominan pada organisasi berperan penting menghasilkan suatu kinerja

yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. (Lijan yang dikutip oleh Kokok, 2014: 32). Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak positif untuk organisasi, salah satunya yaitu penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan, apabila dikerjakan dengan sungguh- sungguh maka output yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya apabila dikerjakan secara tidak kondusif maka akan menghasilkan output yang kurang maksimal.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena karyawan memiliki kinerja yang berbeda – beda dalam menyelesaikan tugasnya dan kinerja karyawan yang baik yaitu menentukan pencapaian produktivitas perusahaan. Namun faktanya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi akan tetapi masih ada karyawan yang memiliki kinerja rendah dan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan bagi organisasi karena keberhasilan organisasi itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan memiliki sumber daya

manusia yang baik maka organisasi tersebut akan berjalan efektif, dengan kata lain keberhasilan suatu perusahaan bergantung kepada kinerja karyawan.

Karyawan yang bekerja dalam suatu pekerjaan adalah individu-individu yang di harapkan selalu berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan, sehingga dapat di katakan bahwa efektivitas dan efisiensi perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan

tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan ke depannya, karena antara keduanya ketergantungan. Di samping itu karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin di penuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang di pandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan agar berjalan dengan optimal.

Secara umum karyawan berkerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga para karyawan akan semakin giat berkerja bilamana hasil yang dicapai dari pekerjaan

memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan. Dimana salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan sehingga kinerja kerja karyawan lebih optimal adalah dengan diberikannya gaji dan tunjangan kepada karyawan.

Gaji merupakan faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Gaji balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan karyawan/karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan atau karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan (Rivai, 2014 : 315). Gaji juga merupakan bayaran tetap atau diterimakan secara periodik, dalam hal ini sebulan sekali.

Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi. Perbedaan gaji dan upah hanya terletak pada kuatnya ikatan kontrak kerja dan jangka waktu penerimaannya.

Gaji merupakan salah satu daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan suatu karena bisa mendapatkan imbalan yang akan memuaskan harapan yang tidak akan menghambat usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan agar kinerja karyawan tetap meningkat dan berada pada tingkat yang diharapkan, maka salah satu cara yang tepat yaitu dengan memperbaiki dan selalu mengevaluasi kebijakan dari program

penggajian. Kinerja karyawan akan meningkat apabila para karyawan diberikan gaji yang adil dan layak sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

Selain gaji, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi yang dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Adanya motivasi yang baik akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Rivai (2004: 43) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi menyebabkan orang tersebut bertindak, biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dengan mengambil judul : “ Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan PT. Bahtera Aman Sentosa”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Gaji terhadap Kinerja karyawan PT. Bahtera Aman Sentosa.

II. LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli :menurut Marwansyah (2014:3- 4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya

manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Menurut Hasibuan (2016: 10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:3-4) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa

manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Pengertian Gaji

Menurut M. Kadarisman (2014: 315a) “Gaji adalah sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh karyawan atau pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya”.

Menurut Rivai dalam M. Kadarisman (2014:316b) mengemukakan bahwa “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi”.

Menurut Ike (2008:146) “ Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan”.

Menurut Suparyadi (2015:272) “Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa gaji adalah “pembayaran balas jasa yang berbentuk uang atas apa yang telah dilakukan dan dikerjakan sebagai karyawan atau pegawai sebuah perusahaan”

a. Tujuan Gaji

Menurut Soekidjo (2009: 143) pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan demikian sistem yang baik ini akan dicapai tujuan-tujuan, antara lain sebagai berikut:

1) Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau performance karyawan sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

2) Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan

tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

3) Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

4) Memperoleh Karyawan Yang Bermutu.

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang berkualitas.

5) Pengendalian Biaya.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dan makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih baik atau menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

- 6) Memenuhi Peraturan-peraturan
- Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

b. Indikator Gaji

Menurut Kurniawati (2013:9) indikator dari gaji ialah:

1) Kelayakan

Gaji yang sesuai selalu diharapkan karyawan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.

2) Motivasi kerja

Perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.

3) Kepuasan kerja

Perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas,

karyawan akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat dihargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

3. Pengertian Kinerja

Dalam istilah lain kinerja disebut dengan "performance". Hal ini sesuai yang disebutkan Sedarmayanti (2017:52) yaitu : "Performance berarti kinerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/ penampilan kerja".

Sedangkan menurut Smith dalam Sedarmayanti (2017:52) menyebutkan : Performance atau kinerja adalah : "... output drive from process human or otherwise", jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Menurut Kasmir (2018:182) adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari pernyataan di atas maka untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan seseorang. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan perkataan lain kinerja adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya sehingga akan mempe-

ngaruhi terhadap kinerja organisasi tempat pegawai bekerja.

Kinerja dapat diketahui dari kemampuannya yaitu bakat, pengetahuannya, juga sikap atau tingkah lakunya. Selanjutnya kemampuan seseorang pegawai untuk menduduki suatu jabatan didasarkan atas kinerjanya, artinya untuk melihat kemampuan dari seorang pegawai dinilai dari kinerjanya, juga pengangkatan seorang pegawai sesuai dengan sistem kinerja yang ditentukan oleh penilaian terhadap kinerja. Dalam penilaian kinerja pegawai adalah sangat penting artinya bagi para pegawai sebab dengan demikian pegawai tersebut merasa bahwa kinerja yang diberikannya pada tempatnya bekerja mendapat perhatian sewajarnya. Dimana terdapatnya manfaat yang besar baik bagi organisasi tersebut ataupun bagi pegawai.

a. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sebagaimana disebutkan di atas bahwa kinerja adalah unjuk kerja, yang mana kinerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kinerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi kondisi-kondisi baik yang berada di dalam organisasi maupun yang berbeda di luar organisasi (lingkungan intern dan ekstern). Faktor kinerja manusia memiliki peranan besar dalam menentukan suksesnya

organisasi. Secara konseptual hasil kerja manusia sering juga sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan berbagai faktor harus dipenuhi. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain :

- 1) Pendidikan dan kesehatan
 - 2) Gizi/nutrisi dan kesehatan
 - 3) Bakat atau bawahan
 - 4) Kesempatan kerja
 - 5) Kesempatan manajemen
 - 6) Motivasi atau kemauan
 - 7) Kebijaksanaan pemerintah.
- Sinungan, (2018:7).

Hasil kerja erat kaitannya dengan kinerja pegawai, kinerja akan lebih dalam pengertiannya ditinjau dari sifat fisik yaitu perbandingan antara pengorbanan (input) dengan hasil (output). Secara lebih sederhana ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau untuk menjamin dan meningkatkan kinerja yang tinggi yaitu aspek efisiensi, aspek kemampuan manajemen, aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek saling terkait dan terpadu dalam satu sistem yang dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana.

Sinungan (2018:7) menerangkan ada 8 faktor kinerja secara

langsung maupun tidak langsung. Kedelapan faktor tersebut antara lain :

- 1) Manusia
- 2) Metode / proses
- 3) Lingkungan organisasi (internal)
- 4) Produksi
- 5) Lingkungan negara (eksternal)
- 6) Modal
- 7) Lingkungan internasional maupun regional
- 8) Umpan balik

Sedangkan menurut Kasmir (2018:189-192) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Kemampuan dan keahlian
Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan
Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.
- 3) Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian
Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki

seseorang pegawai berbeda-beda.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

7) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

8) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Faktor-faktor di atas pada umumnya adalah faktor yang mempengaruhi kinerja sekaligus kinerja dalam perusahaan. Sedangkan dalam suatu instansi faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah :

- 1) Kecakapan pegawai,
- 2) Kreativitas,
- 3) Hasil kerja yang bermutu,
- 4) Disiplin kerja.
- 5) Pribadi yang produktif menggambarkan potensi,
- 6) Persepsi dan

- 7) Kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya.

Jadi, orang yang produktif adalah orang yang dapat memberi sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imajinatif dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat yang bersamaan orang seperti ini selalu bertanggung jawab dan bersama-sama seperti ini selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan aset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian kinerja organisasi.

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (performance measures), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat

diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat kebelakang). Terdapat tujuh indikator kinerja.

Dua diantaranya mempunyai peran yang sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

Adapun indikator-indikatornya menurut Wibowo (2014:85) sebagai berikut:

- 1) Tujuan: Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
- 2) Standar: Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

- 3) Umpan balik: Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- 4) Alat atau Sarana: Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alata atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.
- 5) Kompetensi: Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang

diberikan kepadanya dengan baik.

- 6) Motif: Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan Gaji berupa uang, memberikan pengakuan, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.
- 7) Peluang: Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang meyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memnuhi syarat

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2016:260) ada enam indikator, yaitu :

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah

unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- 6) Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan indikator kinerja menurut Kasmir (2018: 208) adalah sebagai berikut :

1) Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5) Pengawasan

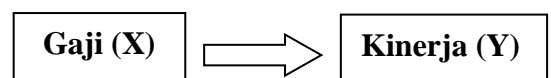
Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan

6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa ada lima yang menjadi indikator dari kinerja. Kelima indikator ini sangat menentukan terhadap penilaian kinerja seseorang karyawan dalam suatu perusahaan.

B. Kerangka Berfikir



Gambar.2.1. Kerangka Pemikiran

III. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian.

Penelitian ini dilakukan di PT. Bahtera Aman Sentosa yang beralamat di Wisma Model Lt.8 Jl. Rasuna Said Kav B-IV, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Sedangkan waktu pelaksanaannya dilakukan selama 2 (dua) bulan dari bulan Januari sampai dengan Februari 2025

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.

Bahtera Aman Sentosa 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 karyawan PT. Bahtera Aman Sentosa yang berjumlah 40 orang karyawan.

D. Variabel Penelitian dan Definisi

Operasional Penelitian.

1. 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.

b. Variabel bebas (disimbolkan X)

Merupakan variable yang mempengaruhi variable lain

yang sifatnya berdiri sendiri. Variable bebas dalam penelitian ini adalah Gaji.

c. 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 .

2. Definisi Operasional Variabel.

a. Gaji (X)

Menurut Suparyadi (2015: 272) “Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”.

b. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Kasmir (2018:182) adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

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 Kinerja Karyawan

apabila variabel Gaji 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.

IV. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI

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	,576 ^a	0,331	0,314	2,12399

a. Predictors: (Constant), Gaji

Dari hasil analisis korelasi sederhana melalui perhitungan SPSS diperoleh nilai Koefisien korelasi antara Gaji dengan Kinerja Karyawan adalah 0,576. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara Gaji dengan Kinerja Karyawan, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Nilai r positif berarti semakin tinggi Gaji akan menyebabkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

B. Koefisien Determinasi.

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

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R Square 0,331 atau 33,1 %. Nilai ini menunjukkan bahwa besarnya prosentase sumbangan pengaruh variabel Gaji (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 33,1 % sedangkan sisanya 66,9 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain seperti: Lingkungan Kerja, 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 (Gaji) 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 0,467 dan nilai konstanta (a) sebesar 14,504. Dengan demikian bentuk persamaan regresi antara variabel Gaji dengan Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 14,504 + 0,467 X + e$. Arti persamaan ini adalah :

- a. Konstanta (a) sebesar 14,504 artinya apabila Gaji (X) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 14,504.
- b. Koefisien regresi (b) variabel Gaji sebesar 0,467; artinya apabila nilai Gaji (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,467 satuan.

A. 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. Dimana hipotesa yang dirumuskan, jika :

Berdasarkan hasil tabel 4.7 diatas didapat t hitung sebesar 4,340 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 Gaji secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bahtera Aman Sentosa.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahtera Aman Sentosa Hal ini bisa dibuktikan dengan hasil analisis yang telah penulis lakukan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis koefisien korelasi didapatkan hasil $r = 0,576$. Artinya terjadi hubungan yang sedang antara Gaji dengan

Kinerja Karyawan, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Nilai r positif berarti semakin semakin tinggi Gaji akan menyebabkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan .

2. Dari analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R Square 0,331 atau 33,1%. Artinya besarnya prosentase sumbangan pengaruh variabel Gaji (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 33,1% sedangkan sisanya 66,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain seperti: Lingkungan kerja, Disiplin dan Gaya Kepemimpinan.
3. Dari analisis regresi sederhana didapat nilai koefisien regresi (b) yang diperoleh adalah sebesar 0,467 dan nilai konstanta (a) sebesar 14,504 Dengan demikian bentuk persamaan regresi antara variable Gaji dengan Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 14,504 + 0,467X + e$. Arti persamaan ini adalah :
 - a. Konstanta (a) sebesar 14,504 artinya apabila Gaji (X) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 14,504.
 - b. Koefisien regresi (b) variable Gaji sebesar 0,467; artinya apabila nilai Gaji (X) mengalami kenaikan 1

satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,467 satuan.

4. Dari hasil uji t didapat t hitung sebesar 4,340 dengan derajat kebebasan (df) = n-2. Maka t tabelnya adalah 1,684. Karena t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat diketahui bahwa Gaji secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bahtera Aman Sentosa.

B. Saran

Dari kesimpulan tersebut diatas, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan lagi pemberian Gaji kepada karyawan. Agar karyawan lebih termotivasi lagi untuk meningkatkan kinerja mereka.
2. Dengan pemberian Gaji layak diharapkan Kinerja Karyawan akan tetap terjaga dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- Kadarisman, M., (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Notoatmodjo. Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinungan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenada-media Group.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.

PENINGKATAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI MELALUI PENGUATAN MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI

Sasli Rais

Magister Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis Dan Manajemen

E-mail: sasli2014@gmail.com

Moh. Abdul Rofiqi

Pengawas Pendidikan Agama Islam, Kementerian Agama Kabupaten Bantul

E-mail: morofiqi@gmail.com

ABSTRACT

Teachers' commitment to their organization will encourage the improvement of school quality in an effort to achieve national education goals. However, if the organization has not been able to manage and direct it, it will have an impact on teachers not working optimally as a commitment to their organization. The purpose of this study was to determine the correlation between work motivation and organizational culture on organizational commitment. By testing the correlation between commitment to the organization (Y) with work motivation (X_1) and organizational culture (X_2). The study used a quantitative approach with a correlational research method, through data collection with a survey. Data analysis techniques, namely the process of processing data and information in the research process, using descriptive statistics and inferential statistics. The sampling technique because the population is limited, amounting to 16 teachers, then using a non-probability method, with a full sample. The results of this study found that the partial correlation between work motivation and commitment to the organization was not significant, the partial correlation between organizational culture and commitment to the organization was quite significant, and simultaneously strengthening work motivation and organizational culture correlated significantly in increasing commitment to the organization with a fairly strong correlation.

Keywords: *Work Motivation, Organizational Culture, Organizational Commitment*

ABSTRAK

Komitmen guru terhadap organisasinya akan mendorong peningkatan kualitas sekolah dalam upaya untuk pencapaian tujuan pendidikan nasional. Namun, apabila organisasi belum mampu mengelola dan mengarahkannya, maka akan berdampak pada guru kurang bekerja optimal sebagai komitmen terhadap organisasinya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui korelasi antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Dengan menguji korelasi antara komitmen terhadap organisasi (Y) dengan motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian korelasional, melalui pengumpulan data dengan survei. Teknik analisis data, yaitu proses mengolah data dan informasi dalam proses penelitian, dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Teknik sampling karena jumlah populasi terbatas, berjumlah 16 guru maka menggunakan metode non-probabilitas, dengan sampel penuh. Hasil penelitian ini menemukan bahwa korelasi secara parsial antara motivasi kerja dengan komitmen terhadap organisasi tidak signifikan, korelasi secara parsial antara budaya organisasi dengan komitmen terhadap organisasi cukup signifikan, dan secara simultan penguatan motivasi kerja dan budaya organisasi berkorelasi signifikan dalam meningkatkan komitmen terhadap organisasi dengan korelasi cukup kuat.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi*

I. PENDAHULUAN

Dalam persaingan global pada era revolusi industri 4.0 dewasa ini, maka sumber daya manusia (SDM) memegang peranan sangat penting dalam organisasi agar mampu bersaing baik di tingkat lokal, regional, nasional maupun persaingan internasional. Guru sebagai bagian SDM suatu organisasi merupakan salah satu pilar yang menentukan keberhasilan aktivitas proses belajar mengajar di organisasi pendidikan (sekolah). Keberadaannya senantiasa diberikan perhatian serius oleh lembaga pendidikan, mengingat keberhasilan proses pembelajaran akan sulit tercapai apabila perannya dimarginalkan. Oleh karena itu, komponen sebagai pendukung keberhasilan proses pembelajarannya,

harus dipelihara dan ditingkatkan agar komitmen terhadap organisasinya juga meningkat. Menurut Didi Sutisna (2025:19), bahwa peningkatan komitmen sangat penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran, penelitian, dan lingkungan kerja yang positif. Guru yang berkomitmen akan lebih berdedikasi, memperkuat reputasi institusi, serta meningkatkan daya saing organisasi.

Menurut Colquitt, Lepine, and Wesson (2011:69-78), komitmen organisasi merupakan keinginan individu untuk tetap menjadi anggota organisasinya. Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penentu seseorang, apakah akan tetap menjadi anggota organisasi atau berupaya keluar (mencari pekerjaan pada organisasi

lainnya). Indikatornya, antara lain: 1) *affective commitment*, keinginan seseorang tetap menjadi anggota organisasi dikarenakan keterlibatan emosional dengan organisasi tersebut. Misalnya, banyak sahabat dalam organisasi, ikut terlibat mendirikan, dst.; 2) *normative commitment*, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa memiliki kewajiban. Misalnya, merasa hutang budi terhadap organisasinya, dst.; dan 3) *continuance commitment*, keinginan seseorang tetap menjadi anggota organisasi dikarenakan secara sadar, bahwa akan menimbulkan banyak 'biaya' apabila keluar dari organisasinya. Misalnya, organisasi lain lokasinya lebih jauh dari rumahnya, apabila gajinya sama, maka biaya transportasi lebih mahal.

Spector (2008:254-256), bahwa komitmen organisasi merupakan sikap dan keterlibatan individu terhadap organisasinya, dengan ditunjukkan pada penerimaan terhadap tujuan organisasi, kesediaan untuk bekerja keras bagi organisasi, dan keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Indikatornya, antara lain: 1) *affective commitment*, yang dipengaruhi *job condition*, yaitu kondisi yang menarik dan menyenangkan pada jabatan tersebut dan *met expectation*, yaitu pengalaman yang berkesan selama seseorang bekerja pada organisasi tersebut. 2) *normative commitment*, yang tumbuh dalam diri individu seseorang dikarenakan adanya nilai-nilai dalam diri individu tersebut, seperti: kesetiaan,

kesadaran dan *felt obligations*, kewajiban atau norma-norma yang harus ditaati. serta 3) *continuance commitment*, yang dipengaruhi oleh *benefits accrued*, seperti gaji, fasilitas, dst. tinggi dan sukar diperoleh pada organisasi lainnya dan *job available*, sukar berpindah pekerjaan ke organisasi lain.

Sedangkan *Greenberg and Baron* (2008:234-236), komitmen organisasi merupakan individu yang mengidentifikasikan dirinya untuk melibatkan dalam organisasi dan tidak ingin meninggalkannya. Indikatornya, antara lain: 1) *affective commitment*, keinginan seseorang tetap bekerja di organisasinya dikarenakan menyenangkan dan ingin melakukan sesuatu pada organisasinya; 2) *normative commitment*, keinginan seseorang tetap melanjutkan bekerja pada organisasi dikarenakan merasa memiliki kewajiban untuk tetap dalam organisasinya; dan 3) *continuance commitment*, keinginan seseorang tetap bekerja pada organisasinya, dikarenakan kebutuhannya sendiri atau pun dikarenakan tidak menemukan pekerjaan di tempat lain.

Menurut *Sulistianingrum dan Mulyana* (2024:18365), komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang menjadi acuan suatu individu untuk terhubung dengan organisasi, yang didasarkan dengan hubungan afektif, keberlanjutan, maupun normatif. Komitmen afektif didasarkan pada keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatannya dalam

organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen afektif kuat, akan terus bekerja pada organisasinya dikarenakan mereka ingin melakukannya. Komitmen berkelanjutan mendasarkan pada alasan materiil, pada saat karyawan ingin meninggalkan organisasinya. Karyawan dengan komitmen ini akan tetap tinggal pada organisasinya, dikarenakan mereka perlu melakukan hal tersebut. Sedangkan komitmen normatif mendasarkan pada perasaan wajib seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan pada organisasinya. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi, mereka merasa harus tetap berada pada organisasinya sebagai suatu bentuk tuntutan moral.

Komitmen organisasi menurut Sutisna (2025), adalah sikap seseorang buat tetap bertahan sebagai anggota organisasi; menerima, mengikuti nilai, dan norma organisasinya, dengan menunjukkan keseriusannya dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dicapai dengan baik. Indikator: 1) penerimaan nilai dan norma organisasi, 2) kesungguhan bekerja, 1) setia, (2) bangga, 3) peduli, dan 4) kecukupan pendapatan yang diterima.

Marnoto dan Dewatmoko (2022:15), mendefinisikan komitmen organisasi merupakan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimilikinya, dimana karakteristik komitmen organisasi ini dengan indikatornya: loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesediaan antara tujuan

seseorang dengan tujuan organisasi. Sedangkan Nugraheni (2022:76), komitmen organisasi merupakan kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten dalam sebuah organisasi. Indikatornya: komitmen normatif, komitmen afektif, dan komitmen berkelanjutan. Rio Andika (2022: 76), Dalam era persaingan global yang semakin ketat, komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Setiap organisasi dituntut untuk bekerja lebih baik secara efisien dan efektif untuk menghadapi perubahan dinamis dan persaingan tersebut. Didirikannya sebuah organisasi baik bersifat ekonomi maupun mempunyai tujuan yang sangat penting, yaitu memaksimalkan keuntungan dan terus bertahan dalam persaingan yang semakin ketat.

Disamping itu, berdasarkan salah satu hasil penelitian dari Didi Sutisna (2025), yang berjudul "*Pemodelan dan Optimasi Peningkatan Komitmen Organisasional Dosen Berbasis Kearifan Lokal (Penelitian menggunakan Metode POP-SDM pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan di DKI Jakarta)*". Hasil penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan hasil penelitian oleh Nur Vita Nugraheni (2022), berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi*

sebagai Variabel Intervening di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora”. Hasil penelitiannya, memberikan Kesimpulan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan *motivasi kerja* berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan definisi para ahli dan hasil penelitian tersebut, maka komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sikap individu yang mengidentifikasi dirinya untuk melibatkan terhadap organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasinya, ditunjukkan dengan penerimaan terhadap tujuan, peraturan, nilai dan norma organisasinya serta kesediaan untuk bekerja keras bagi organisasinya. Indikatornya, antara lain: 1) menerima terhadap tujuan organisasi; 2) melaksanakan peraturan, nilai dan norma organisasi; 3) *affective commitment*; 4) *normative commitment*; 5) *continuance commitment*; dan 6) kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi.

Oleh karena itu, guru yang dikelola dengan baik dan benar akan memberikan keuntungan terhadap organisasi, seperti visi dan misi tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan sesuai target, serta pangsa pasar pendidikan meningkat dibandingkan dengan para pesaingnya. Namun sebaliknya, apabila organisasi salah dalam mengelola dan mengarahkannya, maka akan berdampak pada komitmen organisasi kurang

maksimal dan optimal, kemajuan organisasi tidak stabil bertahan dalam persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dikaji salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen terhadap organisasi, yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi dengan mengambil lokasi penelitian yang belum dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Berdasarkan data informasi awal yang diperoleh terkait komitmen terhadap organisasi dari para guru ini, menunjukkan bahwa komitmen guru terhadap organisasi sekolah tempatnya bekerja yang teridentifikasi masih perlu untuk ditingkatkan. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang tersebut penelitian terkait komitmen organisasi ini masih tetap menarik untuk dilakukan penelitian selanjutnya sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebaruan bagi peningkatan organisasi pendidikan (sekolah) dan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan kedepannya.

II. LANDASAN TEORI

2.1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja secara relevan mempengaruhi dampak karyawan di tempatnya kerja, melalui motivasi intrinsik yang paling berdampak. Menurut Sudama (2022:14), bahwa dengan adanya motivasi kerja akan dapat menciptakan kegairahan kerja bagi karyawan, lebih bersemangat dalam

bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan sehingga akan tumbuh adanya komitmen organisasi. Motivasi kerja yang kuat, terpelihara dan dikembangkan secara positif, maka akan mampu meningkatkan komitmen seseorang terhadap organisasi, dimana tempatnya bekerja.

Definisi motivasi kerja disampaikan oleh ahli manajemen (Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske, 2012:123-126), adalah konsep yang menggambarkan dorongan untuk bekerja pada atau di dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Indikatornya, antara lain faktor motivasi: 1) *extrinsic conditions*, kondisi ini seperti gaji, status, dan kondisi kerja dan 2) *intrinsic conditions*, kondisi ini seperti perasaan berprestasi, peningkatan tanggung jawab, dan pengakuan. Almintisir and Subramaniam (2013: 99-108), mendefinisikan motivasi sebagai motif yang dikaitkan dengan rasa ingin tahu seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi secara umum dibagi menjadi 1) *intrinsic motivation*, jenis motivasi yang berkaitan dengan pemenuhan perasaan pribadi, kesenangan, minat, atau kesenangan seseorang dan 2) *extrinsic motivation*, terjadi ketika orang dipicu secara eksternal untuk melakukan sesuatu dalam bentuk bermain, eksplorasi, dan tantangan dengan tujuan memperoleh penghargaan eksternal. Sedangkan Devadass (2011), mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang

berkaitan dengan orang-orang dalam pekerjaannya, digambarkan sebagai serangkaian kekuatan internal dan eksternal yang memulai perilakunya, yang menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Pengaruh motivasi berasal dari 1) kekuatan lingkungan, seperti sistem penghargaan organisasi, sifat pekerjaan yang dilakukan dan 2) kekuatan yang melekat pada orang tersebut, seperti kebutuhan dan motif individu.

Menurut Didi Sutisna (2025:20), motivasi kerja merupakan kekuatan internal dan eksternal yang dapat mendorong seseorang memilih dan mengarahkan tindakannya untuk menuju pencapaian tujuan yang bermanfaat baik bagi dirinya maupun organisasi dimana dia bekerja. Indikatornya: 1) pekerjaan, 2) lingkungan kerja, 3) supervisi, 4) pencapaian, 5) penghargaan atas prestasi, serta 6) promosi. Natalia Tri Astuti (2025:19), motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong individu yang datang dari dalam (intrinsik) dan luar diri (ekstrinsik), yang mempengaruhi cara bertindak seseorang guna mencapai tujuan tertentu dan memenuhi harapannya. Indikatornya: 1) tanggung jawab, 2) kegigihan, 3) prestasi; 4) penghargaan, 5) gaji, dan 6) pengembangan karir. Nur Vita Nugraheni (2022:75), bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis yang dicerminkan dengan interaksi antara sikap dan kebutuhan hidupnya. Indikatornya: kebutuhan sosial,

kebutuhan keamanan, kebutuhan otonomi, kebutuhan harga diri, serta kebutuhan aktualisasi diri. Rio Andika (2022: 76), bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi seseorang memberikan suatu dorongan yang baik dalam melakukan suatu perbuatan berdasarkan dorongan tersebut secara sadar. Motivasi datangnya dapat dari diri sendiri (intrinsik) maupun dari luar diri seseorang (ekstrinsik). Indikatornya, antara lain: gaji, tunjangan, penghargaan, tantangan dan tugas baru.

Berdasarkan definisi para ahli dan hasil penelitian tersebut, maka motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai konsep yang menggambarkan rasa ingin tahu yang mendorong seseorang untuk bekerja pada atau di dalam diri seseorang secara sadar untuk memulai dan mengarahkan perilakunya, yang menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi atas pekerjaannya untuk menuju pencapaian tujuan yang bermanfaat, baik bagi dirinya maupun organisasi dimana dia bekerja. Indikatornya, antara lain: *extrinsic conditions*, 1) sifat pekerjaan yang dilakukan; 2) lingkungan kerja, 3) adanya sistem penghargaan (melalui gaji, tunjangan, prestasi, promosi. Pengembangan karir) dari organisasi serta *intrinsic conditions*, 4) kebutuhan aktualisasi diri, 5) kebutuhan sosial, 6) perasaan ingin berprestasi.

2.2. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan sistem yang unik karena sistem budaya

organisasi yang dianut oleh suatu organisasi masing-masing akan berbeda. Oleh karena itu, budaya organisasi ini harus diperhatikan dan diperkuat dalam suatu organisasi sehingga karyawan yang baik akan dapat bertahan dan berkomitmen.

Para ahli sudah mencoba mendefinisikan budaya organisasi, yaitu menurut Luthans (2011:72), merupakan menanamkan pemahaman terhadap nilai-nilai dan norma-norma penting dalam sebuah organisasi dan mengarahkan perilaku anggota organisasi tersebut. Indikatornya, 1) adanya norma dan standar perilaku dalam bekerja; 2) adanya nilai-nilai terpenting untuk dipahami bersama; 4) adanya peraturan untuk pedoman bagi setiap anggota; 5) adanya iklim organisasi, suasana yang dirasakan oleh anggota dalam kehidupan dalam organisasi; dan 6) adanya pola perilaku nyata anggota organisasi,

Robbins (2003:525), mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem yang dipegang teguh secara bersama oleh para anggotanya, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. indikatornya, antara lain: 1) *team orientation*, sejauhmana setiap aktivitas pekerjaan terkoordinasi dalam tim daripada perseorangan; 2) *aggressiveness*, sejauhmana setiap orang agresif dan kompetitif dalam bekerja daripada hanya bekerja mencari mudahnya saja; 3) *innovation and risk taking*, sejauhmana karyawan didorong untuk berinovatif dan mengambil resiko; 4) *attention to*

detail, sejauhmana karyawan dapat mendemonstrasikan akurasi, analisis, dan kedalaman perhatian pada setiap hal secara detail; 5) *people orientation*, sejauhmana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak dari hasil pekerjaannya terhadap setiap orang dalam organisasi tersebut; 6) *outcome orientation*, sejauhmana manajemen fokus pada hasil daripada hal teknis dan proses-proses untuk mencapai hasil tersebut; 7) *stability*, sejauhmana kegiatan organisasi tersebut menekankan pentingnya upaya menjaga status quo daripada demi pertumbuhan.

Mufarrohah dan Sumartik (2022: 38), mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah norma, asumsi, nilai-nilai, filsafat, kepercayaan, kebiasaan organisasi yang dikembangkan dalam waktu lama oleh para pendiri, pemimpin, serta anggota organisasinya. Budaya organisasi diperkenalkan dan ditanamkan pada setiap anggota baru, serta diimplementasikan dalam aktivitas sehari-hari oleh organisasi tersebut agar dapat mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasinya dalam setiap aktivitas kerjanya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, budaya organisasi yang baik akan berdampak pada setiap tingkatan komitmen organisasi yang dirasakan oleh setiap karyawan dalam organisasi tersebut. Indikatornya, antara lain: 1) Pentingnya tugas; 2) Inovatif dan keberanian mengambil risiko; 3) Orientasi orang; 4) Orientasi tim; 5)

Perhatian terhadap detail; 6) Orientasi hasil; 7) Keagresifan; dan 8) Kemandirian.

Berdasarkan definisi para ahli dan hasil penelitian tersebut, maka budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem yang yang dikembangkan dalam waktu lama, dipegang teguh secara bersama oleh para pendiri, pemimpin, dan anggota organisasinya, serta diimplementasikan dalam aktivitas sehari-hari oleh organisasi tersebut agar dapat mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasinya dalam setiap aktivitas kerjanya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Indikatornya, antara lain: 1) adanya peraturan, norma, nilai dan standar yang dipahami bersama dan pedoman perilaku dalam bekerja setiap anggota; 2) adanya iklim organisasi, suasana yang dirasakan oleh anggota dalam kehidupan dalam organisasi; 3) *aggressiveness & innovation and risk taking*, sejauhmana karyawan didorong untuk berinovatif dan mengambil risiko; 4) *people orientation*, keputusan manajemen mempertimbangkan dampak dari hasil pekerjaannya terhadap setiap orang dalam organisasi; 5) *outcome orientation*, manajemen fokus pada hasil daripada hal teknis dan proses-proses untuk mencapai hasil tersebut; dan 6) *stability*, kegiatan organisasi tersebut menekankan pentingnya upaya menjaga status quo daripada demi pertumbuhan.

2.3. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan terkait penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian yang dilaksanakan Didi Sutisna (2025), yang berjudul “*Pemodelan dan Optimasi Peningkatan Komitmen Organisasional Dosen Berbasis Kearifan Lokal (Penelitian menggunakan Metode POP-SDM pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan di DKI Jakarta)*” dengan menggunakan penelitian eksplorasi menemukan satu variabel dominan terkait dengan faktor intrinsik individu, yaitu motivasi kerja dan tiga (3) variabel terkait kearifan lokal: toleransi, gotong royong, dan religiusitas. Keempat variabel tersebut, diuji dengan pendekatan kuantitatif untuk mendapatkan kebaruan dalam mengembangkan model komitmen organisasional dan menemukan strategi dan cara untuk meningkatkan komitmen organisasional. Selanjutnya, dengan menggunakan penelitian kuantitatif dilakukan terhadap 163 dosen yayasan dari 13 Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan di DKI Jakarta dengan menggunakan instrumen kuesioner dan metode analisis data *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dan analisis SITOREM untuk mendapatkan optimalisasi hasil akhir penelitian. Hasil analisisnya, menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
- Model komitmen organisasional telah memenuhi kriteria kualitas, ditunjukkan dengan nilai *koefisien r-square* sebesar 0,798, artinya nilai ini berada pada level substansial (kuat) dan nilai *size effect* dari variabel motivasi kerja 0,381 (kategori tinggi).
2. Penelitian Setioko, Septyarini, dan Purnamarini (2024), yang berjudul *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, dan Kedisiplinan dalam bekerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan CV. Mitra Teknik, Gunung Kidul*. Penelitian menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner. Sampel penelitian berjumlah 57 responden berdasarkan populasi 134 karyawan yang berlokasi di Semin, Gunungkidul.. Metode analisis data mempergunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Kesimpulan penelitian, bahwa adanya dampak positif dan relevan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Vita Nugraheni (2022), dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora*. Penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sumber data berupa data primer, yang berasal dari hasil angket dan observasi.

Populasi adalah semua pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Blora, dengan sampel yang diambil berupa sampel jenuh, artinya semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data menggunakan angket dan studi pustaka. Teknik analisa data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi berganda, analisis jalur, uji t, uji F dan uji determinasi. Hasil penelitiannya, bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, (t hitung $1,895 >$ dari t tabel $1,684$ dan nilai signifikansi $0,065 > 0,050$); dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi (t hitung variabel motivasi kerja $2,280 >$ dari t tabel $(1,684)$ dan nilai signifikansi $0,028 > 0,050$).

4. Penelitian Rio Andika Putra (2022), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. P&P Lembah Karet, Padang*. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan *purposive sampling*. Penelitian dengan metode pengumpulan data dengan survei melalui kuesioner, dengan sampel 77 responden didapat berdasarkan rumus Slovin dari populasi sebanyak 330. Metode analisis menggunakan analisis korelasi, regresi linear berganda dan

analisis jalur (Path Analysis) dengan software pengolah data menggunakan SPSS 21. Hasil penelitian disimpulkan bahwa berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh budaya organisasi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan ($\text{Sig} < 0,05$). Kontribusi budaya organisasi dan motivasi terhadap variabel komitmen organisasional sebesar 81%, sedangkan sisanya 20% dipengaruhi variabel lain.

5. Penelitian oleh I Ketut Sudama (2022:7), dengan judul *Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan LPK Monarch Bali*. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Sampel survei berjumlah 115 karyawan. Metode perolehan data menggunakan metode kuesioner dan dianalisis dengan analisis deskriptif kuantitatif menggunakan analisis Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitiannya, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
6. Penelitian oleh Mufarrohah, Kholilatul dan Sumartik (2022:38), dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Penelitian di PT. “x” dengan menggunakan pendekatan

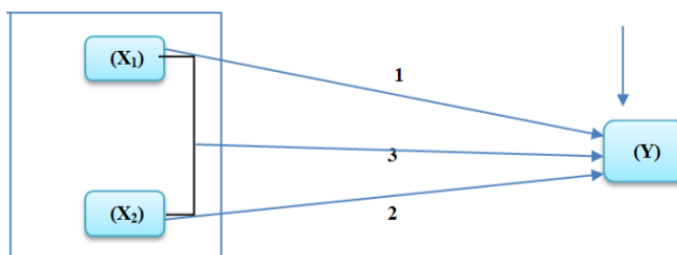
kuantitatif, dengan sampel penelitian pada karyawan. Data menggunakan data primer, dikumpulkan melalui kuisioner, dengan diolah melalui bantuan aplikasi SmartPLS. Kesimpulan hasil penelitiannya, bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

7. Penelitian oleh Ridwal (2018:139), dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di SDN Pucung III, Kecamatan Kota Baru, Kabupaten Karawang*. Metode penelitian dengan metode kuantitatif melalui survei. Jumlah populasi 28 orang dengan sampel jenuh, artinya seluruh populasi menjadi sampel. Hasil penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan ditunjukkan dengan nilai *R Square* sebesar 0,216 atau 21,6%.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pendekatan metode korelasional. Metode pengumpulan data bersifat primer melalui metode suvey dengan menggunakan kuestoner dengan menggunakan Skala Likert 1-5. Lokasi penelitiannya di MIS Bustanul Muhtadiin, Kecamatan Kalipuro, Kabupaten Banyuwangi dengan waktu penelitian pada Triwulan Pertama Tahun 2022. Teknik sampling karena jumlah populasi terbatas, berjumlah 16 guru maka menggunakan metode penelitian non-probabilitas, dengan sampel penuh (artinya tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel) sehingga semua anggota populasi guru yang berjumlah 16 orang digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data, yaitu proses untuk mengolah data dan informasi ke dalam proses penelitian, dengan menggunakan statistik, statistik deskriptif dan statistik inferensial. Metode analisis yang digunakan, dengan Analisis Regresi Linier Berganda (Sugiyono, 2019), dengan menggunakan software SPSS sebagai pengolah data.

Model analisis yang diuji dalam penelitian berikut ini.



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Keterangan:

- X_1 : Variabel Motivasi Kerja (Variabel Bebas),
 X_2 : Variabel *Budaya Organisasi* (Variabel Bebas),
 Y : Variabel Komitmen Organisasi (Variabel Terikat).
 ϵ : Epsilon (Variabel Lain)

Adapun hipotesis penelitian ini:

1. Adanya korelasi antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi yang positif karenanya penguatan motivasi kerja akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi,
2. Adanya korelasi antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi yang positif karenanya penguatan budaya organisasi akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi,

3. Adanya korelasi antara motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan dengan komitmen terhadap organisasi yang positif karenanya penguatan motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi dan korelasi. Hipotesis pertama dan kedua, menggunakan analisis regresi sederhana. Selanjutnya, hipotesa ketiga, menggunakan regresi berganda (*regresi berganda*).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi dan korelasi. Hipotesis pertama dan kedua, menggunakan analisis regresi sederhana dan korelasi. Selanjutnya, hipotesa ketiga, menggunakan regresi berganda (*regresi berganda*).

Tabel 1. Rangkuman Model Regresi dan Hasil Uji Signifikansi

No	Model Hubungan Antar Variabel	Model Regresi	Hasil Uji Signifikansi
1.	Y atas X_1	$\hat{Y}=151.788+0,046X_1$	Tidak Signifikan (0,835)
2.	Y atas X_2	$\hat{Y}=84.111+0,389X_2$	Signifikan (0,012)
3.	Y atas X_1, X_2	$\hat{Y}=130.938+0,441X_1+0,575X_2$	Signifikan (0,004)

Sumber: Hasil Data diolah, Maret 2025.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Penelitian

No	Hipotesis	Koefisien Korelasi	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1.	Motivasi kerja (X_1) dengan Penyaluran Kredit (Y)	0,057	$H_0: \rho_{y1} \leq 0$ $H_1: \rho_{y1} > 0$	H_0 diterima H_1 ditolak	Hubungan Negatif
2.	Budaya organisasi (X_2) dengan Penyaluran Kredit (Y)	0,608	$H_0: \rho_{y2} \leq 0$ $H_1: \rho_{y2} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Hubungan Positif
3.	Motivasi kerja (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) bersama-sama dengan Komitmen organisasi (Y)	0,759	$H_0: \rho_{y7} \leq 0$ $H_1: \rho_{y7} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Hubungan Positif

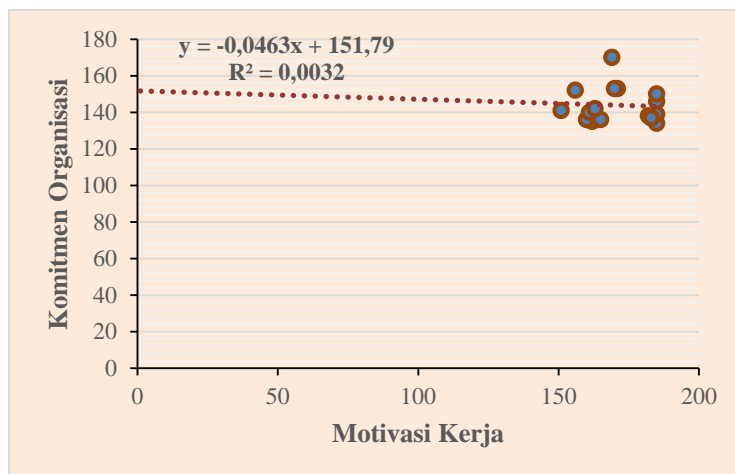
Sumber: Hasil Data diolah, Maret 2025.

1. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi

Berdasarkan output SPSS Tabel 1. di atas, variabel motivasi kerja (X_1) diketahui nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,835 lebih dari α : 0,05 dan 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 151.788 + 0,046X_1$ dinyatakan tidak signifikan. Dengan

demikian persamaan $\hat{Y} = 151.788 + 0,046X_1$ tidak dapat digunakan memprediksi komitmen organisasi berdasarkan nilai motivasi kerja.

Indikasi hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi ini juga dapat dilihat pada gambar 2, diagram pencar.



Gambar 2. Diagram Pencar Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah, Maret 2025.

Berdasarkan pada Tabel 2 di atas tersebut, maka dihasilkan koefisien korelasi antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi (r_{y1}) sebesar 0,057. Nilai r_{y1} sebesar $0,057 < 0$ ini, dapat dimaknai sebagai terdapat hubungan negatif antara Motivasi Kerja (X_1) dengan Komitmen Organisasi (Y) dengan nilai *probabilitas* (sig.) 0,835 lebih dari α (0,05 atau 0,01), maka dapat dinyatakan bahwa korelasi tersebut Tidak Signifikan.

Berdasarkan pada Tabel 2 di atas tersebut, Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,057, yang artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan Komitmen Organisasi (Y) dan berdasarkan kriteria Guilford tergolong memiliki korelasi Sangat Rendah. Nilai koefisien determinasi dari $r^2_{y1} = 0,057^2 = 0,0032$, artinya 00,32% keragaman pada Komitmen Organisasi (Y) tidak dapat dijelaskan oleh keragaman pada variabel Motivasi Kerja (X_1) atau kontribusi variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 00,32%, sedangkan sisanya sebesar 99,8% nya merupakan kontribusi dari faktor lain di luar variabel motivasi kerja. Korelasi yang tidak signifikan dari variabel motivasi kerja secara parsial dengan peningkatan komitmen organisasi dan kontribusinya yang sangat kurang (1%) terhadap peningkatan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini justru berbeda dari hasil penelitian sebelumnya dari Nur Vita Nugraheni (2022),, bahwa *motivasi kerja* berpengaruh dan signifikan terhadap

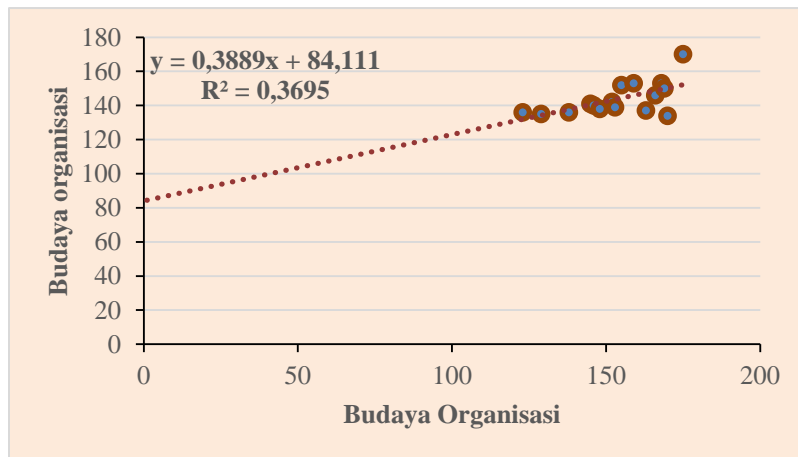
komitmen organisasi. Demikian pula hasil penelitian dari Sutisna (2025), Setioko, Septyarini, dan Purnamarini (2024), Nur Vita Nugraheni (2022), Rio Andika Putra (2022), I Ketut Sudama (2022:7), dan hasil penelitiannya Mufarrohah, Kholilatul dan Sumartik (2022:38),

Hal ini menunjukkan bahwa masih ada potensi untuk terus memperkuat motivasi kerja dari para guru di MIS Bustanul Muftadiin khususnya pada faktor motivasi eksternal, yaitu memberikan kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan sistem penghargaan bagi guru yang telah mengajar cukup lama melalui kenaikan gaji, tunjangan, prestasi, promosi. pengembangan karirnya.

2. Hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi

Berdasarkan pada persamaan regresi (lihat Tabel 1), diketahui nilai Variabel budaya organisasi (X_2) diketahui nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,012 lebih dari α : 0,05 dan 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y}=84.111+0,389X_2$ dinyatakan signifikan. Dengan demikian persamaan $\hat{Y}=84.111+0,389X_2$ dapat digunakan memprediksi komitmen organisasi berdasarkan nilai budaya organisasi.

Indikasi hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi ini juga dapat dilihat pada gambar 3, diagram pencar.



Gambar 3. Diagram Pencar Budaya organisasi

Sumber: Data diolah, Maret 2025.

Hasil koefisien korelasi (lihat Tabel 2), antara Budaya organisasi dengan Komitmen Organisasi (r_{y2}) sebesar 0,608. Nilai r_{y2} sebesar 0,608 > 0 ini, dapat dimaknai sebagai terdapat hubungan positif antara Budaya organisasi (X_2) dengan Komitmen Organisasi (Y) dengan nilai *probabilitas* (sig.) 0,012 kurang dari α (0,05 atau 0,01), sehingga dapat dinyatakan bahwa korelasi tersebut Signifikan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,608, yang artinya bahwa variabel Budaya organisasi (X_2) dengan Komitmen Organisasi (Y) dan berdasarkan kriteria Guilford tergolong memiliki korelasi Cukup. Indikasi terdapat hubungan antara Budaya organisasi dengan Komitmen Organisasi ini juga dapat dilihat pada gambar 2, diagram pencar.

Sedangkan nilai koefisien determinasi dari $r^2_{y2} = 0,608^2 = 0,3696$, artinya

36,96% keragaman pada Komitmen Organisasi (Y) dapat dijelaskan oleh keragaman pada variabel Budaya organisasi (X_2) atau kontribusi variabel Budaya organisasi (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 36,96%, sedangkan sisanya sebesar 63,04% nya merupakan kontribusi dari faktor lainnya. Korelasi yang signifikan dari variabel budaya organisasi secara parsial dengan peningkatan komitmen organisasi dan kontribusinya yang cukup (36%) terhadap peningkatan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian sebelumnya dari Putra (2022) dan Ridwal (2018:139), budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan sebaliknya hasil penelitian dari Nur Vita Nugraheni (2022) dan Mufarrohah, Kholilatul dan Sumartik

(2022:38), bahwa *budaya organisasi* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa MIS Bustanul Muftadiin perlu untuk terus memperkuat budaya kerja ini khususnya terkait dari para guru di MIS Bustanul Muftadiin khususnya terkait sosialisasi kembali secara terus menerus peraturan, norma, nilai dan standar yang dimiliki organisasi agar dipahami kembali bersama-sama agar menjadi pedoman perilaku dalam bekerja baik oleh setiap guru sebagai anggota maupun pimpinan organisasi. Disamping dengan tetap memperkuat dukung iklim organisasi yang kondusif untuk proses belajar mengajar sehingga suasana yang dirasakan oleh semua anggota dalam kehidupan dalam organisasi.

3. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Budaya bersama dengan Komitmen Organisasi

Berdasarkan pada persamaan regresi (lihat Tabel 1), berdasarkan uji kedua variabel secara bersama-sama (simultan) diketahui nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,004 kurang dari α : 0,05 dan 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y}=130.938+0,441X_1+0,575X_2$ dinyatakan signifikan. Dengan demikian persamaan $\hat{Y}=130.938 + 0,441X_1 + 0,575X_2$ dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi berdasarkan nilai motivasi kerja dan budaya organisasi.

Hasil koefisien korelasi (lihat Tabel 2), antara Motivasi Kerja dan Budaya organisasi dengan Komitmen Organisasi (r_{y12}) sebesar 0,759. Nilai r_{y123} sebesar $0,759 > 0$ ini, dapat dimaknai sebagai terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) dengan Komitmen Organisasi (Y) dengan nilai *probabilitas* (sig.) 0,000 kurang dari α (0,05 atau 0,01), maka dapat dinyatakan bahwa korelasi tersebut Signifikan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,759, yang artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) dengan Komitmen Organisasi (Y) dan berdasarkan kriteria Guilford tergolong memiliki korelasi sangat kuat.

Sedangkan nilai koefisien determinasi dari $r^2_{y123} = 0,759^2 = 0,5761$, artinya 57,61% keragaman pada Komitmen Organisasi (Y) dapat dijelaskan oleh keragaman pada variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) atau kontribusi variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 57,61%, sisanya sebesar 42,39% nya merupakan kontribusi dari faktor lain di luar variabel motivasi kerja dan budaya organisasi. Korelasi yang signifikan dari variabel motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersamaan dengan peningkatan komitmen organisasi dan kontribusinya yang cukup (57%) terhadap peningkatan komitmen organisasi.

Adanya temuan mengenai korelasi antara penguatan motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan peningkatan komitmen terhadap organisasi di MIS Bustanul Muhtadiin. Hasil temuan dari penelitian ini hampir sama dengan hasil penelitian sebelumnya, hasil penelitian didukung dari hasil penelitian oleh Nur Vita Nugraheni (2022), bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Demikian pula hasil penelitian Rio Andika Putra (2022), Mufarrohah, Kholilatul dan Sumartik (2022:38), dan Ridwal (2018:139).

Implikasinya, setiap organisasi pendidikan termasuk sekolah berlabel keagamaan perlu terus memperkuat dan meningkatkan motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen terhadap organisasinya agar dapat optimal berkontribusi terhadap pendidikan masyarakat sekitarnya dan pendidikan secara nasional.

V. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa korelasi secara parsial antara motivasi kerja dengan komitmen terhadap organisasi tidak signifikan, korelasi secara parsial antara budaya

organisasi dengan komitmen terhadap organisasi cukup signifikan, dan secara simultan penguatan motivasi kerja dan budaya organisasi berkorelasi positif dan signifikan dengan peningkatan komitmen terhadap organisasi dan korelasinya cukup kuat.

Oleh karena itu, kedepannya MIS Bustanul Muhtadiin, pertama: perlu memperkuat motivasi kerja dari para guru khususnya pada faktor motivasi eksternal, yaitu memberikan kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan sistem penghargaan bagi guru yang telah mengajar cukup lama melalui kenaikan gaji, tunjangan, prestasi, promosi. pengembangan karirnya. Kedua, perlu memperkuat budaya kerja khususnya terkait dari para guru di MIS Bustanul Muhtadiin khususnya terkait sosialisasi kembali secara terus menerus peraturan, norma, nilai dan standar yang dimiliki organisasi agar dipahami kembali bersama-sama agar menjadi pedoman perilaku dalam bekerja baik oleh setiap guru sebagai anggota maupun pimpinan organisasi. Disamping dengan tetap memperkuat iklim organisasi yang kondusif untuk proses belajar mengajar sehingga suasana yang dirasakan oleh semua anggota dalam kehidupan dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Almintisir, Abu Baker; Akeel, Abu Baker and Subramaniam, Indra Devi (2013), *The Role of Transformation Leadership Style in Motivating Public Sector Employees in Libya*. Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 7(2): 2013, pp. 99-108,
- Astuti, Natalia Tri (2025), Strategi, Cara, Dan Solusi Optimal Dalam Peningkatan Perilaku Inovatif Guru Melalui Penguatan Budaya Organisasi, Literasi Teknologi Informasi Dan Komunikasi, Efikasi Diri, Dan Motivasi Kerja (Penelitian Menggunakan Path Analysis dan SITOREM Pada Guru MGMP Bahasa Inggris di Kota Depok), Disertasi Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Pakuan, Bogor.
- Devadass, Rajeswari (2011). *Employees Motivation in Organizations: an integrative Literature Review*. International Conference on Sociality and Economics Development IPEDR Vol. 10 (2011), IACSIT Press, Singapore.
- Colquitt, J.A.; Lepine, J.A.; and Wesson, M.J. (2011), *Organizational Behavior*, New York: McGraw Hill, pp. 6978.
- Gibson, J. L.; Ivancevich, J. M.; Donnelly, J. H. and Konopaske, R. (2012), *Organizations: Behavior Structure and Processes*. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2012, pp. 123-126.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (2008), *Behavior in Organizations*, Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, 2008, pp. 234-236
- Luthans, Fred (2011), *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, New York: McGraw-Hill, 2011, p. 72.
- Marnoto dan Dewatmoko, Santo (2022), *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi*, Jurnal Abisatya Eko-Bisma | Volume 1, Number 2, 09 2022, page. 111 – 116.
- Mufarrohah, Kholilatul dan Sumartik (2022:38), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, JUMANAGE Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 1, Nomor 2, Juli 2022, pp. 38-50; Universitas Dinamika Bangsa Jambi; p-ISSN: 2828-1268; e-

ISSN: 2828-0296: <https://ejournal.unama.ac.id/index.php/jumanage>.

Putra, Rio Andika (2022), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. P&P Lembah Karet, Padang; Journal of Science Education and Management Business*, Volume 1 (1), Januari 2022, hal. 75-80; <https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB>.

Vita, Nugraheni Nur (2023), *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora; Innovation, Theory & Practice Management Journal*, Volume 2, Issue: 1, Januari 2023, E-ISSN: 2963-7309, P-ISSN: 2962-6536; UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG; DOI: 10.56444/jitpm.v2i1.379; <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/jitpm>; <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php>.

Ridwal (2018:139), *Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di SDN Pucung III, Kecamatan*

Kota Baru, Kabupaten Karawang, Jurnal Reformasi Administrasi, Vol. 5, No. 1, September 2018, pp. 139-157; P-ISSN 2355-309X; E-ISSN 2622-8696; Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI.

Robbins, Stephen P. (2003), *Organizational Behavior*, 10th Edition. New Jersey: Prentice Hall Pearson Education, 2003. p. 525.

Setioko, Herman; Septyarini, Epsilandri dan Purnamarini, Tri Ratna (2024), *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, dan Kedisiplinan dalam bekerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan CV. Mitra Teknik, Yogyakarta; JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)* Vol. 8, No. 1, 7 April 2024, Hal. 226–234; Universitas Sarjanawiyata Taman siswa Yogyakarta; DOI: 10.29408/jpek.v8i1.24209; E-ISSN: 2549-0893.

Spector, P.E. (2008), *Industrial and Organizational Psychology*, New York: John Wiley & Sons, 2008, pp. 254-256.

Sudama, I Ketut (2022:7), *Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan LPK*

Monarch Bali, Jurnal Ilmiah Hospitality Management, Vol.13, Issue 1, 25 November 2022, pp. 7-17; Program Pascasarjana, Universitas Triatma Mulya, Badung, Bali; E-ISSN : 2579-3454; Homepage: <https://jihm.ipb-intl.ac.id/index.php/JIHM>; Open Access: <https://doi.org/10.22334/jihm.v13i1.215>.

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Cetakan Kedua, Bandung: Alfabeta, 2019, ISBN 978-602-289-373-8.

Sulistianingrum, Ludfia dan Mulyana, Olievia Prabandini (2024), Eksplorasi Faktor-Faktor Komitmen

Organisasi pada Pegawai, Jurnal Pendidikan Tambusai, Volume 8 Nomor 2 Tahun 2024, Halaman 18365-18375, Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Surabaya. ISSN: 2614-6754 (print); ISSN: 2614-3097(online).

Sutisna, Didi (2025), *Pemodelan dan Optimasi Peningkatan Komitmen Organisasional Dosen Berbasis Kearifan Lokal (Penelitian menggunakan Metode POP-SDM pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan di DKI Jakarta)*, Disertasi Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Pakuan, Bogor.

PENGELOLAAN INFORMASI DAN KEUANGAN TERHADAP RANTAI PASOK PRODUKSI PADA INDUSTRI KIMIA PRODUK HARIAN

Boyke Hatman

Manajemen, STIE Pengembangan Komersial dan Manajemen

E-mail : boyke.ht@gmail.com

ABSTRAK

Artikel ini membahas varian informasi dan keuangan untuk menguraikan proses rantai pasok. Dengan koordinasi semua elemen rantai pasokan memungkinkan perusahaan memastikan pengiriman produk yang tepat waktu dan efisien. Hal ini memainkan peran utama dalam keberhasilan perusahaan, yang memungkinkannya mengoptimalkan proses dan mengurangi biaya.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa informasi dan keuangan dapat membantu korporasi dalam mencapai tujuannya melalui rantai pasok yang optimal dan pengembangan lebih lanjut. Manajemen rantai pasokan merupakan proses perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan semua operasi rantai pasokan. Sasarannya adalah untuk memaksimalkan efisiensi dan meminimalkan biaya sambil memenuhi harapan pelanggan. Hal ini merupakan sebuah pendekatan terintegrasi untuk merencanakan, implementasi, dan mengendalikan aliran material, informasi, dan arus finansial dari suplai bahan mentah hingga produk jadi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dengan efisien dan efektif.

Kata Kunci : *Informasi, Keuangan, Rantai Pasok*

I . PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rantai pasokan merupakan yang mencakup semua aktivitas yang dilakukan dalam rantai pasokan, dari saat pesanan dilakukan hingga pemenuhannya (pengiriman barang atau jasa dan finalisasi transaksi). Ini adalah proses yang kompleks, terdiri dari tahapan-tahapan berikut: perencanaan, implementasi, pengendalian acara, termasuk aliran informasi dan material yang diperlukan

untuk penyelesaian pesanan yang tepat. Dalam praktiknya, rantai pasokan didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan spesifik dan proses terkait, pemasok, dan kontraktor. Rantai pasokan modern dengan dicirikan oleh kompleksitas proses, yang merupakan konsekuensi dari perubahan pola konsumsi kondisi global. Karena kompleksitasnya, tahapan - tahapan spesifik diidentifikasi di dalamnya. Yang pertama adalah pasokan, meliputi tempat

dan waktu memperoleh bahan baku yang diperlukan dalam proses pembuatan produk. Tahap berikutnya adalah tahap produksi, di mana bahan baku yang disediakan diubah menjadi produk jadi. Elemen terakhir dari proses ini adalah distribusi, yang melibatkan aktivitas yang memungkinkan pengiriman produk ke tujuannya, yaitu toko dan gudang. Dengan menganalisis proses secara rinci, adalah mungkin untuk menunjukkan langkah-langkah selanjutnya.

Semuanya dimulai dengan pemasok, yang bertanggung jawab menyediakan bahan mentah dan produk setengah jadi yang diperlukan untuk produksi. Mereka diterima di entitas tempat mereka kemudian digunakan dalam proses produksi. Komponen yang diproduksi disimpan dan kemudian diangkut ke pihak pemesan (toko, pusat distribusi, dll.), dari sana dikirimkan ke pelanggan sasaran. Rantai pasokan terdiri dari banyak tautan yang menghubungkan perusahaan yang memasok tahap produksi berikutnya, serta perusahaan yang terlibat dalam transportasi, penyimpanan, dan penjualan.

Setiap mata rantai memainkan peran khusus dan memengaruhi efisiensi keseluruhan proses. Mereka terkait tidak hanya dengan arus barang, tetapi juga arus informasi dan sumber daya keuangan. Itulah sebabnya kerja sama antara berbagai departemen dalam suatu perusahaan dan antara perusahaan dengan pemasok serta mitranya sangat penting.

Salah satu deskripsi dari rantai pasokan yang berkelanjutan, seperti yang disampaikan oleh World Economic Forum, adalah rantai pasokan yang melihat dan mempertimbangkan dukungan jangka panjang dimulai dari produksi bahan baku hingga pengiriman produk ke pelanggan akhir.

B. Perumusan Masalah

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

1. Apakah Informasi yang digunakan untuk manajemen memiliki pengaruh terhadap rantai pasok produksi ?
2. Apakah keuangan yang dialokasikan dan digunakan dalam proses manajemen berpengaruh terhadap rantai pasok produksi ?
3. Apakah Informasi dan keuangan secara bersama-sama mempengaruhi rantai pasok produksi pada manajemen perusahaan ?

II. LANDASAN TEORI

Rantai pasokan adalah sistem komprehensif yang mencakup semua tahapan mulai dari pengadaan bahan baku, melalui produksi, hingga pengiriman produk jadi ke pelanggan. Rantai pasokan merupakan jaringan organisasi, orang, aktivitas, informasi, dan sumber daya yang terlibat dalam memindahkan produk atau layanan dari sumber awal ke pelanggan akhir.

Rantai Pasokan ini tidak hanya mencakup arus barang secara fisik, tetapi juga mencakup pengelolaan informasi, keuangan, dan koordinasi kegiatan antara berbagai entitas seperti pemasok, produsen, distributor, dan pengecer.

Salah satu aspek penting dalam manajemen rantai pasokan adalah manajemen rantai pasokan yang efektif. Rantai pasokan adalah jaringan organisasi, individu, teknologi, aktivitas, dan sumber daya yang terlibat dalam pembuatan dan pengiriman produk atau jasa dari pemasok hingga konsumen akhir (Mentzer et al., 2008).

Manajemen rantai pasokan juga melibatkan pengelolaan risiko, yang mencakup identifikasi, evaluasi, dan penanganan risiko dalam rantai pasokan. Risiko yang dapat terjadi dalam rantai pasokan meliputi gangguan produksi, keterlambatan pengiriman, dan kegagalan pemasok (Christopher & Lee, 2004).

Penerapan manajemen rantai pasokan yang efektif dapat memberikan banyak manfaat, seperti peningkatan efisiensi, pengurangan biaya, peningkatan fleksibilitas, peningkatan layanan pelanggan, dan peningkatan keuntungan (Gunasekaran & Ngai, 2012)

A. Rantai Pasokan Berkelanjutan

Inti dari rantai pasokan yang berkelanjutan dengan mempertimbangkan aspek lingkungan dalam proses rantai pasokan tradisional sehingga

setiap tahapan dapat dilakukan dengan kerusakan lingkungan yang sekecil mungkin. Dalam praktiknya, pendekatan ini berarti bahwa keseluruhan proses menjadi rumit dan harus ditangani secara multi-aspek, yang, meskipun demikian, membawa banyak manfaat.

Mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan hanya mungkin dilakukan melalui analisis yang cermat pada setiap tahapan proses. Ketika berbicara tentang keberlanjutan, penting untuk mengidentifikasi dengan tepat langkah-langkah yang diperlukan dalam rantai pasokan dan dampaknya terhadap lingkungan. Penting untuk memantau secara tepat dampak lingkungan dari rantai pasokan yang ada. Berdasarkan analisis, kesimpulan dirumuskan untuk mengidentifikasi kemungkinan area yang memerlukan perbaikan.

Dalam rantai pasokan yang berkelanjutan, banyak perhatian harus diberikan pada transportasi. Ada banyak peluang untuk perbaikan di area ini, seperti penggunaan kendaraan bertenaga energi terbarukan, misalnya investasi dalam kendaraan listrik. Rantai pasokan yang berkelanjutan harus mempertimbangkan asumsi logistik terbalik, yang intinya adalah memperkenalkan, jika memungkinkan, penggunaan kembali produk daur ulang atau pemrosesan ulang.

Mengembangkan rantai pasokan ke arah yang mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan dan atmosfer

sangat penting dalam menghadapi perubahan iklim radikal yang telah diamati dalam beberapa tahun terakhir. Karena alasan ini, kebutuhan akan perubahan yang terkait dengan salah satu elemen rantai - transportasi - semakin disorot, karena menghasilkan sejumlah besar kebutuhan rumah untu pasar yang menembus atmosfer.

B. Manajemen Rantai Pasokan

Manajemen rantai pasokan merupakan proses perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan semua operasi rantai pasokan. Sasarannya adalah untuk memaksimalkan efisiensi dan meminimalkan biaya sambil memenuhi harapan pelanggan. Dalam manajemen rantai pasokan, hal yang paling penting adalah:

- Peramalan permintaan, yaitu memperkirakan permintaan terhadap suatu produk.
- Optimalisasi proses produksi, yaitu mengelola produksi sedemikian rupa untuk memastikan efisiensi maksimum.
- Mengelola arus barang, yaitu manajemen logistik yang efektif, termasuk transportasi dan pergudangan.
- Kerjasama dengan pemasok, yaitu membangun hubungan yang kuat dengan pemasok.
- Layanan pelanggan, yaitu memastikan layanan purna jual berkualitas tinggi.

Aliran informasi yang efisien juga penting untuk pengoperasian rantai pasokan. Informasi tentang pesanan, perkiraan permintaan, dan tingkat inventaris harus dikomunikasikan dengan cepat dan akurat antara semua tautan dalam rantai. Berdasarkan mereka, keputusan dibuat mengenai perencanaan produksi, manajemen inventaris, dan transportasi.

Menurut Chopra dan Meindl (2007) (Rongyi, 2002), manajemen rantai pasokan melibatkan koordinasi antara berbagai fungsi bisnis seperti pemasaran, produksi, dan distribusi, serta melibatkan mitra bisnis seperti pemasok dan pengecer, dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Manajemen rantai pasokan merupakan sebuah pendekatan terintegrasi untuk merencanakan, implementasi, dan mengendalikan aliran material, informasi, dan arus finansial dari suplai bahan mentah hingga produk jadi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dengan efisien dan efektif. manajemen rantai pasokan adalah koordinasi sistematis dan strategis dari semua fungsi bisnis dalam sebuah perusahaan dan mitra bisnisnya, untuk meningkatkan nilai yang dihasilkan dan mencapai keunggulan bersama dalam pasar yang sangat kompetitif (Christopher & Lee, 2004).

C. Prinsip Manajemen Rantai Pasokan

Simchi-Levi et al., (2015) mengatakan bahwa manajemen rantai pasokan melibatkan desain, perencanaan, pelak-

sanaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan dalam rantai pasokan, termasuk pengadaan, produksi, dan distribusi produk. Prinsip-prinsip manajemen rantai pasokan :

1. Integrasi: Menurut Chopra dan Meindl (2015); Rongyi (2002), integrasi merupakan prinsip inti dalam manajemen rantai pasokan. Hal ini mencakup koordinasi dan integrasi aktivitas pemasok, produsen, distributor, dan retailer untuk memaksimalkan nilai bagi pelanggan dan pihak terkait.
2. Kemitraan: Mentzer et al., (2008) menyatakan bahwa manajemen rantai pasokan merupakan pendekatan kolaboratif, sehingga prinsip kemitraan antara perusahaan dan mitra bisnisnya menjadi penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi rantai pasokan.
3. Responsivitas: Hugos (2011) menjelaskan bahwa manajemen rantai pasokan harus responsif terhadap perubahan permintaan pasar dan perubahan lingkungan bisnis. Hal ini mencakup kemampuan untuk menyesuaikan produksi dan pengiriman produk sesuai dengan kebutuhan pelanggan.
4. Kualitas: Menurut Simchi-Levi et al. (2015), manajemen rantai pasokan harus fokus pada kualitas produk dan layanan yang diberikan kepada pelanggan. Prinsip ini mencakup

pengendalian kualitas dalam semua tahapan produksi dan distribusi.

5. Efisiensi biaya: Christopher & Lee (2004) menyatakan bahwa manajemen rantai pasokan harus mencari cara untuk meningkatkan efisiensi biaya dalam seluruh rantai pasokan. Hal ini mencakup pengurangan biaya pengadaan bahan mentah, produksi, penyimpanan, dan pengiriman produk.
6. Inovasi: Hugos (2011) menekankan pentingnya inovasi dalam manajemen rantai pasokan. Hal ini mencakup pengembangan produk baru, proses produksi baru, dan penggunaan teknologi baru untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi rantai pasokan.

D. Jenis-Jenis Rantai Pasokan

Bergantung pada sifat spesifik bisnis dan kebutuhan pasar, berbagai jenis rantai pasokan dapat dibedakan. Masing-masing memiliki fitur uniknya sendiri. Yang paling penting di antaranya adalah:

- Rantai pasokan tradisional. Ini adalah model klasik di mana semua operasi dilakukan oleh tautan individual dalam rantai secara berurutan. Tiap tautan bertanggung jawab dalam menjalankan bagian prosesnya.
- Rantai pasokan terintegrasi. Hal ini didasarkan pada kerja sama yang erat antara semua peserta dalam proses tersebut. Hal ini memungkinkan respons cepat terhadap perubahan

pasar dan manajemen inventaris yang lebih baik. Rantai pasokan terpadu lebih fleksibel dan efisien daripada model tradisional.

- Rantai pasokan hijau. Ini adalah model yang menekankan pembangunan berkelanjutan dan meminimalkan dampak lingkungan. Dalam rantai pasokan seperti itu, prioritasnya adalah mengurangi emisi karbon dioksida, mengurangi konsumsi energi, dan mendaur ulang bahan.
- Rantai pasokan yang diperluas. Ini tidak hanya mencakup pemasok dan pelanggan langsung, tetapi juga semua peserta proses yang berdampak pada produk akhir, termasuk sub-pemasok dan perusahaan logistik.

E. Manfaat Manajemen Rantai Pasokan yang Efektif

Manajemen rantai pasokan yang efektif membawa banyak manfaat bagi perusahaan, yang menghasilkan hasil keuangan yang lebih baik dan keunggulan kompetitif.

- Peningkatan efisiensi
Rantai pasokan yang dikelola dengan baik memungkinkan pengoptimalan proses, yang mengarah pada penghematan waktu dan sumber daya. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk mengirimkan produk lebih cepat dan lebih murah. Selain itu, rantai pasokan yang efisien memungkinkan perencanaan produksi dan manajemen inventaris yang lebih

baik, yang meminimalkan risiko waktu henti dan produksi berlebih.

- Kepuasan pelanggan yang lebih besar
Rantai pasokan yang efisien memungkinkan pengiriman produk tepat waktu dalam jumlah dan kualitas yang tepat. Memenuhi harapan pelanggan adalah kunci untuk membangun loyalitas dan citra merek yang positif. Perusahaan dengan rantai pasokan yang efisien juga dapat menawarkan lebih banyak jenis produk dan layanan yang lebih personal, yang menarik pelanggan baru dan mempertahankan pelanggan yang sudah ada.

- Optimasi biaya
Pada manajemen rantai pasokan memungkinkan Anda mengendalikan dan mengurangi biaya yang terkait dengan produksi, transportasi, dan penyimpanan. Manajemen rantai pasokan yang efektif juga memungkinkan identifikasi dan penghapusan proses yang tidak diperlukan serta optimalisasi rute transportasi. Hal ini memungkinkan perusahaan mengelola sumber daya keuangannya dengan lebih baik.

- Pembangunan berkelanjutan
Menerapkan prinsip keberlanjutan dalam rantai pasokan membantu perusahaan mengurangi dampak lingkungannya, yang semakin dihargai oleh konsumen dan investor. Terlebih lagi, bisnis yang berfokus pada keberlanjutan dalam rantai

pasokannya sering kali menemukan cara inovatif untuk mengurangi konsumsi energi dan material, yang menghasilkan penghematan biaya tambahan.

Manajemen rantai pasokan menghadirkan banyak tantangan yang dapat memengaruhi efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan. Yang paling penting di antaranya adalah :

- manajemen risiko – kejadian tak terduga, seperti bencana alam atau fluktuasi permintaan, dapat mengganggu kelancaran operasi rantai pasokan;
- kompleksitas operasional – seiring berkembangnya perusahaan, rantai pasokan menjadi semakin kompleks, yang memerlukan penggunaan alat canggih yang mendukung manajemen proses;
- pengendalian biaya – meningkatnya biaya transportasi, penyimpanan, dan produksi dapat memengaruhi profitabilitas perusahaan.

Di masa mendatang, rantai pasokan harus berkembang untuk menghadapi tantangan baru. Rantai pasokan yang berkelanjutan akan menjadi standar sebagai respons tidak hanya terhadap peraturan hukum tetapi juga terhadap meningkatnya kesadaran dan harapan konsumen mengenai tanggung jawab sosial perusahaan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian sangat diperlukan untuk mendapatkan optimalisasi hasil yang relevan. Objek dari penelitian ini adalah pengelolaan informasi dan keuangan terhadap rantai pasok untuk produksi hingga sampai kepada pasar.

B. Data yang Dikumpulkan

Data-data yang dikumpulkan penulis pada bulan Januari sampai dengan Maret 2025 terdiri atas data kualitatif. Data-data yang dikumpulkan antara lain data tentang proses informasi, keuangan dengan varian yang relevan.

C. Sumber dan Teknik Pengambilan Data

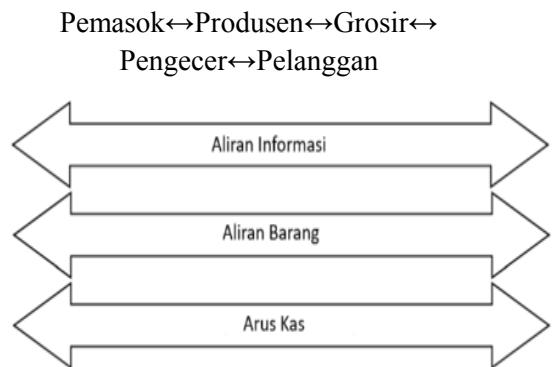
Sumber data yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif dan penelitian ini termasuk penelitian yang melibatkan perhitungan sampel untuk digeneralisir populasinya, melalui proses variabel diteliti pada waktu yang bersamaan. Adapun variabel-variabel yang diteliti karakteristiknya adalah skema keputusan untuk menyerap pasar dan pilihan varian komersial.

D. Metode Analisis Data

Keberhasilan varian komersial tidak dapat dipisahkan dari penguasaan kompetensi kewirausahaan tertentu yang dibutuhkan oleh suatu komersial tertentu. Pada varian informasi dan keuangan sering kali berada pada

tingkatan yang dibutuhkan sangat strategis. Lebih jauh, beberapa penelitian telah menunjukkan pengaruh signifikan rantai pasok pada proses produksi sampai dengan distribusi. Dengan demikian proses manajemen dan pengembangan pasar yang dapat diterima secara luas sebagai untuk membangun ekonomi yang lebih mengarah pada pembangunan. Dengan demikian, manajer yang sukses adalah mereka yang memiliki kompetensi yang menjadi sumber keunggulan perusahaan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Hal ini juga menjadikan kompetensi sebagai kekuatan yang tidak dapat dengan mudah ditiru oleh pesaing.

Untuk analisis, penulis mengambil sebuah perusahaan yang berfokus pada industri kimia yang membuat produk sabun mandi, sampo, dan pasta gigi. Industri yang memproduksi sabun dalam skala besar. Industri ini melibatkan proses kimia, pengolahan bahan baku, dan distribusi produk akhir. Sabun merupakan bagian dari industri kimia, lebih tepatnya industri kosmetik dan perawatan diri. Industri sabun juga termasuk dalam industri manufaktur, yang memproduksi berbagai jenis sabun untuk kebutuhan dalam pembersihan tubuh dan lainnya. Pembuatan sabun melibatkan reaksi kimia, seperti saponifikasi, yang merupakan reaksi antara trigliserida dengan alkali untuk menghasilkan sabun dan gliserol.

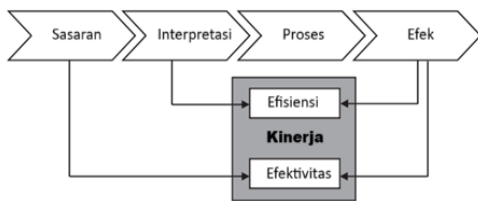


Gambar 3.1

Diagram alir dalam rantai pasokan
 Sumber: J.J. Coyle, E.J. Bardi, C.J. Langley Jr., Logistics Management, Polish Economic Publishing House, 2010, hlm. 30

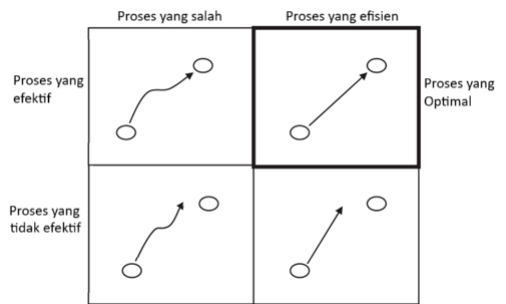
Pada gambar 3.1 dapat dilihat proses rantai pasokan dari pemasok bahan baku, perlengkapan dan peralatan sampai dengan output hasil produksi yang didistribusikan kepada pasar melalui grosir, pengecer sampai dengan pelanggan. Pengusaha dapat memeriksa dan memperoleh informasi dasar tentang ketersediaan input sampai dengan output yang dikelola oleh perusahaan hingga menghasilkan dan diterima oleh pasar. Alat ini tersedia untuk umum dan nilai yang diberikannya dihitung dari sumber, basis data, dan register yang tersedia untuk umum. Keluaran terpenting dari perusahaan yang meliputi analisis keuangan perusahaan. Relevansi dalam pengerjaan produksi dapat dipantau dengan keharusan melalui supply chain yang dapat membantu informasi dan keuangan dalam percepatan pengam-

bilan keputusan untuk lebih optimal sesuai dengan target pencapaian seharusnya. Dengan alur informasi, alur barang dan alur kas yang baik sesuai dengan ketepatan waktu yang telah dibuat maka kondisi real dari rantai kerja sampai dengan hasil akan mendapatkan ketepatan waktu dalam penegerjaan proses produksi.



Gambar 3.2.
Efisiensi Dan Kinerja

Menurut T. Becker, di sisi lain, menyebut daya dan hasil guna sebagai penentu proses logistik yang optimal, yang menunjukkan perlunya meminimalkan biaya (sumber daya) yang dikeluarkan selama realisasi tujuan. Melalui sasaran yang telah ditetapkan dengan interpretasi yang sesuai melalui proses sehingga penilaian kinerja melalui efisiensi dan efektivitas dapat menjadi efek yang berpengaruh terhadap output dan outcome yang menjadi pencapaian hasil.



Gambar 3.3

Efektivitas dan efisiensi proses logistik
Sumber: studi sendiri berdasarkan T. Becker, Prozesse in Produktion..., op. cit., hal. 12.

Pada proses pengelolaan yang strategis terhadap pergerakan dan penyimpanan barang, suku cadang, dan barang dari pemasok, di antara fasilitas perusahaan, dan kepada pelanggan. Ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap proses perpindahan barang, energi, atau sumber daya lain dari satu titik ke titik lain.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peranan Informasi dan Keuangan pada Rantai Pasok Produksi

Analisis regresi linier berganda
Pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Informasi (X1), Keuangan (X2), sebagai variabel independen yang mempengaruhi rantai pasok produksi (Y) sebagai variabel dependen. Berdasarkan

hasil pengolahan data menggunakan spss, diperoleh hasil seperti pada tabel 4.1 dibawah ini

Tabel 4.1
Regresi

Variabel	regresi koefisien	uji-t	sig.	informasi
Konstan	1,742			
X ₁	0,309	2,1352	0,000	Signifikan
X ₂	0,277	5.206	0,000	Signifikan

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas, dapat dilihat kesimpulan sebagai berikut: 0,000 0,000 Signifikan Signifikan ini: rantai pasokan naik maka Rantai pasok produksi juga akan meningkat.

1. Nilai konstanta sebesar 1,742 yang artinya apabila variabel Informasi dan keuangan secara bersama-sama tidak berubah atau sama dengan nol, maka variabel rantai pasok produksi sebesar 1,742 tidak dipengaruhi oleh variabel apapun.
2. Nilai koefisien regresi Artinya jika rantai pasokan hijau semakin naik maka Rantai pasok produksi juga semakin naik. variabel Informasi sebesar 0,309 yang berarti variabel informasi (X₁) berpengaruh positif terhadap Rantai pasok produksi (Y)
3. Nilai koefisien keuangan sebesar 0,277 yang berarti keuangan (X₂) berpengaruh positif terhadap rantai pasok produksi (Y). Artinya jika keuangan semakin naik maka Rantai pasok produksi juga semakin naik.

Uji Koefisien determinasi (R) Koefisien determinasi merupakan nilai yang menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Uji Determinasi Koefisien

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.584 ^a	0,341	0,331	2.21770

Sumber : data diolah, 2025

Tabel 4.2 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,341 yang berarti permasalahan penurunan rantai pasok produksi ditentukan oleh variabel informasi dan keuangan sebesar 34,10%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya pemilihan informasi dan keuangan tepat dalam memprediksi rantai pasok produksi .

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji t untuk koefisien 1 dan 2 dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel 4.3
Ringkasan Hasil Tes Parsial

Variabel	Regresi Koefisien	Uji-t	Sig	Informasi
Konstan	3,708			
Informasi	0,173	2,480	0,000	Signifikan
Keuangan	0,287	4,229	0,000	Signifikan

Sumber : data diolah, 2025

1. Variabel informasi (X_1) sebesar 2,480 > t tabel sebesar 1,98434 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan koefisien regresi bernilai positif hingga hipotesis pertama menyatakan bahwa Informasi berpengaruh positif terhadap rantai pasok produksi diterima.
2. Variabel rantai pasokan hijau (X_2) mempunyai nilai sebesar 4,229 > t tabel sebesar 1,98434 dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan koefisien regresi bernilai positif, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa keuangan berpengaruh positif terhadap rantai pasok produksi diterima.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah digitalisasi rantai pasokan dan rantai pasokan hijau berpengaruh terhadap Rantai pasok produksi secara simultan dengan cara membandingkan nilai uji F dengan F tabel dengan kriteria pengujian jika $F_{uji} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Perhitungan uji F dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.4
F Hasil Tes Signifikan

Variabel	F-tes	F Tabel	Sg.	Informasi
Informasi (X_1), Keuangan (X_2)	8,276	2,65	0,000	Penting

Sumber : data diolah, 2025

Dari tabel 4.4 hasil pengujian diatas dapat dilihat pada nilai Fhitung sebesar 8,276 dengan nilai Ftabel adalah 2,65 sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau $8,276 > 2,65$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel informasi (X_1) dan keuangan (X_2) secara bersamaan berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap rantai pasok produksi.

B. Menerapkan Rantai Pasokan yang Berkelanjutan

Dalam suatu perusahaan yang sedang beroperasi, pengenalan rantai pasokan yang berkelanjutan memerlukan persiapan yang tepat, tidak hanya material dan finansial, tetapi terutama strategis. Dasar untuk semua tindakan haruslah rencana yang dipersiapkan dengan baik. Solusi yang baik adalah mempercayakan pelaksanaannya kepada para spesialis yang bidang kegiatan utamanya adalah konsultasi manajemen rantai pasokan. Hal ini memungkinkan kita memperoleh penilaian menyeluruh terhadap situasi saat ini dan kemungkinan arah pengembangan, disertai indikasi potensi manfaat, peluang, dan ancaman. Audit yang dikembangkan dengan cermat memungkinkan Anda beralih ke aktivitas perencanaan dan implementasinya. Skenario tindakan yang diadopsi harus, pertama-tama, transparan dan jelas, seperti keseluruhan proses rantai pasokan berkelanjutan. Dengan cara ini Anda dapat dengan mudah melacak langkah selanjutnya dari prosedur dan semua proses penting. Teknik digitalisasi

modern sangat membantu di sini, termasuk: perangkat lunak manajemen gudang khusus, yang memungkinkan Anda mengontrol tingkat inventaris produk secara tepat, menentukan tingkat efisiensi proses, dan dampaknya terhadap lingkungan. Atas dasar ini, dimungkinkan untuk menunjukkan langkah proses mana yang memerlukan pengoptimalan lebih lanjut.

Saat menerapkan rantai pasokan berkelanjutan, pengorganisasian operasi dan sentralisasi penyimpanan produk dan barang di satu tempat sangatlah penting. Tujuan tindakan ini adalah untuk mengurangi transportasi truk dan pengangkutan barang atau komponen antar gudang yang lebih kecil milik perusahaan.

Pemilihan otomatisasi pergudangan juga sangat penting dalam proses penerapan rantai pasokan yang berkelanjutan. Teknologi modern yang terus dikembangkan memungkinkan kita mengoptimalkan proses selanjutnya. Berkat perangkat dan perangkat lunak yang dipilih dengan tepat, suatu perusahaan dapat menggunakan sumber dayanya secara lebih rasional, sekaligus mengurangi polusi yang dihasilkannya.

Rantai pasokan adalah fondasi setiap perusahaan yang memproduksi, mendistribusikan, atau menjual barang. Memahami apa itu dan bagaimana fungsinya penting untuk mengelola bisnis Anda secara efektif dan memenuhi kebutuhan pelanggan. Berkat ini, produksi dan pengiriman barang dilakukan secara kualitatif dan tepat waktu.

C. Manfaat Rantai Pasokan Berkelanjutan

Bagi sebuah perusahaan, apa pun industri tempatnya beroperasi, penerapan rantai pasokan yang berkelanjutan sangatlah bermanfaat. Meskipun mungkin melibatkan biaya tertentu pada awalnya, ini merupakan solusi yang baik untuk jangka panjang. Mengurangi emisi faktor-faktor yang tidak menguntungkan bagi lingkungan merupakan aspek yang seharusnya dianggap sebagai aspirasi global, karena mengurangi dampak buruk terhadap iklim harus menjadi tujuan utama setiap entitas yang beroperasi saat ini. Pada saat yang sama, penggunaan rantai pasokan yang berkelanjutan juga dapat dianalisis melalui prisma manfaat langsung bagi individu.

Salah satu keuntungan nyata adalah pengurangan biaya, terutama bila menggunakan bahan daur ulang. Isu kedua yang sangat penting adalah prestise perusahaan dan peningkatan citranya. Dengan bertindak demi kepentingan lingkungan, suatu entitas dianggap baik oleh kontraktor, pelanggan, dan pemasok. Seiring tumbuhnya kesadaran sosial, semakin banyak perhatian diberikan pada fungsi perusahaan tertentu. Penelitian menunjukkan bahwa semakin banyak konsumen, terlepas dari keterikatan mereka pada merek, dll., yang bersedia mengubah preferensi pembelian mereka jika keputusan ini dapat mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan.

Oleh karena itu, jika perusahaan ingin mempertahankan pelanggan yang ada dan memperoleh pelanggan baru, mereka terpaksa berinvestasi dalam teknologi modern dan mengembangkan rantai pasokan yang berkelanjutan.

Keuntungan utama penerapan rantai pasokan berkelanjutan di perusahaan adalah pemilihan teknologi modern dan inovatif yang dibuat sedemikian rupa untuk meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan, mempertahankan kualitas produk yang unggul.

D. Strategi Optimasi Rantai Pasokan

Untuk menghadapi tantangan pasar dan meningkatkan efisiensinya, perusahaan dapat menggunakan berbagai strategi pengoptimalan rantai pasokan, termasuk:

- Otomatisasi proses – penerapan teknologi modern, seperti sistem manajemen gudang atau perencanaan sumber daya perusahaan, memungkinkan otomatisasi banyak operasi, yang meningkatkan efisiensi dan mengurangi kesalahan manusia.
- Integrasi teknologi digital – penggunaan alat analitis canggih seperti kecerdasan buatan, data besar, IoT, dan blockchain memungkinkan peramalan yang lebih baik, otomatisasi proses, dan peningkatan transparansi di seluruh rantai pasokan.
- Pembangunan berkelanjutan penganalan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan, seperti mengurangi

emisi karbon dan meminimalkan limbah, menjadi suatu keharusan dalam menghadapi meningkatnya kesadaran konsumen.

BAB V. KESIMPULAN

Rantai pasokan yang komprehensif mencakup perencanaan, perkiraan permintaan, manajemen inventaris, dan koordinasi transportasi. Secara umum, ini dapat mencakup kegiatan-kegiatan perolehan bahan baku, produksi, penyimpanan, transportasi, distribusi, layanan purna jual.

Rantai pasokan dapat dibagi lagi menjadi internal dan eksternal. Rantai pasokan internal mengacu pada proses yang terjadi di dalam perusahaan itu sendiri, seperti produksi dan pergudangan. Aspek eksternal mencakup hubungan dengan pemasok, perusahaan transportasi dan mitra bisnis.

Mengkoordinasikan semua elemen rantai pasokan memungkinkan perusahaan memastikan pengiriman produk yang tepat waktu dan efisien. Hal ini memainkan peran utama dalam keberhasilan perusahaan, yang memungkinkan mengoptimalkan proses dan mengurangi biaya.

Dari hasil analisa dan pembahasan dapat diketahui bahwa Informasi dan keuangan secara bersama-sama mempengaruhi rantai pasok produksi pada manajemen perusahaan dalam proses produksi harian sampai dengan produk tersebut dapat diterima oleh konsumen dan pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alzoubi, H. M., & Yanamandra, R. 2020. Investigating the Mediating Role of Information Sharing Strategy pn Agile Supply Chain. *Uncertain Supply Chain Management*, 8(2), 273–284.
- Aria, M., & Cuccurullo, C. 2017. Bibliometrix: An R-tool for Comprehensive Science Mapping Analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959–975.
- Becker T Optimizing (2018) Processes in Production and Supply Chain, 3rd expanded and revised edition, Springer Verlag
- Christopher, M., & Lee, H. 2004. Mitigating Supply Chain Risk through Improved Confidence. *International Journal of Physical Distribution and Logistics Management*, 34(5), 388–396.
- Dangi., Hk, Shuriti Downen. 2020. *Business Research Methods*. Delhi : Vikas Publishing.
- Gunasekaran, A., & Ngai, E. W. T. 2012. The Future of Operations Management: An Outlook and Analysis. *International Journal of Production Economics*, 135(2), 687–701.
- Hugos, M. (2011). Key Concepts of Supply Chain Management. In *Essentials of Supply Chain Management* (Issue March 2012). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc
- Kirana, Desty Hapsari., Harsanto, Budi. *Manajemen rantai Pasok Global*. 2022. Bandung : Unpad Press
- Kulathumani, Murali. 2021. *Management: Innovative Methods and Tools for Rapid*. London : J. Ross Publishing
- Lukman. *Supply Chain Management*. 2021. Gowa : Cahya Bintang Cemerlang
- Mentzer, J. T., Stank, T. P., & Esper, T. L. (2008). Supply Chain Management and Its Relationship To Logistics, Marketing, Production, and Operations Management. *Journal of Business Logistics*, 29(1), 31–46.
- Pujawan, Nyoman., Mahendrawathi. 2017. *Supply Chaun Management*. Jogjakarta : Andi Offset
- Ross, David Fredrick. 2020. *Planning and Control : Managing In The Era of Supply Chain Mana-*

- gement. NY : Springer Science & Business Media.
- Simchi-Levi, D., Schmidt, W., Wei, Y., Zhang, P. Y., Combs, K., Ge, Y., Gusikhin, O., Sanders, M., & Zhang, D. (2015). Identifying Risks and Mitigating Disruptions In The Automotive Supply Chain. *Interfaces*, 45(5), 375–390.
- Sitompul, Charles. 2019. Optimasi Rantai Pasok Formulasi Dan Solusi. Jakarta : Depublish
- Sutaat. 2023. Manajemen Operasional Bisnis. Banyumas : Amerta Media
- Syawil, Ahmad., Deni Muhammad Daniel, ErvinaWathi, Ainul Fahmi, Priantini Ishak, Haris Padilah. Manajemen Rantai Pasok. Jambi : Sonpedia Publishing Indonesia
- Wang. (J. X. & M). (2018). The Impact of Green Supply Chain Management Practices on Competitive Advantages and Firm Performance. *Environmental Sustainability in Asian Logistics and Supply Chains*, 121–134.
- Yalcin, H., Shi, W., & Rahman, Z. (2020). A review and scientometric analysis of supply chain management (SCM). *Operations and Supply Chain Management: An International Journal*, 13(2), 123–133.

ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT SRI REJEKI ISMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA

Ferstmawaty Tondang

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : tondangfrismawaty@yahoo.com

ABSTRACT

In 2021-2023, PT Sri Rejeki Isman Tbk was unable to generate operating profit and net profit from its net sales and from assets used for operations, this is reflected in the Operation Profit Margin which were -125.76%, -52.39% and -40.32% respectively, also reflected in the Net Profit Margin which were -126.40%, -74.65%, 53.78% respectively, and from Return on Assets which were -87.61%, -51.22%, -26.78% respectively. The losses experienced by PT Sri Rejeki Isman Tbk were due to several things, namely a decrease in sales, both exports and domestic sales due to the Covid-19 pandemic while the company had to cover the salaries and wages of tens of thousands of employees. The decline in sales was also caused by the product being unable to compete in the domestic market due to the large production from other countries such as China and India which have better quality and lower prices. The products produced by this company are also less competitive than products from other countries in the foreign market both in terms of quality and price. This inability to compete is also caused by the slow investment in technology so that the quality of this company's products is not as good as products from other countries, especially China and India. The decline in sales was also caused by the Russia-Ukraine war which disrupted the supply chain, causing raw material prices to rise and finally the cost of goods sold increased drastically, even from 2021-2023 the cost of goods sold was greater than net sales, meaning that since 2021-2023 the company has experienced a gross loss. PT Sri Rejeki Isman has too much debt so that the company is unable to cover operating costs and pay its debts to creditors, this is reflected in the debt ratio for 2020-2021 of 63.69%, 132.31%, 202.52% and 247.11% respectively. This situation finally made the company unable to pay its debts to one of its creditors and finally through the court process, PT Sri Rejeki Isman Tbk was declared bankrupt in October 2024. In 2021, PT Sri Rejeki Isman Tbk was late in paying interest and principal of medium term notes so that the company's shares were suspended which caused the company's share price to fall drastically so that the amount of its equity decreased, namely from \$ 672,417,089 in 2020 to \$ -398,816,550 in 2021, in 2022 it fell to \$ -781,018,569 and in 2023 its equity fell again to \$ -954,825,475.

Keywords : Debt ratio, Return on Asset, Operation Profit Margin, Net Profit Margin.

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 tergambarkan 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 tahun 2021 sampai tahun 2023 PT. Sri Rejeki Isman Tbk terus mengalami penurunan penjualan yang mengakibatkan perusahaan dari tahun 2021-2023 perusahaan mengalami kerugian yang tergambarkan dari Operation Profit Margin masing-masing sebesar – 125,76%, - 52,39%, dan - 40,32%. *Return on Asset* masing-masing sebesar – 87,61%, - 51,22% dan - 26,78%. *Net Profit Margin* masing-masing sebesar - 126,40%, - 74,65% dan – 53,78%. Penurunan penjualan ini diakibatkan oleh faktor internal dan eksternal perusahaan. Faktor eksternal seperti adanya pandemi

Covid-19 pada awal tahun 2020, tidak mampu menghadapi persaingan ketat baik dari dalam negeri maupun luar negeri khususnya besarnya jumlah impor tekstil dari negara China yang masuk ke pasar Indonesia dengan harga yang lebih murah. Penyebab lain adalah terjadinya perang Rusia-Ukraina dan Israel-Palestina yang menyebabkan terjadinya gangguan supply chain dan penurunan ekspor. Faktor internal adalah jumlah utang perusahaan yang terlalu besar yang tergambarkan dari debt ratio tahun 2020-2023 masing-masing sebesar 63,69%, 132,31%, 202,52% dan 247,11%, yang mengakibatkan beban keuangan sangat besar, yang mengakibatkan terganggunya kegiatan operasi perusahaan, bahkan perusahaan gagal membayar utang kepada krediturnya PT Indo Bharat Rayon yang akhirnya pada bulan Oktober 2024 pengadilan menyatakan bahwa PT Sri Rejeki Isman pailit. Faktor internal lainnya adalah minimnya investasi pada inovasi teknologi sehingga tidak mampu berkompetisi di pasar luar negeri bahkan pasar dalam negeri, adanya kenaikan UMR 6,5% yang mengakibatkan naiknya upah yang adalah merupakan salah satu biaya produksi dan juga tidak efisiennya proses produksi sehingga beban pokok penjualan sangat besar, beban penjualan, beban umum dan administrasi juga cukup besar.

Untuk itu maka penulis melakukan analisa kinerja keuangan PT Sri Rejeki Isman Tbk dengan analisa rasio seperti *Current ratio*, *Debt ratio*, *Operation*

Profit Margin, Net Profit Margin dan *Return on Asset*. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini berjudul “Analisa Kinerja Keuangan PT Sri Rejeki Isman Tbk yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia.”

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

- a. Terjadinya kerugian laba bersih perusahaan dari tahun 2021 – 2023.
- b. Pengadilan menetapkan PT Sri Rejeki Isman pailit pada bulan Oktober 2024 dan berhenti beroperasi tahun 2025.

2. Pembatasan Masalah

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

- a. Perusahaan yang diteliti adalah PT Sri Rejeki Isman Tbk yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
- b. Data yang digunakan untuk penelitian adalah data tahun 2020-2023.
- c. Metode Analisa yang digunakan adalah analisa rasio.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja keuangan PT. Sri Rejeki Isman Tbk?
2. Apa penyebab pengadilan menetapkan PT Sri Rejeki Isman Tbk pailit?

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. Sri Rejeki Isman Tbk.
- b. Untuk mengetahui penyebab PT Sri Rejeki Isman Tbk pailit.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kinerja PT Sri Rejeki Isman dan penyebab pailitnya perusahaan.

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 pembandingan dengan perusahaan sejenis tentang hasil yang mereka capai.

D. Rasio 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. Return on Asset (ROA).

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

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

H. 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.

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

I. Operation Profit Margin

Rasio ini mengukur sejauh mana kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba usaha dari total penjualan.

Operation Profit

$$\text{Margin} = \frac{\text{Laba Usaha}}{\text{Penjualan}}$$

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penelitian deskriptif dan analitis yaitu dengan menganalisa rasio keuangan yang ada di dalam laporan keuangan PT Sri Rejeki Isman Tbk tahun 2020-2023.

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 April 2025.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah laporan laba rugi tahun 2020-2023, Neraca 2019-2023, *Current ratio* (CR), *Debt ratio*, *Return on Asset* (ROA), *Operation Profit Margin*, *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 Sri Rejeki Isman 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*.
- Analisa tingkat profitabilitas yang diwakili oleh *Return on Asset*, *Operation Profit Margin* dan *Net Profit Margin*.

2. Definisi Operasional

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

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

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

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

Operation Profit

$$\text{Margin} = \frac{\text{Laba Usaha}}{\text{Total Penjualan}}$$

Net Profit

$$\text{Margin} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Penjualan}}$$

J. 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 yang berasal dari Bursa Efek Indonesia.

K. 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:

Tabel data keuangan PT Sri Rejeki Iman Tbk 2020-2023
dalam US dollar

No	Uraian	2020	2021	2022	2023
1	<i>Asset lancar</i>	1.151.048.437	589.321.220	273.097.960	197.020.038
2	<i>Total asset</i>	1.851.988.840	1.234.193.246	764.552.039	648.988.075
3	<i>Utang lancar</i>	398.345.886	1.578.580.872	106.388.101	113.018.076
4	<i>Total utang</i>	1.179.571.751	1.633.009.796	1.545.570.608	1.603.813.550
5	<i>Penjualan</i>	1.282.569.384	847.523.131	524.565.291	325.081.656
6	<i>Laba bersih</i>	82.984.634	(1.071.233.639)	(391.569.292)	(173.806.906)
7	<i>Laba Operasi</i>	175.802.213	(1.065.813.728)	(274.810.951)	(131.083.565)

Sumber: Laporan Keuangan PT. Sri Rejeki Isman Tbk tahun 2020-2023

Tabel ratio keuangan PT. Sri Rjeki Isman Tbk tahun 2020-2023

No	Uraian	2020	2021	2022	2023
1	<i>Current ratio</i>	2,80X	0,37X	2,57X	1,74X
2	<i>Debt ratio</i>	63,69%	132,31%	202,52%	247,11%
3	ROA	4,61%	(87,61%)	51,22%	26,78%
4	<i>Net Profit Margin</i>	6,47%	(126,40%)	(74,65%)	(53,78%)
5	<i>Operation Profit Margin</i>	13,71%	(125,76%)	(52,39%)	(40,32%)

Sumber: diolah dari Laporan Keuangan PT. Sri Rejeki Isman Tbk tahun 2020-2023

B. Pembahasan

1. Analisa *Current ratio* PT Sri Rejeki IsmanTbk.

Pada tahun 2020 perusahaan mempunyai harta lancar sebesar \$1.151.048.437 dan utang lancar sebesar \$398.345.886 jadi *current ratio* sebesar 2,8896X atau 288,96% artinya, setiap \$1 utang lancar dijamin dengan \$2,88 aktiva lancar. Dari *current ratio* perusahaan ini tergambar bahwa perusahaan dalam keadaan likuid artinya perusahaan dapat menutupi utang lancarnya dari aktiva lancarnya.

Pada tahun 2021 perusahaan mempunyai harta lancar sebesar \$589.321.220 dan utang lancar sebesar \$1.578.580.872 jadi *current ratio* sebesar 0,3733X atau 37,33 % artinya \$1 utang lancar hanya dijamin dengan \$0,3733 harta lancar perusahaan. Dari *current ratio* ini tergambar bahwa perusahaan dalam keadaan illikuid artinya perusahaan tidak dapat menutupi utang lancarnya dari harta lancarnya.

Pada tahun 2022 perusahaan mempunyai harta lancar sebesar \$273.097.960 dan utang lancar

sebesar \$106.388.101 jadi *current ratio* sebesar 2,570X atau sebesar 257,0% artinya setiap \$1 utang lancar dapat dijamin \$2,57 harta lancar. Dari *current ratio* ini tergambar perusahaan dalam keadaan likwid artinya perusahaan dapat menutupi utang lancarnya dari harta lancarnya.

Pada tahun 2023 perusahaan mempunyai harta lancar sebesar \$197.020.038 dan utang lancar sebesar \$113.018.076 jadi *current ratio* sebesar 1,7432X atau 174,32%. Dari *current ratio* ini tergambar bahwa perusahaan dalam keadaan likwid artinya pada tahun 2023 perusahaan mampu menutupi utang lancarnya dari harta lancarnya.

Dari data *current ratio* tahun 2020 sampai 2023 dapat dinyatakan bahwa hanya tahun 2021 perusahaan dalam keadaan illikuid.

2. Analisa *Debt ratio* PT Sri Rejeki Isman Tbk

Pada tahun 2020 total utang perusahaan sebesar \$1.179.571.751 dan *total asset* sebesar \$1.851.988.840 jadi *debt ratio* sebesar

0,6369X atau 63,69% artinya sebesar 63,69% dari *total asset* yang digunakan berasal dari utang, hanya sebesar 36,31% berasal dari *equity* jadi dari data *debt ratio* tersebut pada tahun 2019 dapat dinyatakan perusahaan dalam keadaan *unsolvable* artinya bila pada tahun 2020 perusahaan dilikuidasi maka perusahaan tidak dapat menutupi total utangnya dari total assetnya.

Pada tahun 2021 total utang perusahaan sebesar \$1.633.009.796 dan *total asset* sebesar \$1.234.193.246 jadi *debt ratio* sebesar 1,323X atau 132,3% artinya total utang perusahaan adalah sebesar 1,323X dari total assetnya atau total utang adalah sebesar 132,3% dari total asset yang digunakan. Dari *debt ratio* ini tergambar bahwa pada tahun 2021 perusahaan dalam keadaan *unsolvable* artinya bila pada tahun 2021 perusahaan dilikuidasi maka perusahaan tidak dapat membayar semua utangnya dari total asset yang dimiliki.

Pada tahun 2022 total utang perusahaan sebesar \$1.545.570.608 dan *total asset* sebesar \$764.552.039 jadi *debt ratio* sebesar 2,022X atau 202,2% artinya total utang perusahaan adalah sebesar 2,022X dari total asset perusahaan atau total utang sebesar 202,2% dari *total asset* yang digunakan. Dari *debt ratio* ini tergambar bahwa pada tahun 2022 perusahaan dalam keadaan unsol-

vable artinya bila pada tahun 2022, perusahaan dilikuidasi maka perusahaan tidak mampu membayar semua utangnya dari total asset yang dimiliki.

Pada tahun 2023 total utang perusahaan sebesar \$1.603.813.550 dan *total asset* sebesar \$648.988.075 jadi *debt ratio* sebesar 2,471X atau 247,1% artinya total utang perusahaan adalah sebesar 2,471X dari total asset perusahaan atau total utang sebesar 247,1% dari *total asset* yang digunakan. Dari *debt ratio* ini tergambar bahwa pada tahun 2023 perusahaan dalam keadaan unsolvable artinya bila pada tahun 2023 perusahaan dilikuidasi maka perusahaan tidak mampu membayar semua utangnya dari total asset yang dimiliki. Dari data *debt ratio* tahun 2020-2023 perusahaan dapat dinyatakan perusahaan dalam keadaan *unsolvable*.

3. Analisa *Return on Asset* PT Sri Rejeki Isman Tbk.

Pada tahun 2020 perusahaan memperoleh laba bersih sebesar \$82.984.634 dan total asset sebesar \$1,851.988.840 jadi *Return on Asset* sebesar 4,61% artinya pada tahun 2020 perusahaan memperoleh laba bersih sebesar 4,61% dari total asset yang digunakan.

Pada tahun 2021 perusahaan mengalami kerugian sebesar \$1.071.233.639 dan *total asset* sebesar

\$1.234.193.246 jadi *Return on Asset* sebesar (87,61%) artinya perusahaan tidak mampu menghasilkan laba dari *asset* yang digunakan, bahkan terjadi kerugian sebesar 87,61%. Kerugian ini disebabkan oleh turunnya penjualan dari tahun 2020 sebesar 33,92% tetapi harga pokok penjualan justru naik sebesar 15,33%. Penurunan penjualan perusahaan pada tahun 2021 masih imbas dari pandemi Covid-19 yang menyebabkan pasar ekspor melemah dan daya beli masyarakat dalam negeri menurun. Kenaikan harga pokok penjualan akibat dari naiknya harga bahan baku, upah buruh naik dan tarif energi yang tinggi sehingga biaya produksi naik.

Pada tahun 2022 perusahaan mengalami kerugian sebesar \$391.569.292 dan *total asset* sebesar \$764.552.039 jadi *Return on Asset* sebesar (51,22%) artinya perusahaan tidak mampu memperoleh laba bersih bahkan mengalami kerugian sebesar 51,22% dari *total asset* yang digunakan. Kerugian ini disebabkan oleh turunnya penjualan dari tahun 2021 sebesar 38,1%, sementara penurunan harga pokok penjualan sebesar 35%.

Pada tahun 2023 perusahaan mengalami kerugian sebesar \$173.806.906 dan *total asset* sebesar \$648.988.075 jadi *Return on Asset* sebesar (26,78%) artinya pada tahun 2023 perusahaan tidak mampu

memperoleh laba bersih dari *total asset* yang digunakan bahkan perusahaan mengalami kerugian sebesar 26,78%. Kerugian tahun 2023 diakibatkan oleh turunnya penjualan dari tahun 2022 sebesar 38%, adanya kerugian selisih kurs sebesar \$7.047.947, kerugian penurunan nilai persediaan sebesar \$2.994.794, adanya kerugian penghapusan *asset* tetap sebesar \$2.746.840 dan cukup besarnya beban keuangan yaitu sebesar 19.965.460 akibat utang yang terlalu besar.

Pada tahun 2020 perusahaan masih mampu menghasilkan laba bersih dari *total asset* yang digunakan yaitu sebesar 4,61% yang tergambar dari ROA sebesar 4,61%.

Pada tahun 2021-2023, perusahaan tiap tahun mengalami kerugian. Hal ini diakibatkan oleh beberapa hal yaitu:

- a. Penurunan penjualan akibat turunnya ekspor, menurunnya daya beli masyarakat Indonesia dan masuknya produk dari negara lain seperti China dengan harga yang lebih murah.
- b. Adanya kenaikan harga pokok penjualan yang diakibatkan oleh naiknya harga bahan baku, naiknya upah buruh dan tingginya biaya energi yang harus ditanggung.

- c. Adanya utang perusahaan yang tinggi sehingga menimbulkan beban keuangan yang tinggi.

4. Analisa Operation Profit Margin

Pada tahun 2020 laba operasi perusahaan sebesar \$175.802.213 dan penjualan sebesar \$1.282.569.384 jadi margin laba operasi perusahaan sebesar 13,71% artinya 13,71% dari penjualan bersih merupakan laba operasi perusahaan.

Pada tahun 2021 laba operasi sebesar -\$1.065.813.728 dan penjualan sebesar \$847.523.131 jadi margin laba operasi sebesar -125,76% artinya pada tahun 2021 tidak mampu menghasilkan laba operasi bahkan mengalami kerugian sebesar 125,76% dari penjualan nettonya. Kerugian ini diakibatkan oleh turunnya penjualan dari tahun 2020 yaitu dari \$1.282.569.384 menjadi \$847.523.131 atau turun sebesar 33,91%, sedangkan beban pokok penjualan naik dari \$1.055.504.269 menjadi \$1.217.267.309 atau naik sebesar 15,33%.

Kenaikan beban penjualan ini akibat tidak efisiennya operasi perusahaan, hal ini tergambar dari besarnya beban pokok penjualan yaitu sebesar \$1.217.267.309 dibanding penjualan netto perusahaan yaitu sebesar \$847.523.131.

Pada tahun 2022, laba operasi perusahaan sebesar -\$274.810.951 dan penjualan sebesar \$524.565.291

atau margin laba operasi sebesar -52,39% artinya pada tahun 2022 perusahaan mengalami kerugian operasi sebesar 52,39% dari penjualan nettonya. Kerugian ini diakibatkan oleh turunnya penjualan dari tahun 2021 yaitu sebesar \$847.523.131 menjadi sebesar \$524.565.291 di tahun 2022 atau turun sebesar 38,11%, sedangkan beban pokok penjualan turun dari sebesar \$1.217.267.309 di tahun 2021 menjadi \$791.088.505 di tahun 2022 atau turun sebesar 35%.

Pada tahun 2023, laba operasi perusahaan sebesar -\$131.083.565 dan penjualan sebesar \$325.081.656 atau margin laba operasi sebesar -40,32% artinya pada tahun 2023, perusahaan mengalami kerugian sebesar 40,32%. Kerugian ini diakibatkan turunnya penjualan dari tahun 2022 yaitu sebesar \$524.565.291 menjadi sebesar \$325.081.656 di tahun 2023 atau turun sebesar 38% sedangkan beban pokok penjualan turun dari \$791.088.505 di tahun 2022 menjadi \$401.673.357 di tahun 2023 atau turun sebesar 49,23%.

5. Analisa Net Profit Margin PT Sri Rejeki Isman Tbk.

Pada tahun 2020 perusahaan memperoleh laba bersih sebesar \$85.325.108 dan penjualan netto sebesar 1.282.569.384 atau *Net Profit Margin* sebesar 6,65% artinya pada

tahun 2020, perusahaan mampu menghasilkan laba bersih sebesar 6,65% dari penjualan nettonya.

Pada tahun 2021, perusahaan mengalami kerugian bersih sebesar \$1.081.338.372 dan penjualan netto sebesar \$847.523.131 jadi *Net Profit Margin* sebesar - 127,58% artinya perusahaan mengalami kerugian sebesar 127,58% dari penjualan nettonya. Kerugian ini diakibatkan oleh turunnya penjualan dari tahun 2020 sebesar 33,91% dan adanya kenaikan beban penjualan dari tahun 2020 sebesar 15,33%. Penurunan penjualan tahun 2021 akibat dari belum pulihnya pandemi covid-19, Kerugian juga diakibatkan oleh naiknya beban penjualan sebesar 108,36%, naiknya beban keuangan sebesar 53,94%, kenaikan beban umum dan administrasi sebesar 31,84%.

Pada tahun 2022 perusahaan mengalami kerugian sebesar \$395.563.161 dan total penjualan netto sebesar \$524.565.291 jadi *Net Profit Margin* sebesar -75,41% artinya perusahaan mengalami kerugian sebesar 75,41% dari penjualan nettonya. Kerugian ini akibat dari turunnya penjualan dari tahun 2021 sebesar 38,11% sedangkan beban pokok penjualan hanya turun sebesar 35%. Kerugian juga diakibatkan oleh naiknya beban penjualan sebesar 9,56%, adanya beban keuangan sebesar \$21.709.133.

Pada tahun 2023 perusahaan mengalami kerugian sebesar \$174.840.395 dan total penjualan sebesar \$325.081.656 jadi *Net Profit Margin* sebesar -53,78% artinya perusahaan mengalami kerugian sebesar 53,78% dari penjualan nettonya. Kerugian ini diakibatkan oleh turunnya penjualan dari tahun 2022 sebesar 38,03%. Kerugian tahun 2023 sebesar \$174.840.395 atau -53,78% turun bila dibandingkan dengan kerugian tahun 2022 yaitu sebesar \$395.563.161 atau 75,41%, hal ini akibat turunnya beban pokok penjualan, beban penjualan, beban umum dan administrasi dan beban keuangan. Hal ini menggambarkan operasi perusahaan tahun 2023 semakin efisien dan efektif dibanding tahun 2022 meskipun perusahaan belum mampu menghasilkan laba bersih.

Pada tahun 2020 PT Sri Rejeki Isman Tbk masih mampu menghasilkan laba operasi dan laba bersih dari penjualan nettonya ataupun dari total asset yang digunakan dalam berproduksi, hal ini tergambar dari Operation Profit Margin, Net Profit Margin dan Return on Asset yang masing-masing sebesar 13,71%, 6,47% dan 4,61%.

Pada tahun 2021-2023 PT Sri Rejeki Isman Tbk tidak mampu menghasilkan laba operasi dan laba bersih dari penjualan nettonya dan dari asset yang digunakan untuk

operasi, hal ini tergambar dari Operation Profit Margin yang masing-masing sebesar -125,76%, -52,39% dan -40,32%, juga tergambar dari Net Profit Margin yang masing-masing sebesar -126,40%, -74,65%, 53,78%, dan dari Return On Asset yang masing-masing sebesar -87,61%, -51,22%, -26,78%.

Kerugian yang dialami PT Sri Rejeki Isman Tbk akibat dari beberapa hal yaitu:

1. Penurunan penjualan baik ekspor maupun penjualan dalam negeri akibat dari:
 - a. Terjadinya pandemi covid – 19 sementara perusahaan harus menanggung gaji dan upah karyawan yang jumlahnya puluhan ribu orang.
 - b. Penurunan penjualan juga disebabkan produk tidak mampu bersaing di pasar domestik akibat besarnya produksi dari negara lain seperti China dan India yang kualitasnya lebih bagus dan harganya lebih rendah. Produk yang dihasilkan perusahaan ini juga kalah bersaing dengan produk negara lain di pasar luar negeri baik dari segi kualitas maupun harga. Ketidakmampuan dalam persaingan ini juga diakibatkan lambannya investasi dalam bidang
- c. Penurunan penjualan juga diakibatkan oleh adanya perang Rusia-Ukraina yang mengakibatkan terganggunya supply chain (rantai pasok), sehingga mengakibatkan harga bahan baku naik dan akhirnya beban pokok penjualan naik drastis bahkan dari tahun 2021-2023 beban pokok penjualan lebih besar dari penjualan netto artinya sejak tahun 2021-2023 perusahaan sudah mengalami kerugian bruto.
2. PT Sri Rejeki Isman mempunyai utang yang terlalu besar sehingga perusahaan tidak mampu menutupi biaya-biaya untuk operasi dan membayar utangnya kepada kreditur, hal ini tergambar dari debt ratio tahun 2020-2021 masing-masing sebesar 63,69%, 132,31%, 202,52% dan 247,11%. Keadaan ini akhirnya membuat perusahaan tidak mampu membayar utangnya kepada salah satu krediturnya dan akhirnya melalui proses pengadilan, PT Sri Rejeki Isman Tbk dinyatakan pailit pada bulan Oktober 2024.
3. Pada tahun 2021 PT Sri Rejeki Isman Tbk terlambat membayar

bunga dan pokok Medium Term Notes sehingga saham perusahaan disuspensi yang mengakibatkan harga saham perusahaan turun drastis sehingga jumlah ekuitasnya menurun yaitu dari \$672.417.089 di tahun 2020 menjadi -\$398.816.550 di tahun 2021, pada tahun 2022 turun menjadi -\$781.018.569 dan di tahun 2023 ekuitasnya turun lagi menjadi sebesar – \$954.825.475.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Sejak tahun 2020-2023 *current ratio* PT Sri Rejeki Isman Tbk masing-masing sebesar 2,89X, 0,37X, 2,57X, 1,74X jadi dapat dikatakan sejak tahun 2020-2023 PT Sri Rejeki Isman Tbk dalam keadaan likwid kecuali tahun 2021 dalam keadaan illikuid.
2. Pada tahun 2020-2023 *debt ratio* PT Sri Rejeki Isman Tbk masing-masing sebesar 63,69%, 132,31%, 202,52%, 247,11% jadi dapat dikatakan bahwa pada tahun-tahun tersebut PT Sri Rejeki Isman Tbk dalam keadaan *unsolvable*.
3. Pada tahun 2020 PT Sri Rejeki Isman Tbk mempunyai

Operation Profit Margin sebesar 13,71% artinya pada tahun 2020 perusahaan mampu menghasilkan laba operasi sebesar 13,71% dari penjualan netto. Pada tahun 2021-2023 *Operation Profit Margin* perusahaan masing-masing sebesar – 125,76%, - 52,39% dan - 40,32% artinya sejak tahun 2021-2023 perusahaan tidak mampu menghasilkan laba operasi dari penjualan netto atau mengalami kerugian masing-masing sebesar 125,76%, 52,39% dan 40,32%.

4. Pada tahun 2020 ROA PT Sri Rejeki Isman Tbk sebesar 4,61% artinya pada tahun 2020 perusahaan mampu menghasilkan laba bersih dari total asset yang digunakan. Pada tahun 2021-2023 ROA perusahaan masing-masing sebesar – 87,61%, - 51,22%, dan – 26,78%, artinya sejak tahun 2021-2023 perusahaan tidak mampu menghasilkan laba bersih dari total asset yang digunakan, atau mengalami kerugian masing-masing sebesar 87,61%, 51,22% dan 26,78%.
5. Pada tahun 2020 PT Sri Rejeki Isman Tbk mempunyai *Net Profit Margin* sebesar 6,47% artinya pada tahun 2020, perusahaan mampu menghasilkan laba bersih dari penjualan

netto sebesar 6,47%. Pada tahun 2021-2023 *Net Profit Margin* perusahaan masing-masing sebesar – 126,40%, - 74,65% dan - 53,78% artinya pada tahun 2021-2023 perusahaan tidak mampu menghasilkan laba bersih dari penjualan netto, atau mengalami kerugian masing-masing sebesar 126,40%, 74,65% dan 53,78%.

B. Saran

1. Disarankan kepada setiap perusahaan, dalam operasinya tidak menggunakan utang yang sangat besar atau melebihi jumlah modal sendiri yang dimiliki perusahaan supaya kegiatan operasi perusahaan tidak terganggu dan perusahaan tidak menanggung beban keuangan yang sangat besar, bahkan bisa terjadi perusahaan tidak mampu membayar utangnya dan akhirnya dinyatakan pailit seperti yang dialami oleh PT Sri Rejeki Isman Tbk.
2. Disarankan kepada setiap perusahaan yang bergerak dalam bidang tekstil untuk investasi dalam teknologi yang bisa menghasilkan produk yang sesuai dengan selera pasar sehingga tidak terjadi penumpukan persediaan yang mengakibatkan produk tidak laku di pasar atau terjadi kerugian nilai persediaan.

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 BIAYA PROMOSI TERHADAP VOLUME PENJUALAN PADA PT. JANESA MEDIA LOGISTIK

Neli Marita

Akuntansi, STIE PBM Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : nendriss.jalee@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh biaya promosi terhadap volume penjualan. Objek penelitian bersumber dari PT. Janesa Media Logistik yakni berupa laporan keuangan perusahaan tahun 2018 sampai dengan tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat penulis sampaikan bahwa biaya promosi PT. Janesa Media Logistik selama periode 2018-2024 adalah fluktuatif yaitu terjadi kenaikan maupun penurunan dan terjadi kenaikan setiap tahun untuk volume penjualan perusahaan.

Hasil perhitungan korelasi (r) sebesar 0,865, angka ini mengisyaratkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Biaya Promosi dengan Volume Penjualan sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif yang berarti semakin tinggi Biaya Promosi yang dimiliki oleh Janesa Media Logistik maka akan semakin tinggi pula Volume Penjualan perusahaan. Angka Koefisien Determinasi (r^2) sebesar 0,748, nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel biaya promosi (X) terhadap variabel volume penjualan (Y) adalah sebesar 74,8% sedangkan sisanya sebesar 28,2% di pengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi linier yaitu $Y = 2,0889 + 11,214X + e$, arti persamaan ini adalah : konstanta (a) sebesar 2,0889 artinya apabila Biaya Promosi (X) nilainya adalah 0, maka Volume Penjualan (Y) nilainya sebesar 2,0889. Koefisien regresi (b) sebesar 11,214 artinya apabila nilai Biaya Promosi (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka Volume Penjualan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 11,214 satuan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Biaya Promosi terhadap Volume Penjualan pada PT. Janesa Media Logistik . Hal ini dapat terlihat dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,851 > 2,015$).

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa volume penjualan pada PT. Janesa Media Logistik dapat ditingkatkan melalui upaya pengoptimalan biaya promosi.

Kata kunci : Biaya Promosi, Volume Penjualan, PT. Janesa Media Logistik

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai mempunyai tujuan untuk dapat tetap hidup dan berkembang, tujuan tersebut hanya dapat dicapai melalui usaha mempertahankan dan meningkatkan tingkat keuntungan perusahaan. Oleh karena itu, penjualan memegang peranan penting bagi perusahaan agar produk yang dihasilkan oleh perusahaan dapat terjual dan memberikan penghasilan dan keuntungan bagi perusahaan. Penjualan yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk menjual barang ataupun jasa, yang diperlukan sebagai sumber pendapatan untuk menutup semua ongkos guna memperoleh laba.

Keberhasilan PT. Janesa Media Logistik dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan menjual produknya dalam hal ini adalah jasa pengiriman barang . Kegiatan penjualan Pelayanan Jasa Pengiriman PT. Janesa Media Logistik terdiri dari serangkaian kegiatan yang meliputi kebutuhan konsumen untuk mengirim tepat waktu dan dengan harga yang terjangkau, Dalam hal Pelayanan ini, perusahaan harus menentukan kebijakan atau prosedur yang akan diikuti untuk memungkinkan dilaksanakannya rencana penawaran yang telah ditetapkan.

PT. Janesa Media Logistik bertujuan untuk mencapai volume penjualan yang diharapkan dan menguntungkan guna tercapainya laba maksimum bagi perusahaan. Namun saat

ini tingkat penjualan yang dicapai oleh perusahaan belumlah sesuai dengan tingkat penjualan yang diharapkan oleh manajemen PT. Janesa Media Logistik.

Penetapan harga yang tepat oleh perusahaan dapat menciptakan hasil penerimaan penjualan dari produk yang dipasarkannya. Oleh karena itu PT. Janesa Media Logistik perlu memikirkan tentang penetapan harga jual produknya secara tepat karena harga yang tidak tepat akan berakibat tidak menarik para pembeli untuk menggunakan jasa pengiriman barang tersebut. Walaupun penetapan harga merupakan persoalan penting, masih banyak perusahaan yang kurang sempurna dalam menangani permasalahan penetapan harga tersebut. Karena menghasilkan penerimaan penjualan, maka harga memengaruhi volume penjualan, tingkat keuntungan, serta share pasar yang dapat dicapai oleh perusahaan. Penetapan harga selalu menjadi masalah bagi setiap perusahaan karena penetapan harga ini bukanlah kekuasaan atau kewenangan mutlak dari seorang pengusaha. Pada umumnya harga yang ditetapkan perusahaan disesuaikan dengan strategi perusahaan secara keseluruhan dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan diarahkan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan untuk tahun atau waktu tertentu. Hal ini dilakukan perusahaan karena penetapan harga jual mempunyai dampak langsung terhadap besarnya laba perusahaan, volume penjualan dan share pasar perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya volume penjualan pada sebuah perusahaan adalah promosi. Promosi merupakan salah satu unsur penting didalam *marketing mix* yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam memasarkan produk baik barang ataupun jasa. Dalam usaha meningkatkan volume penjualannya, seyogyanya perusahaan selalu berupaya mempromosikan produknya dengan berbagai cara. Namun saat ini promosi yang dilakukan oleh perusahaan dirasakan masih kurang maksimal. Promosi yang dilakukan secara baik dapat menghasilkan efek yang baik pula terhadap perusahaan dalam siklus hidup perusahaan itu sendiri. Selain itu promosi merupakan kegiatan yang rutin dan dapat mempengaruhi konsumen, karena dengan adanya promosi, perusahaan berusaha menciptakan kesan yang baik terhadap pelanggan maupun bagi pembeli. Untuk itu perusahaan harus dapat mengkombinasikan unsur bauran promosi menjadi satu kombinasi yang baik untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Secara umum, promosi harus menciptakan hubungan antara perusahaan dengan konsumen, bukan hanya menciptakan penjualan jangka pendek saja. Promosi yang dilakukan oleh perusahaan harus membantu memperkuat posisi produk dan menciptakan keterkaitan jangka panjang dengan konsumen. Oleh karena itu, dengan adanya promosi, dapat mempengaruhi minat beli konsumen. Promosi memiliki pengaruh yang erat

terhadap minat beli konsumen. Promosi secara efektif memberikan daya rangsang langsung terhadap konsumen sehingga dapat menimbulkan minat beli dalam hal ini penggunaan layanan jasa pengiriman dari PT. Janesa Media Logistik.

LANDASAN TEORI

A. Definisi Biaya Promosi

Biaya memiliki berbagai macam arti tergantung maksud dari pemakai istilah tersebut. Mulyadi membedakan pengertian biaya ke dalam arti luas dan arti sempit, sebagai berikut (Mulyadi, 2012:3)

Dalam arti luas biaya adalah pengorbanan sumber ekonomis yang diukur dalam satuan uang yang telah terjadi atau mungkin terjadi untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam arti sempit biaya merupakan bagian dari harga pokok yang dikorbankan dalam usaha untuk memperoleh penghasilan.

Supriyono juga membedakan biaya ke dalam dua pengertian yang berbeda yaitu biaya dalam arti *cost* dan biaya dalam arti *expenses* (Supriyono, 2011:14). Biaya dalam arti *cost* (harga pokok) adalah “jumlah yang dapat diukur dalam satuan uang dalam rangka pemilikan barang dan jasa yang diperlukan perusahaan, baik pada masa lalu (harga perolehan yang telah terjadi) maupun pada masa yang akan datang (harga perolehan yang akan terjadi) Sedangkan *expenses* (beban) adalah biaya yang dikorbankan atau dikonsumsi dalam rangka memperoleh pendapatan

(*revenue*) dalam suatu periode akuntansi tertentu.

Menurut Simamora (2002:40) biaya adalah kas atau setara kas yang dikorbankan atau dibayarkan untuk barang atau jasa yang diharapkan memberikan manfaat atau pendapatan saat ini atau dimasa mendatang bagi organisasi.

Menurut Nafarin (2004:379), biaya (Cost) adalah nilai sesuatu yang dikorbankan yang diukur dalam satuan uang untuk memperoleh aktiva yang diimbangi dengan pengurangan aktiva atau penambahan utang atau modal.

Menurut Purba, dan radiks (2006:209), biaya dinyatakan sebagai harga penukaran atau pengorbanan yang dilakukan untuk memperoleh manfaat. Bila istilah biaya digunakan secara spesifik, istilah ini dilengkapi menunjukkan objek yang bersangkutan, misalnya biaya langsung, biaya konversi, biaya tetap, biaya variabel, biaya standar, biaya diffrensial, biaya kesempatan dan sebagainya. Setiap perlengkapan mempunyai arti dalam menghitung dan mengukur biaya yang akan berguna bagi pimpinan dalam mencapai sasaran perencanaan dan pengawasan.

Biaya Promosi adalah bagian dari biaya penjualan yang dikeluarkan oleh Wajib Pajak dalam rangka memperkenalkan dan/atau menganjurkan pemakaian suatu produk baik langsung maupun tidak langsung untuk mempertahankan dan/atau meningkatkan penjualan.

Besarnya Biaya Promosi yang dapat dikurangkan dari penghasilan bruto merupakan akumulasi dari jumlah :

1. Biaya periklanan di media elektronik, media cetak, dan/atau media lainnya.
2. Biaya pameran produk.
3. Biaya pengenalan produk baru.
4. Biaya sponsorship yang berkaitan dengan promosi produk.

Yang Tidak termasuk Biaya Promosi adalah :

1. Pemberian imbalan berupa uang dan/atau fasilitas, dengan nama dan dalam bentuk apapun, kepada pihak lain yang tidak berkaitan langsung dengan penyelenggaraan kegiatan promosi.
2. Biaya Promosi untuk mendapatkan, menagih, dan memelihara penghasilan yang bukan merupakan objek pajak dan yang telah dikenai pajak bersifat final.

Kegiatan promosi yang dilakukan oleh perusahaan menimbulkan minat dan kesadaran masyarakat akan keberadaan produk yang ada di pasaran, sehingga penjual lebih mudah untuk menjual produknya ke pangsa pasar dan juga lebih mudah untuk meyakinkan konsumen untuk membeli produk tersebut sesuai dengan kegunaannya. Kegiatan promosi ini merupakan salah satu kegiatan yang sangat berpengaruh bagi kegiatan pemasaran ataupun penjualan, hal ini juga yang berakibat bagi perusahaan nantinya.

Menurut pendapat Stanton (2011:106), promosi adalah kegiatan

memberikan informasi kepada konsumen, memengaruhi, dan menghimbau khalayak ramai.

Saladin (2003:78) menyatakan promosi sebagai salah satu unsur dalam bauran pemasaran perusahaan yang didayagunakan untuk memberitahukan, mengingatkan, dan membujuk konsumen tentang produk perusahaan.

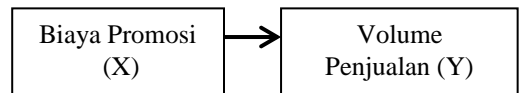
B. Definisi Volume Penjualan

Kegiatan penjualan merupakan faktor yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu usaha. Fungsi penjualan juga merupakan sumber pendapatan perusahaan yang diperlukan untuk menutup biaya-biaya guna memperoleh laba. Perusahaan, dalam menghasilkan barang/jasa, mempunyai tujuan akhir yaitu menjual barang/jasa tersebut kepada konsumen.

Volume penjualan merupakan hasil total keseluruhan dari kegiatan penjualan produk atau barang selama waktu yang ditetapkan dalam suatu usaha. Semakin besar jumlah penjualan yang dihasilkan perusahaan, semakin besar kemungkinan laba yang akan dihasilkan perusahaan. Oleh karena itu, volume penjualan merupakan salah satu hal penting yang harus dievaluasi untuk menghindari kerugian dalam suatu perusahaan, sehingga volume penjualan yang menguntungkan harus menjadi tujuan utama perusahaan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif dalam penelitian ini. Menurut definisi Bogdan dan Taylor (2017:4) dalam Mogong, metodologi kualitatif merupakan proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan manusia dan perilaku yang dapat diamati. Dalam penelitian ini adalah tentang menganalisis laporan keuangan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan PT. Janesa Media Logistik 2020 – 2021.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan besarnya Biaya Promosi dan Volume Penjualan yang dimiliki oleh PT. Janesa Media Logistik periode 2018 - 2024, dapat dilihat di tabel dibawah ini.

Tabel
Biaya Promosi dan Volume Penjualan
PT. Janesa Media Logistik
Periode 2018-2024

Tahun	Biaya Promosi	Volume Penjualan	Target Penjualan
2018	Rp. 494,243,200	Rp. 7,198,545,200	Rp. 7,500,000,000
2019	Rp. 552,421,100	Rp. 7,715,654,100	Rp. 8,000,000,000
2020	Rp. 630,306,600	Rp. 8,381,341,100	Rp. 8,500,000,000
2021	Rp. 530,325,400	Rp. 9,144,546,400	Rp. 9,500,000,000
2022	Rp. 657,808,800	Rp. 9,911,135,300	Rp. 10,000,000,000
2023	Rp. 706,565,200	Rp. 10,485,675,200	Rp. 10,500,000,000
2024	Rp. 791,165,100	Rp. 10,708,509,900	Rp. 11,000,000,000

Berdasarkan banyaknya variable penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu: (1) Biaya Promosi (2) Volume Penjualan. Data yang berhasil dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan tehnik statistik deskriptif maupun menggunakan statistik inferensial. Berikut ini merupakan uraian singkat statistik deskriptif dibuat oleh penulis.

1. Biaya Promosi

Seperti yang terlihat pada tabel, maka data penelitian tentang variable Biaya Promosi dengan jumlah data n sebanyak 7 diperoleh rentang skor empirik dengan nilai minimum 494,243,200 dan nilai maximum 791,165,100 *mean* (rata-rata) sebesar 623,262,200 *median* (nilai tengah) 630,306,600. Sedangkan distribusi frekuensi dari variable Biaya Promosi dapat dilihat pada tabel

Tabel
Statistics

		Biaya Promosi
N	Valid	7
	Missing	0
Mean		623,262,200
Median		630,306,600
Minimum		494,243,200
Maximum		791,165,100
Sum		4,362,835,400

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Tabel Distribusi Frekuensi

Biaya Promosi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	494243200	1	14.3	14.3	14.3
	530325400	1	14.3	14.3	28.6
	552421100	1	14.3	14.3	42.9
	630306600	1	14.3	14.3	57.1
	657808800	1	14.3	14.3	71.4
	706565200	1	14.3	14.3	85.7
	791165100	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

2. Volume Penjualan

**Tabel
Statistics**

	Volume Penjualan
N Valid	7
Missing	0
Mean	9,077,915,314
Median	9,144,546,400
Minimum	7,198,545,200
Maximum	10,708,509,900
Sum	63,545,407,200

Seperti yang terlihat pada tabel diatas, maka data penelitian tentang variable Volume Penjualan dengan jumlah data n sebanyak 7 diperoleh rentang skor empirik dengan nilai minimum 7,198,545,200 dan nilai maximum 10,708,509,900 *mean* (rata-rata) sebesar 9,077,915,314, *median* (nilai tengah) 9,144,546,400. Sedangkan distribusi frekuensi dari variable Volume Penjualan dapat dilihat pada tabel di bawah

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Tabel Distribusi Frekuensi

Volume Penjualan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7198545200	1	14.3	14.3	14.3
	7715654100	1	14.3	14.3	28.6
	8381341100	1	14.3	14.3	42.9
	9144546400	1	14.3	14.3	57.1
	9911135300	1	14.3	14.3	71.4
	10485675200	1	14.3	14.3	85.7
	10708509900	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Untuk menyimpulkan hasil penelitian, penulis menggunakan teknik

1. Analisis Korelasi
2. Analisis Determinasi
3. Uji t
4. Analisis Regresi

1. Koefisien Korelasi

Tabel
Correlations

		Volume Penjualan	Biaya Promosi
Volume Penjualan	Pearson Correlation	1	.865*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	7	7
Biaya Promosi	Pearson Correlation	.865*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	7	7

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Untuk mengetahui keeratan hubungan variable Biaya Promosi dengan Variable Penjualan, dapat dilihat pada besarnya koefisien korelasi dengan pedoman yaitu jika koefisien semakin mendekati 1 atau -1, maka hubungan yang terjadi erat atau kuat, sedangkan jika koefien semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi lemah. Dari output di atas didapat koefisien korelasi sebesar 0,865 (lihat tabel). Karena nilai berada di rentang 0,800–0,100 maka hubungan antara Biaya Promosi dengan Volume Penjualan adalah sangat kuat. Untuk mengetahui arah hubungan maka dapat dilihat pada tanda nilai koefisien yaitu

positif atau negatif. Nilai koefisien bertanda positif menandakan terjadinya hubungan positif, artinya semakin tinggi Biaya Promosi yang dimiliki oleh PT. Janesa Media Logistik maka semakin tinggi pula Volume Penjualan yang dimiliki perusahaan.

2. Koefisien Determinasi

Tabel
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.697	7.519638

a. Predictors: (Constant), Biaya Promosi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable Biaya Promosi terhadap variable Volume Penjualan. Koofisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variable Biaya Promosi yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable Volume Penjualan. Hasil analisa determinasi dapat dilihat pada output Model Summary. Berdasarkan output diperoleh angka koofisien determinasi (r^2) sebesar 0.748 atau 74,8%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel Biaya Promosi (X) terhadap variabel Volume Penjualan (Y) adalah sebesar 74,8% sedangkan sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variable atau faktor lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

3. Uji t

Uji t (uji Koefisien Regresi Sederhana) digunakan untuk mengetahui apakah variable Biaya Promosi (X) berpengaruh signifikan terhadap variable Volume Penjualan (Y). Sesuai dengan tabel, maka hasil uji t diperoleh sebagai berikut Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Biaya Promosi terhadap Volume Penjualan pada PT. Janesa Media Logistik

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan Biaya Promosi terhadap Volume Penjualan pada PT. Janesa Media Logistik

Dari *output tabel Coeffisients* (Tabel) dapat kita lihat bahwa nilai t hitung $>$ t table ($3,851 > 2,015$) maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya : terdapat pengaruh yang signifikan Biaya Promosi terhadap Volume Penjualan pada PT. Janesa Media Logistik.

4. Analisis Regresi Sederhana

Tabel
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.0889	1.8379		1.137	.007
	Biaya Promosi	11.214	2.912	.865	3.851	.012

a. Dependent Variable: Volume Penjualan

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variable Biaya Promosi apabila variable Volume Penjualan mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan antara kedua variable tersebut apakah berhubungan positif atau negatif. Adapun persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + bX$

Y = variable terikat (Volume Penjualan)

X = variable bebas (Biaya Promosi)

a = Konstanta (Nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Berdasarkan hasil output bentuk persamaan regresi kedua variable tersebut dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 2,0889 + 11,214X + e$. Adapun arti persamaan ini adalah :

a. Konstanta (a) sebesar 2,0889 ; artinya apabila Biaya Promosi (X) nilainya adalah 0, maka Volume Penjualan (Y) nilainya sebesar 0,0889

b. Koefisien regresi (b) sebesar 11,214; artinya apabila nilai Biaya Promosi

(X) mengalami kenaikan 1 satuan maka Volume Penjualan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 11,214 satuan. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Biaya Promosi dengan Volume Penjualan, semakin tinggi Biaya Promosi yang dimiliki oleh PT. Janesa Media Logistik maka semakin tinggi Volume Penjualan Perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis pada PT. Janesa Media Logistik dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut : Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Biaya Promosi terhadap Volume Penjualan pada PT. Janesa Media Logistik . Hal ini dapat terlihat dari nilai hasil uji t. Uji t menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,851 > 2,015$), ini berarti tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah Biaya Promosi berpengaruh secara signifikan terhadap Volume Penjualan pada PT. Janesa Media Logistik telah terbukti.

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variable Biaya Promosi dengan variable Volume Penjualan menghasilkan harga koefisien korelasi (r) sebesar 0,865. Angka ini mengisyaratkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Biaya Promosi dengan Volume Penjualan sedangkan arah

hubungan yang terjadi adalah positif. Nilai r positif berarti semakin tinggi Biaya Promosi yang dimiliki oleh PT. Janesa Media Logistik maka akan semakin tinggi pula Volume Penjualan perusahaan.

Persentase sumbangan pengaruh variable Biaya Promosi terhadap variable Volume Penjualan dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasi. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variable Biaya Promosi yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable Volume Penjualan. Berdasarkan output diperoleh angka koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,748. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel Biaya Promosi terhadap variabel Volume Penjualan adalah sebesar 74,8% sedangkan sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variable atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana antara pasangan data Biaya Promosi dengan Volume Penjualan diketahui bahwa nilai koefisien regresi (b) yang diperoleh adalah sebesar 11,214 dan nilai konstanta (a) sebesar 2,0889. Dengan demikian persamaan regresi antara variable Biaya Promosi dengan Volume Penjualan adalah $Y = 2,0889 + 11,214X + e$

Adapun arti persamaan ini adalah : konstanta (a) sebesar 2,0889 artinya apabila Biaya Promosi (X) nilainya adalah 0, maka Volume Penjualan (Y)

nilainya sebesar 2,0889. Koefisien regresi (b) sebesar 11,214 artinya apabila nilai Biaya Promosi (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka Volume Penjualan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 11,214 satuan. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Biaya Promosi dengan Volume Penjualan, dengan kata lain semakin tinggi Biaya Promosi yang dimiliki oleh PT. Janesa Media Logistik maka semakin tinggi pula tingkat Volume Penjualan yang dimiliki oleh perusahaan.

Saran

Berdasarkan berbagai temuan yang dituangkan dalam hasil dan pembahasan, maka rekomendasi dari hasil kegiatan ini adalah : acuan promosi merupakan kombinasi strategi yang paling baik dari unsur-unsur promosi, maka dalam melakukan promosi, PT. Janesa Media Logistik sebaiknya menentukan terlebih

dahulu unsur promosi apa yang paling tepat digunakan dan bagaimana perusahaan mengkombinasikan unsur-unsur tersebut, agar hasil promosi yang dilakukan oleh perusahaan dapat optimal sehingga berimbas positif terhadap volume penjualan yang ditargetkan.

PT. Janesa Media Logistik juga disarankan untuk selalu berusaha untuk menciptakan hubungan masyarakat yang baik, agar mendapatkan publitas yang baik, yaitu suatu usaha yang terencana untuk membentuk dan mempengaruhi pandangan dan sikap masyarakat. Kegiatan ini adalah usaha untuk mendapatkan *good-will* dari langganan, perusahaan lain, pekerja, pedagang, pejabat pemerintah dan lain-lain. Tanpa dukungan hubungan masyarakat, biaya promosi yang telah dikeluarkan oleh PT. Janesa Media Logistik tidak akan bekerja secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Gitosudarmo 2010, Mengukur Kepuasan Pelanggan, Edisi Bahasa Indonesia.
- Henry Simamora, 2002, *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan, Untuk Menaikkan Pangsa Pasar, Jakarta, PT. Rineka Cipta.*
- Irawan, DKK, Pemasaran. Prinsip dan Kasus. BPFE, Tahun, Yogyakarta 2003.
- Swastha Basu DH dan Irawan, Manajemen Pemasaran Modern, (Yogyakarta : Penerbit Lembaga Manajemen, 2002.
- Kotler, Philip (2007), Manajemen Pemasaran Edisi kelima. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Mulyadi, 2012. Total Quality Management, Yogyakarta: Aditya Media
- Nitisemito, Alex S, Marketing. Jakarta : Ghalia Indonesia 2010.
- Nitisemito, Alex, Pemasaran Edisi kesatu, Lembaga penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.
- Rangkuti, Freddy, 2009. Measuring Customer Satisfaction: Gaining Customer Relationship Strategy, Jakarta: Pustaka Utama.
- Supriyono, R. 2011, Akuntansi Biaya, Perencanaan dan pengendalian biaya, serta pengambilan keputusan. Yogyakarta : BPFE
- Swastha Basu DH dan Irawan, Manajemen Pemasaran Modern, (Yogyakarta : Penerbit Lembaga Manajemen, 2010)
- Swastha Basu DH, Azas-azas Marketing, Edisi kedua, Penerbit : Akademi Keuangan dan Bisnis, Yogyakarta, 2011.
- Stanton, Jhon L, Marketing planning in a total equity environment. New York : The Hawoth Press 2011.
- Simamora, Bilson. 2004. Riset Pemasaran. Edisi Pertama. Gramedia Pustaka Utama.
- Zeithaml, Valarie, A. Parasuraman and Leonard L. Berry, 2008, Devering Quality Service, New York: The Free Press.
- Parasuraman, Zeithaml ; Valerie A, Berry, Leonard ; Cnceptual Model of Service Quality and It's Implications for Future Research, Journal of Marketing, Fall, New York, 2008

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. MAURINDO TEKNIK SOLUSI

Jatenangan Manalu

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : jatenangan1960@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Maurindo Teknik Solusi, dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Maurindo Teknik Solusi. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Maurindo Teknik Solusi yang berjumlah 55 orang. Adapun teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh, dimana jumlah sample dalam penelitian ini adalah 55 orang sebanyak jumlah populasi yang ada.

Berdasarkan hasil Determinasi berganda R-Square didapatkan adalah 0,694 atau yang berarti variabel independen motivasi kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) mampu menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan (Y) dengan persentase sebesar 69,4% dan sisanya sebesar 30,6% tidak dinyatakan dalam penelitian ini

Berdasarkan nilai F hitung pada Tabel tersebut diketahui F hitung sebesar 58,941 dan nilai tabel F tabel untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $V1 = 3-1 = 2$ dan $V2 = 55 - 2 - 1 = 52$ sebesar 3,18. Sehingga F hitung lebih besar dari F tabel ($58,941 > 3,18$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dengan tingkat kepercayaan 95%, secara simultan variabel motivasi (X1), dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Keywords : Motivasi, Budaya orgaanisasi, Prestasi kerja Karyawan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan perencanaan, pengorganisasian pengarahan, serta pengawasan dari kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pemeliharaan sumber daya manusia

dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan, individu dan masyarakat. Keberadaan manusia dalam perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan.

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi PT.

Maurindo Teknik Solusi. Pentingnya peningkatan prestasi kerja karyawan disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat prestasi kerja yang tinggi akan mendorong tercapainya tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Bagi PT. Maurindo Teknik Solusi, prestasi kerja sangat terkait erat dengan output yang akan didapat dan kelangsungan hidup perusahaan. Sangat sulit bagi perusahaan untuk mendapatkan keuntungan besar, jika prestasi kerja karyawan rendah. Meningkatkan prestasi karyawan adalah hal yang mutlak dan harus dilakukan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci kesuksesan usaha.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, diantaranya adalah Motivasi. Kurang bersemangatnya karyawan PT. Maurindo Teknik Solusi dalam bekerja mengidentifikasikan jika motivasi yang dimiliki oleh karyawan belum maksimal. Hal ini tentunya akan menjadi kendala karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang maksimal atau mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebagian dari karyawan hanya menyelesaikan pekerjaan apa yang sudah menjadi kewajiban mereka, tetapi tidak berusaha untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam diri mereka. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja

para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan atau yang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan. Oleh karena motivasi kerja karyawan sangat mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah budaya organisasi. budaya organisasi merupakan fondasi atau landasan untuk membangun perusahaan. Pengembangan budaya organisasi menjadi titik kritis dalam menciptakan prestasi kerja karyawan yang optimal guna tercapainya organisasi yang unggul. Saat ini PT. Maurindo Teknik Solusi masih berupaya dalam membentuk suatu budaya organisasi yang kuat. Dari sudut pandang budaya, organisasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu organisasi dengan budaya lemah (*weak culture organization*) dan organisasi yang memiliki budaya kuat (*strong culture organization*). Idealnya adalah organisasi yang berhasil membentuk budaya organisasi yang kuat karena di dalamnya terdapat individu-individu yang memiliki *shared value* yang konsisten dan memiliki tujuan dan perilaku yang sama dan efektif. Namun *strong culture organization* tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan perlu proses untuk dikembangkan. Pembentukan budaya organisasi pada setiap perusahaan melewati proses yang berbeda-beda. Ada perusahaan yang merancang nilai-nilai budaya didasarkan pada sejarah hidupnya suatu organisasi. Misalkan, bagaimana

organisasi itu jatuh bangun menghadapi berbagai krisis, kesuksesan dan sebagainya. Pengalaman-pengalaman itu pada akhirnya bisa menjadi pelajaran penting untuk kemudian diformulasikan dalam bentuk nilai-nilai aturan yang menjadi semangat bersama. Ada pula budaya organisasi yang secara sengaja dirancang berdasarkan kesepakatan para anggota manajemen puncak organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini diberi judul: “Pengaruh Motivasi dan Budaya organisasi terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Maurindo Teknik Solusi”

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Prestasi kerja Karyawan

1. Pengertian Prestasi kerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira, Sjafri (2005:223), “Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.”

Pendapat lain menyatakan “Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan, produk atau jasa yang dihasilkan, yang diberikan seseorang atau sekumpulan orang.” Nitisemito (2005:68).

Menurut Nawawi Hadari (2007: 234) “Prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material.”

Menurut Handoko, T. Hani (2009: 135) “Penilaian prestasi kerja adalah

proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.”

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009:93) “Penilaian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”

Menurut Sastrohadiwiryo (2013 : 243) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan

2. Faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan

Sunyoto (2012:198) menyatakan, terdapat tujuh faktor yang diidentifikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang karyawan

a. Faktor internal

1) Disiplin

Disiplin bermakna tertib, baik cara maupun waktu. Disiplin baik waktu maupun cara sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Disiplin cara, mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam bentuk kualitas. Sedangkan Disiplin waktu akan

meningkatkan prestasi kerja karyawan secara kuantitas. Karyawan yang Disiplin mematuhi standart operational prsosedure (SOP) akan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan rapi sesuai dengan standar kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Sementara karyawan yang disiplin mematuhi waktu kerja, maka secara kuantitas hasil kerjanya akan jauh lebih baik. Jadi mental disiplin ikut berperan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

2) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Atau sederhananya, motivasi sering diartikan sebagai semangat kerja yang tinggi. Pekerjaan yang dilakukan dengan motivasi yang tinggi akan terasa lebih ringan dan jauh dari stress. Hasilnya pun jauh lebih baik baik secara kualitas maupun kuantitas.

3) Kecerdasan

Faktor internal lain yang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah kecerdasan individu tersebut. Karyawan yang cerdas akan dengan mudah memahami SOP tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut akan meminimalisir error atau kesalahan dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah salah satu sifat yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Karyawan yang bertanggung jawab akan berusaha mengerjakan setiap tugas yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu.

b). Faktor Eksternal

1) Kondisi keluarga

Kondisi keluarga dapat mempengaruhi suasana hati dan psikologis karyawan. Mau tidak mau secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap motivasi dan keMotivasian kerja. Kondisi rumah yang tidak tenang, banyak permasalahan akan menurunkan motivasi kerja dan akhirnya berdampak pada ke-Motivasian dan prestasi kerja. Hal ini otomatis akan menurunkan prestasi kerja. Sebaliknya kondisi rumah yang tenang, bahagia akan memberikan motivasi kerja yang tinggi, jauh dari stress. Hal ini tentu akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

2) Motivasi

Motivasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Motivasi yang nyaman, rekan kerja yang bersahabat dan saling mendukung serta pimpinan yang care akan memberi motivasi positif dalam bekerja. Karyawan akan bahu membahu bekerja dengan penuh keceriaan. Persaingan sehat antar karyawan pun akan mewarnai

keseharian dalam perusahaan. Sebaliknya Motivasi yang tidak nyaman, rekan kerja yang tidak bersahabat, pimpinan yang kurang menghargai karyawan akan menurunkan prestasi kerja. Karyawan pun akan bekerja ogah-ogahan dan tidak bersemangat.

3) Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah hak karyawan yang harus diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang terdidik dan terlatih sesuai dengan bidangnya akan bekerja lebih cerdas dan baik. Sudah seharusnya setiap perusahaan mengalokasikan dana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan secara berkala. Harapannya prestasi kerja karyawan akan terus meningkat, seiring dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan mereka.

3. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko, T. Hani (2015 : 120) manfaat penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

- a. Perbaikan Prestasi Kerja Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.
- b. Penyesuaian Kompensasi Evaluasi prestasi kerja dapat membantu para pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pem-

berian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

- c. Keputusan-keputusan Penempatan Promosi, transper dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu untuk di antisipasi. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- d. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan Prestasi kerja yang jelek menunjukkan kebutuhan latihan, demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karier Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- f. Penyimpanan-penyimpanan Proses Staffing Prestasi kerja yang baik dan jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- g. Ketidakakuratan Informasional Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.
- h. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan Prestasi kerja yang jelek merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
- i. Kesempatan kerja yang adil Penilaian kerja secara akurat akan menjamin

keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

- j. Tantangan-tantangan eksternal Prestasi kerja dapat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar Motivasi, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial dan lainnya.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:95) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Nawawi (2011:351) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

2. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2008) yang dikutip Soekidjo (2006:125) mengemukakan bahwa: motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain:

- 1) Meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan atau karyawan.
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya meningkatkan kinerjanya.
- 3) Meningkatkan produktifitas atau kinerja karyawan

- 4) Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 6) Meningkatkan kehadiran kerja karyawan

Sedangkan menurut Gouzali Saydam (2000: 228) menyebutkan bahwa pada hakekatnya tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan gairah kerja dan semangat kerja.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja.
- 4) Meningkatkan kinerja.
- 5) Mempertinggi moral kerja karyawan.
- 6) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 7) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- 8) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

3. Cara Memotivasi Karyawan

Dalam suatu organisasi formal, motivasi merupakan tugas seorang pimpinan untuk membuat karyawan melakukan apa yang harus dilakukan. Pimpinan dapat memotivasi karyawan dengan berbagai cara, diantaranya :

1. Menginspirasi, yaitu dengan memasukkan semangat ke dalam diri karyawan agar bersedia melakukan sesuatu dengan efektif. Karyawan diinspirasi melalui kepribadian pimpinan, keteladanannya, dan pekerjaan yang dilakukannya secara sadar atau tidak sadar.

2. Mendorong, yaitu dengan merangsang karyawan untuk melakukan apa saja yang harus dilakukan melalui pujian, persetujuan dan bantuan.
3. Mendesak, yaitu membuat karyawan merasa harus melakukan apa yang harus dilakukan dengan sesuatu cara, termasuk paksaan, kekerasan dan ancaman jika perlu. Namun, motivasi jenis ini sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan zaman dan bersifat negatif karena karyawan bekerja disebabkan adanya paksaan tanpa ada motif dari dirinya sendiri

C. Budaya organisasi

1. Pengertian Budaya organisasi

Menurut Robbins (2002:289) “Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.”

Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2005:391) “Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.”

Menurut Cushway dan Lodge (2000:98) “Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang akan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.”

Menurut Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2005 : 113) yang dikutip dari Edgar H. Schein mendefinisikan bahwa : “ Budaya organisasi adalah

seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal”.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2001:294), fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- b. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- c. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan, sehingga tercapai kinerja yang maksimal.
- d. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

METODE PENELITIAN

A. Metode Pengumpulan data

Nazir (1999:145) mendefinisikan pengumpulan data sebagai prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode pengum-

pulan 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. Maurindo Teknik Solusi 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 keseluruhan subjek penelitian Suharsimi (2006:130). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2002:57). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Maurindo

Teknik Solusi yang berjumlah 55 orang karyawan

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2008:81). Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang yaitu sejumlah banyaknya populasi yang ada.

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 : Motivasi (X_1) dan Budaya organisasi (X_2).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)
Variabel terikat yang diasumsikan terpengaruh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah yang diberi simbol Y yaitu prestasi kerja karyawan.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian

a. Determinasi berganda

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh gambaran besarnya pengaruh variabel Motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0.694. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi total pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 69,4% persen. Ini berarti terdapat pengaruh variabel lain diluar penelitian sebesar 30,6% persen seperti kemampuan dan keahlian, dan lain-lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Dimension 1 0	.833 ^a	.694	.682	3.33563

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan

b. Regresi berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variable prestasi kerja karyawan apabila variable Motivasi dan variable budaya organisasi mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan antara variable bebas dengan variable terikat apakah masing-masing variable berhubungan positif atau negatif.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.136	4.596		.465	.026
Motivasi	.237	.086	.365	2.760	.002
Budaya organisasi	.527	.137	.508	3.482	.000

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standar sebagai berikut : $Y = 2.136 + 0,237X_1 + 0,527X_2$

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilia konstanta diperoleh sebesar 2.136, menyatakan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel Motivasi kerja dan budaya organisasi besarnya nilai prestasi kerja karyawan sudah terbentuk sebesar 2.136.

b. Variabel Motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,237.

Hal ini diartikan bahwa jika variabel Motivasi kerja (X_1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_2) tetap atau konstan (0), maka prestasi kerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan 0,237 satuan.

c. Variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,527. Hal ini diartikan bahwa jika variabel

budaya organisasi (X2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel Motivasi kerja (X1) tetap atau konstan (0), maka prestasi kerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,527 satuan.

c. Uji f

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1460.914	2	730.457	58.941	.000 ^a
Residual	644.432	52	12.393		
Total	2105.345	54			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan

Berdasarkan nilai F hitung pada Tabel tersebut diketahui F hitung sebesar 58,941 dan nilai tabel F tabel untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $V1 = 3-1 = 2$ dan $V2 = 55 - 2 - 1 = 52$ sebesar 3,18. Sehingga F hitung lebih besar dari F tabel ($58.941 > 3,18$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dengan tingkat kepercayaan 95%, secara simultan variabel motivasi (X1), dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Motivasi dan Budaya organisasi secara simultan nyata mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Pengaruh variabel Motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0.694. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi total pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 69,4% persen. Ini berarti terdapat pengaruh variabel lain diluar penelitian sebesar 30,6% persen seperti kemampuan dan keahlian, dan lain-lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.
2. Hasil Uji F menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_0 ditolak atau H_d diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian,tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Motivasi dan Budaya organisasi secara simultan nyata mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti kemukakan di atas, maka peneliti akan menyampaikan saran-saran atau sumbangan pemikiran yang kiranya dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan bagi PT. Maurindo Teknik Solusi agar motivasi dan budaya organisasi yang telah diberlakukan perusahaan agar dapat dipertahankan dan di tambah lebih baik kembali agar kinerja karyawan dapat meningkat atau tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu Sp. 2008. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Gouzali Saydam, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Djambatan, 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
- Mangkuprawira, Sjafri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (edisi kedua). Ghalia Indonesia: Bogor.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Untuk Bisnis Yang Kompetitif”*. Edisi enam (revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2011, *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Riduwan. 2003. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sunyoto, Danang. 2012. *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan ke-2. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Sondang P. Siagian, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2010, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta.
- Wirawan. 2014. *Evaluasi Prestasi kerja : Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta Salemba empat

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BRI INSURANCE (BRINS) CABANG SEMANGGI JAKARTA

Wakhyudin

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : wahyudins@yahoo.com

Septian Adi Wibowo

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : septianadiwibowo87@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BRI Insurance (Brins) Cabang Semanggi Jakarta. Dalam penelitian ini populasinya adalah PT. BRI Insurance (Brins) Cabang Semanggi Jakarta sebanyak 30 orang. Adapun metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (Brins) Cabang Semanggi Jakarta. Hasil perhitungan analisa korelasi menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,729, nilai ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat positif antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,531 atau 53,1%%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y) adalah sebesar 53,1%%sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lainnya.

Persamaan regresi $Y = 13,706 + 0,599 X + e$. Konstanta (a) sebesar 13,706 artinya apabila variabel kompensasi (X) nilainya adalah 0, maka variabel prestasi kerja (Y) nilainya sebesar 13,706. Koefisien regresi (b) sebesar 0,599 artinya apabila nilai variabel kompensasi (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka prestasi kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,599 satuan.

Dari hasil uji hipotesis (uji t) didapatkan hasil nilai signifikansi adalah lebih kecil dari 0,05 ($5,629 > 2,048$) atau nilai t hitung lebih besardari t tabel ($11,140 > 1,664$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BRI Insurance (Brins) Cabang Semanggi Jakarta.

Kata kunci : *Kompensasi, Prestasi Kerja*

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam era persaingan bisnis yang sangat kompetitif saat ini kualitas SDM yaitu karyawan menjadi faktor yang perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen sebuah perusahaan. Strategi peningkatan kualitas SDM merupakan salah satu langkah yang tepat untuk menjawab tantangan peningkatan SDM tersebut.

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Prestasi kerja karyawan memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh prestasi kerja perusahaan yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi merupakan salah satu perusahaan yang melakukan kegiatan perasuransian yang dapat dipercaya, responsive dan adaptif dalam menyediakan kebutuhan proteksi asuransi bagi seluruh nasabah, PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi selalu berupaya memenuhi kebutuhan para konsumennya sehingga membutuhkan tenaga kerja yang ahli dan berpengalaman secara professional dalam menja-

lankan pekerjaannya serta dapat melakukannya prestasi kerjanya secara maksimal sehingga terpenuhi keinginan dari para konsumen perusahaan.

Prestasi kerja karyawan yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi organisasi, karena prestasi kerja yang dihasilkan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang pernah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan, sehingga dapat memberikan kontribusi pada pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan survey pendahuluan, ditemukan bahwa prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari tidak tercapainya beberapa target perusahaan yang telah ditetapkan, selain itu ada pula permasalahan yaitu terjadinya komplain dari beberapa nasabah yang disebabkan oleh prestasi kerja karyawan yang kurang optimal dalam memberikan informasi secara lengkap.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja lainnya adalah kompensasi. Kompensasi adalah penghargaan atau balas jasa yang diperoleh karyawan berupa materi atau non-materi dari perusahaan atau instansi tempat dia bekerja. Cara yang paling umum untuk memenuhi kebutuhan hidup tersebut adalah dengan bekerja dan mendapatkan imbalan atau hasil dari suatu pekerjaan. Jika imbalan yang

diperolehnya belum dapat mencukupi bagi pemenuhan kebutuhan dasarnya, maka ia akan terus berusaha untuk mengerjakan pekerjaan lain yang mungkin dapat mencukupi kebutuhannya, sehingga dengan demikian orang tersebut tidak akan mampu berkonsentrasi kepada pekerjaannya. Hal ini dapat mengakibatkan prestasi kerja menjadi rendah. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa sistem kompensasinya memenuhi kriteria layak dan cukup. Demikian juga halnya dengan sistem kompensasi yang menghargai prestasi kerja akan dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan adalah kemampuan karyawan. Beberapa kasus menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang belum secara maksimal memiliki kompetensi yang cukup tentang pengetahuan bidang yang dimilikinya sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga mereka menemui kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan merupakan kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang ditanggungsnya. Jadi prestasi kerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya kemampuan dan motivasi seseorang yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dalam bidang yang digelutinya, akan mudah menjalankan tugasnya. Kemampuan seorang karyawan harus tumbuh terutama dari dalam diri karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul *"Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi."*

B. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi.

II. LANDASAN TEORI

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Henry Simamora (2004: 441), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut Gary Dessler (2007: 46), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak

langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Sedangkan menurut Mondy (2008 : 4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Panggabean dalam Edy Sutrisno (2009 : 181) bahwasanya kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2002 : 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh perusahaan.

2. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002 : 121) antara lain :

- a) Ikatan Kerjasama
- b) Kepuasan Kerja
- c) Pengadaan Efektif
- d) Kompensasi
- e) Stabilitas Karyawan
- f) Disiplin
- g) Pengaruh Serikat Buruh
- h) Pengaruh Pemerintah

3. Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

- a) Kompensasi yang berbentuk finansial
- b) Kompensasi yang berbentuk non finansial

Adapun Mathis (2006 : 420) mengemukakan jenis kompensasi dapat berupa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik sering meliputi pujian atas penyelesaian sebuah proyek atau pemenuhan tujuan kinerja. Pengaruh psikologis dan sosial yang lain mencerminkan penghargaan intrinsik. Sedangkan penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang nyata dan berupa penghargaan moneter dan nonmoneter. Jenis kompensasi langsung berupa : Gaji Pokok, Penghasilan Tetap

Sedangkan menurut Hadari Nawawi (2008 : 316) jenis-jenis kompensasi meliputi Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Insentif

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang dikemukakan Malayu S.P. Hasibuan (2000:128) antara lain :

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

- b. Kemampuan Untuk Membayar
- c. Organisasi Buruh
- d. Produktivitas
- e. Pemerintah
- f. Biaya Hidup
- g. Posisi Jabatan Karyawan
- h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
- i. Kondisi Perekonomian Nasional
- j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

5. Indikator kompensasi

Didalam penelitian ini penulis mengambil indikator kompensasi menurut Hadari Nawawi (2008 : 316) yang membagi jenis-jenis kompensasi sebagai berikut :

- a. Kompensasi Langsung
Kompensasi langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji juga diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.
- b. Kompensasi Tidak Langsung
Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan / ganjaran dengan variasi

yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi / perusahaan.

c. Insentif

Insentif adalah penghargaan / ganjaran yang diberikan untuk mekompensasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi..

B. Prestasi Kerja

1. Definisi Prestasi Kerja

Mangkunegara (2009:67) menjelaskan bahwa : “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Sedangkan Handoko (2007: 135) menyatakan sebagai berikut : “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya”. Kemudian Sirait (2006:128), menjelaskan bahwa : “Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi.”

Menurut Hasibuan (2008:94), menjelaskan, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2001: 193) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

a) Motivasi

Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan.

b) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

c) Tingkat Stres

Tingkat stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu tingkat stres sebagai stimulus, tingkat

stres sebagai respon dan tingkat stres sebagai stimulus-respon. Tingkat stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan.

d) Kondisi Fisik Pekerjaan

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Kondisi fisik pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

e) Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

f) Desain Pekerjaan.

Desain pekerjaan adalah variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan. Desain pekerjaan merupakan variasi dari berbagai macam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Semakin tinggi variasi pekerjaan yang dilakukan maka prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

3. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Griffin dan Ebert (1996) salah satu cara mengevaluasi adalah membandingkan kinerja agen yang satu dengan agen yang lain. Kelemahan dari cara ini adalah ketika tidak ada variasi penjualan diantara agen. Manajer hanya memperhatikan seberapa besar kontribusi yang diberikan agen terhadap perusahaan. Evaluasi cara yang kedua adalah membandingkan performansi agen saat ini dengan performansi agen sebelumnya.

Menurut Griffin dan Ebert (1996) evaluasi performansi untuk menentukan prestasi yang resmi mempunyai tiga keuntungan :

- a) Manajer dapat mengembangkan dan mengkomunikasikan standar yang jelas untuk menilai performansi agen asuransi.
- b) Manajer dapat mengumpulkan informasi yang komprehensif mengenai setiap agen.
- c) Agen tahu mereka harus duduk setiap pagi dengan manajer cabang dan menjelaskan performansi mereka ataupun kegagalannya untuk mencapai suatu goal.

4. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Siagian (2015 : 227) menyatakan penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat untuk beberapa kepentingan yaitu :

- a) Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- b) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.

- c) Untuk kepentingan mutasi pegawai seperti promosi, alih tugas, ahli wilayah maupun demosi.
- d) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi pegawai.
- e) Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dengan kepentingan organisasi.

5. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Sunyoto (2012:201) mengatakan bahwa dalam penilaian prestasi kerja ada macam-macam metodenya, antara lain :

- a. *Rating scale*
Penilaian prestasi kerja terhadap karyawan berdasarkan sifat-sifat dan karakteristik dari macam pekerjaan dan menentukan parameternya.
- b. *Cheklis*
Penilaian yang dilakukan untuk mengurangi beban yang dinilai, dengan cara meminta laporan secara singkat mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan.
- c. *Field review method*
Penilaian prestasi kerja pegawai untuk mencapai penilai yang lebih standar. Dalam hal ini wakil ahli dari

departemen personalia turun ke lapangan membantu penilai dalam penilaian.

d. Tes dan observasi prestasi kerja.

Hal ini dimaksudkan untuk menguji keterampilan pegawai dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

e. Metode evaluasi kelompok.

Penilaian prestasi kerja dengan tujuan untuk mengevaluasi pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam berbagai macam pekerjaan guna pengambilan keputusan.

6. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015 : 87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

a. Kualitas kerja.

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

b. Pengetahuan.

Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

c. Penyesuaian pekerjaan.

Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

d. Hubungan kerja.

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

C. Hubungan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja

Menurut Siagian (2006:145), prestasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya, motivasi dasar dari kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu perusahaan tertentu adalah mencari nafkah. Artinya, apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan sebagian waktu untuk berkarya pada suatu perusahaan, di lain pihak karyawan tersebut mengharapkan menerima imbalan tertentu. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

III. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi, yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman Kav. 75, Jakarta 12930, Indonesia. Penelitian ini berlangsung selama empat (4) bulan yaitu dari bulan September 2024 sampai dengan bulan Desember 2024.

B. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini penulis hanya menggunakan data berupa data primer, yang datanya penulis peroleh melalui penelitian langsung terhadap objek yang diteliti dengan cara melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuisioner kepada karyawan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi sekitar 30 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel sebanyak 30 orang karyawan di PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi.

D. Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, setiap jawaban akan diberi skor (Sugiono, 2006:105).

E. Teknik Analisis Data

Adapun Teknik analisa data dan uji hipotesis yang digunakan penulis dalam penulisan karya ilmiah ini, adalah : analisa korelasi, analisa determinasi, analisa regresi dan uji t/ uji Hipotesis.

1. Analisis Korelasi Sederhana

Koefisien korelasi diberi yang symbol r , koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variable independen terhadap variabel dependen serta untuk mengetahui arah pengaruh yang terjadi. Korelasi. Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variable semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua semakin lemah. Nilai positif menunjukan hubungan bersifat searah (X naik, maka Y naik) dan nilai negatif menunjukan hubungan terbalik (X naik, maka Y turun).

2. Koefisien Determinasi

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variable bebas

yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable terikat. R sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variable bebas terhadap variable terikat, atau variasi variable bebas yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variable terikat. Sebaliknya R sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variable bebas terhadap variable terikat adalah sempurna atau variasi variable bebas yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variable terikat. Analisis Determinasi (Koefisien penentu) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.

3. Analisa Regresi Linier Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variable prestasi kerja karyawan apabila variable disiplin mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan antara variable bebas dengan variable terikat apakah berhubungan positif atau negatif. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara variable independen dengan variable dependen.

4. Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi). Uji t dilakukan dengan

cara membandingkan nilai signifikansi yang diperoleh pada output tabel *Coefficients* dengan nilai 0,05 atau membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

Didirikan pada tahun 1989 sebagai PT Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera, perusahaan ini melakukan rebranding pada tahun 2013 menjadi PT BRI Insurance, menjadi anak perusahaan asuransi umum dari PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (BRI).

Dalam perjalanannya sampai dengan saat ini Perseroan telah memiliki 101 jaringan kerja di seluruh Indonesia. Unit kerja terdiri dari: 21 Kantor Cabang Konvensional, 2 Kantor

Cabang Syariah, 19 Marketing Representative Office, 2 Representative Office Syariah, 50 Marketing Channel dan 21 Marketing Office Syariah. Memiliki Sekitar Kurang Lebih 1200 Karyawan Yang Tersebar di Seluruh Cabang Yang Ada di Indonesia. BRI Insurance Cabang Semarang merupakan salah satu Cabang terbaik dari PT. BRI Insurance, Dimana setiap cabang memiliki jumlah karyawan yang berbeda-beda, untuk BRI Insurance cabang semanggi memiliki 30 Karyawan Aktif.

2. Analisa Data

a) Analisa Koefisien Korelasi (r) :

Untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi serta seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel kompensasi dengan prestasi kerja diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi

Tabel Analisa Koefisien Korelasi

Correlations		Prestasi kerja	Kompensasi
Prestasi kerja	Pearson Correlation	1	.729**
	Sig.(2-tailed)		.000
	N	30	30
Kompensasi	Pearson Correlation	.729**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Berdasarkan hasil koefisien korelasi atau $r = 0,729$, nilai koefisien korelasi $0,729$ menurut Sunyoto (2012 : 17) menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi karena hasil perhitungan berada di rentang $0,60 - 0,799$. Dimana positif artinya terjadi hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y, jika kompensasi baik maka prestasi kerja karyawan juga akan baik dan sebaliknya.

b) Analisa koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan

pengaruh variable kompensasi terhadap variable prestasi kerja. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variable kompensasi yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable prestasi kerja.

Tabel Analisa koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.514	2.290

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Dari perhitungan SPSS 24 diatas diperoleh koefisien determinasi sebesar $0,531$ atau $53,1\%$. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi terhadap tingkat prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi mempunyai kontribusi hanya sebesar $53,1\%$, sedangkan sisanya sebesar $46,9\%$ disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya tingkat kemampuan, dan lain-lainnya.

c) Analisa Regresi

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara variable kompensasi dengan variable prestasi kerja. Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variable prestasi kerja apabila variable kompensasi

sasi mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX + e$$

Tabel Analisa Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.706	3.271		4.190	.000
Kompensasi	.599	.106	.729	5.629	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Berdasarkan output SPSS 24 pada tabel 4.6 diatas diperoleh nilai a (Constant) sebesar 13,706, dan nilai b (koefisien regresi) sebesar 0,599. Dari nilai tersebut dapat disusun dan dirumuskan Persamaan Regresi $Y = 13,706 + 0,599 X + e$. Nilai Konstanta (a) sebesar 13,706, artinya apabila tidak ada kompensasi (X) atau nilainya adalah 0, maka prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 13,706. Sedangkan Koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0,599 artinya setiap kenaikan kompensasi (X) sebesar 1 satuan maka nilai prestasi kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,599 tingkat.

d) Uji Hipotesis

Selanjutnya untuk dapat mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh yang signifikan (nyata)

kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi, maka perlu diadakan pengujian hipotesa. Dimana dengan pengujian ini dapat di ketahui diterima atau ditolakny suatu hipotesis.

Adapun pengujian tersebut adalah sebagai berikut :

a) H_0 : variabel X tidak mempunyai hubungan dengan variabelY

H_i : variabel X mempunyai hubungan dengan variabel Y

b) Tes signifikan (daerah kritis)

$$t_{\alpha} (n-2) = t_{0,05} (30 - 2)$$

$$= t_{0,05} (28)$$

$$= t_{\text{tabel}} = 2,048 \text{ (dari tabel t)}$$

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

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat nilai t hitung yang dihasilkan dari perhitungan adalah sebesar 5,629. Untuk menentukan apakah hipotesis penelitian (H_a) diterima atau ditolak, maka perlu dibandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel.

Jika nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t table, maka keputusan menolak hipotesis penelitian (H_a). Jika nilai t hitung lebih besar daripada nilai t table, maka keputusan menerima hipotesis penelitian (H_a).

Dalam penelitian ini nilai t hitung $> t_{\text{tabel}}$ ($5,629 > 2,048$), dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Hipotesis Penelitian (H_a) diterima dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi

dengan prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi.

B. Interpretasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian dengan menggunakan analisa data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi. Hal ini dapat terlihat dari nilai hasil penghitungan analisa korelasi yang menunjukkan nilai korelasi sebesar $= 0,729$, nilai ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi. Dimana positif artinya terjadi hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y, jika kompensasi baik maka prestasi kerja karyawan juga akan baik dan sebaliknya. Dari hasil analisa koefisien determinasi menghasilkan nilai $0,531$ atau $53,1\%$. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi terhadap tingkat prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi mempunyai kontribusi hanya sebesar $53,1\%$, sedangkan sisanya sebesar $46,9\%$ disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya tingkat kemampuan, dan lain-lainnya.

Hasil koefisien regresi $Y = 13,706 + 0,599 X + e$. Nilai Konstanta (a) sebesar $13,706$, artinya apabila tidak ada kompensasi (X) atau nilainya adalah 0 , maka prestasi kerja karyawan (Y) sebesar

$13,706$. Sedangkan Koefisien regresi (b) nilainya sebesar $0,599$ artinya setiap kenaikan kompensasi (X) sebesar 1 satuan maka nilai prestasi kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar $0,599$ tingkat. Dalam uji hipotesis penelitian ini nilai t hitung $> t$ tabel ($5,629 > 2,048$), dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Hipotesis Penelitian (H_a) diterima dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisa data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi. Hal ini dapat terlihat dari nilai hasil penghitungan analisa data :

1. Nilai korelasi sebesar $= 0,729$, nilai ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi. Dimana positif artinya terjadi hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y, jika kompensasi baik maka prestasi kerja karyawan juga akan baik dan sebaliknya.
2. Dari hasil analisa koefisien determinasi menghasilkan nilai $0,531$

atau 53,1%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi terhadap tingkat prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi mempunyai kontribusi hanya sebesar 53,1%, sedangkan sisanya sebesar 46,9% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya tingkat kemampuan, dan lain-lainnya.

3. Hasil koefisien regresi $Y = 13,706 + 0,599 X + e$. Nilai Konstanta (a) sebesar 13,706, artinya apabila tidak ada kompensasi (X) atau nilainya adalah 0, maka prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 13,706. Sedangkan Koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0,599 artinya setiap kenaikan kompensasi (X) sebesar 1 satuan maka nilai prestasi kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,599 tingkat.

4. Dalam uji hipotesis penelitian ini nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,629 > 2,048$), dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Hipotesis Penelitian (H_a) diterima dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti kemukakan di atas, maka peneliti akan menyampaikan saran-saran atau sumbangan pemikiran yang kiranya dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan bagi PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi agar kompensasi yang telah diberlakukan perusahaan agar dapat dipertahankan dan di tambah lebih baik kembali agar prestasi kerja karyawan dapat meningkat atau tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P. M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Aditama.
- Arikunto, S. (2002). *Manajemen Pene-litian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Handoko, T.H. (2007). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE..
- Kotler, A. (2004). *Dasar-Dasar Pema-saran, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT. Prehallindo.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : ANDI
- Malayu, S.P.H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Peru-sahaan cetakan pertama*. Bandung : PT. Remaja Rosda-karya.
- Mathis, L Robert & Jackson, H, John. (2006). *Human Resource Mana-gement. Edisi Sepuluh.*, Jakarta : Salemba Empat
- Moelyono, D. (2005). *Cultured, Budaya Organisasi dalam Tantangan*, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Moenir, H.A.S. (2006). *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, S.P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta : Erlangga.
- Sedamaryanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung; Mandar Maju.
- Sentono, P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Jakarta : Grasindo
- Sirait, Justine T. (2006). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Grasindo.
- Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung, Alfabeta
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS.
- Supardi. (2008). *Manajemen Personalia II*. Yogyakarta : BPFE UII
- Tika, M.P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Peru-sahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Timpe, D. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Cetakan Kelima*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

PENGARUH KUALITAS FASILITAS TERHADAP MINAT BERKUNJUNG WISATAWAN PADA OBJEK WISATA TIRTA BANYU PANAS DI KABUPATEN CIREBON

Tri Rumayanto

Ilmu Komunikasi, STIKOM Profesi Indonesia

E-mail: trirumayanto4@gmail.com

Siti Nurjannah Sanusi

Akuntansi, STIE Widya Persada

E-mail : nurjannah.sns@gmail.com

Muhammad Luthfi Darmawan

Manajemen, Universitas Sahid

E-mail : luthfid662@gmail.com

ABSTRAK

Pariwisata memiliki kontribusi penting dalam pembangunan ekonomi daerah. Salah satu destinasi potensial di Kabupaten Cirebon adalah Objek Wisata Tirta Banyu Panas. Namun, jumlah kunjungan wisatawan yang fluktuatif dan cenderung menurun menjadi perhatian bagi pengelola dan pihak terkait. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas fasilitas terhadap minat berkunjung wisatawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan pendekatan regresi linier sederhana. Sampel penelitian berjumlah 100 responden yang merupakan wisatawan di Objek Wisata Tirta Banyu Panas. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas fasilitas memperoleh nilai rata-rata 4,01 dan minat berkunjung sebesar 4,03, yang keduanya berada pada kategori tinggi. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kualitas fasilitas berpengaruh positif terhadap minat berkunjung.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pengelola meningkatkan fasilitas yang dinilai kurang, khususnya fasilitas kesehatan, dengan menambah sarana, tenaga medis, serta menjalin kerja sama dengan dinas kesehatan. Untuk meningkatkan minat berkunjung, pengelola juga perlu memperkuat promosi melalui media sosial dan menambah wahana baru agar lebih menarik. Peningkatan berkelanjutan pada fasilitas utama, pendukung, dan penunjang perlu dilakukan guna mempertahankan dan meningkatkan minat wisatawan.

Kata kunci: *Kualitas Fasilitas, Minat Berkunjung, Objek Wisata.*

ABSTRACT

Tourism plays a significant role in supporting regional economic development. One of the potential tourist destinations in Cirebon Regency is the Tirta Banyu Panas Tourist Attraction. However, the fluctuating and declining number of visitors has raised concerns among managers and relevant authorities. This study aims to analyze the effect of facility quality on tourists' visit interest. The research method used is quantitative descriptive with a simple linear regression approach. The sample consists of 100 respondents who are visitors to Tirta Banyu Panas. Data were processed using SPSS.

The results show that the average score for facility quality is 4.01, and the average for visit interest is 4.03, both of which are categorized as high. The regression analysis indicates a positive influence of facility quality on visit interest.

Based on the findings, it is recommended that the management improve facilities with lower ratings, especially health facilities, by adding infrastructure, increasing medical staff, and cooperating with local health authorities. To enhance visit interest, it is also important to intensify promotional efforts through social media and add new attractions to increase appeal. Continuous improvement of primary, supporting, and complementary facilities is essential to maintain and increase tourist interest.

Keywords: *Facility Quality, Visit Interest, Tourist Attraction.*

I. PENDAHULUAN

Dalam mendukung pembangunan ekonomi suatu wilayah, sektor pariwisata memiliki andil yang sangat besar. Dengan memanfaatkan sumber daya alam dan sumber daya manusia yang ada dengan sebaik-baiknya maka suatu daerah dapat menarik para wisatawan baik yang ada di dalam negeri maupun wisatawan asing untuk datang dan berwisata di daerahnya (BPS Provinsi Jawa Barat, 2020). Salah satu kabupaten yang memiliki potensi dalam pengembangan sektor wisata ialah Kabupaten Cirebon yang terletak di Provinsi Jawa Barat.

Menurut Bappeda Provinsi Jawa Barat (2016), berdasarkan letak geogra-

fisnya, Kabupaten Cirebon memiliki posisi yang strategis (*geo-strategic*) dengan mencermati hal-hal sebagai berikut:

1. Kabupaten Cirebon menjadi pendukung dan penyanggah (*hinterland*) Pusat Kegiatan Nasional (PKN) dan bagian dari pengembangan Metropolitan Cirebon Raya.
2. Kabupaten Cirebon berbatasan langsung dengan Provinsi Jawa Tengah sehingga menjadi pintu gerbang masuk ke Provinsi Jawa Barat. Hal ini berpotensi untuk pengembangan Kabupaten Cirebon.
3. Kabupaten Cirebon berada di pantai Utara Jawa yang membentang jalan arteri primer dan jalan kolektor primer sebagai penghubung antara

Jakarta dengan kota-kota besar di wilayah Jawa dan kota-kota di sekitar Cirebon. Hal ini ditunjukkan dengan adanya ruas jalan bebas hambatan (jalan tol) Cikampek-Palimanan (Cipali), Palimanan-Kanci (Pali-kanci), dan Kanci-Pejagan. Jalan tol ini bagian dari jalan tol lintas Jawa.

4. Kabupaten Cirebon berada di jalur utama kereta api yakni jalur kereta api Cirebon-Jakarta, jalur kereta api Cirebon-Bandung, jalur kereta api lintas Utara Jawa (Cirebon-Semarang-Surabaya), dan jalur kereta api lintas Selatan Jawa (Cirebon-Yogyakarta-Surabaya). Jalur kereta api di wilayah Kabupaten Cirebon menjadi bagian dari jalur ganda (*double track*) lintas Jawa.

Wilayah Kabupaten Cirebon membentang dari Barat Laut ke Tenggara, menjadi pintu gerbang Provinsi Jawa Barat di bagian Timur, dan berbatasan dengan Provinsi Jawa Tengah. Kabupaten Cirebon memiliki letak geostrategis di jalur Pantai Utara Jawa Barat dengan panjang garis pantai ± 54 kilometer (km). Secara geografis, wilayah Kabupaten Cirebon berada pada posisi 108019'30"-108050'03" Bujur Timur (BT) dan 6030'58"- 7000'24" Lintang Selatan (LS). Jarak terjauh dari wilayah di bagian Utara ke Selatan sepanjang 39 km dan jarak terjauh dari wilayah di bagian Barat ke Timur sepanjang 54 km. Secara administratif, Kabupaten Cirebon memiliki wilayah seluas 990,36 Km² yang terbagi menjadi 40 kecamatan, 412

desa, dan 12 kelurahan (Bappeda Provinsi Jawa Barat, 2016).

Salah satu objek wisata di Kabupaten Cirebon ialah obyek wisata tirta Banyu Panas. Banyu Panas Palimanan tergolong sebagai kolam air panas yang cukup unik, jika dilihat dari sebab awal terbentuknya kolam tersebut. Sejarah Banyu Panas Palimanan dimulai pada tahun 2008, saat PT. Indocement mulai melakukan aktivitas pengeboran air bersih. Tanpa disengaja, semburan air yang keluar adalah air panas yang kebiru-biruan. Tentu saja, air tersebut tidak dapat dikonsumsi oleh masyarakat. Setelah dikaji secara mendalam dan berkoordinasi dengan berbagai pihak terkait, kawasan tersebut mulai ditata menjadi sebuah objek wisata pemandian air panas. Banyu Panas Palimanan sering juga disebut dengan nama Banyu Panas Palimanan Gempol. Daya tarik objek wisata Banyu Panas adalah kolam yang memiliki manfaat sebagai tempat terapi, khususnya bagi mereka yang memiliki penyakit kulit. Para wisatawan yang datang bukan hanya didominasi dari dalam kota, namun banyak pula wisatawan yang berasal dari wilayah Indramayu, Kuningan, maupun Majalengka. Walaupun bermanfaat untuk kesehatan, para wisatawan diberi batasan waktu untuk berendam di kolam terapi guna menghindari efek samping seperti kepala pusing hingga badan lemas apabila berendam melebihi batas waktu yang telah ditentukan oleh pihak pengelola. Para wisatawan hanya diberi

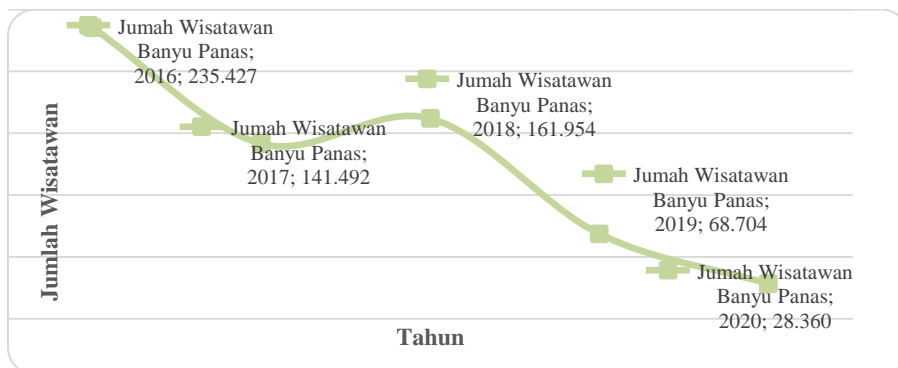
waktu untuk berendam di kolam terapi selama 15 menit. Pihak pengelola pun telah memasang papan peringatan yang ditujukan kepada para wisatawan yang hendak berendam. (Rudi, 2021).

Objek wisata ini memiliki potensi wisata yang dapat dikembangkan lebih lanjut. Hal tersebut didukung dengan pernyataan Pemdaprov Jawa Barat bersama Perum Jasa Tirta (PJT) II yang bersepakat untuk mengembangkan sektor pariwisata air sebagai unggulan. Menurut Ridwan Kamil, jika hal tersebut dikembangkan secara serius, potensi wisata air di Jawa Barat bisa memberikan nilai tambah secara ekonomi, apalagi

apabila potensi itu dikelola dan ditata dengan baik. Jika pengembangan sektor wisata air tersebut terwujud, maka akan memberikan manfaat lain seperti meningkatkan fungsi sosial hingga fungsi konservasi atau penataan lingkungan (Disperkim Provinsi Jawa Barat, 2019).

Rencana pemerintah untuk mengembangkan sector pariwisata air juga didukung oleh fakta bahwa objek wisata Banyu Panas merupakan objek wisata tirta di Kabupaten Cirebon dengan jumlah pengunjung tertinggi selama lima tahun terakhir yaitu dari tahun 2016-2020 (Disporabudpar, 2021).

Gambar Jumlah Wisatawan Objek Wisata Tirta Banyu Panas
Tahun 2016-2020



Sumber: Data Internal Kunjungan Wisatawan Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Cirebon, 2021

Merujuk pada gambar, jumlah wisatawan objek wisata tirta Banyu Panas cenderung fluktuatif. Pada tahun 2016 jumlah wisatawan mencapai 235.427 wisatawan, namun pada tahun 2017 jumlah wisatawan mengalami penurunan drastis sebesar 40% menjadi 141.492

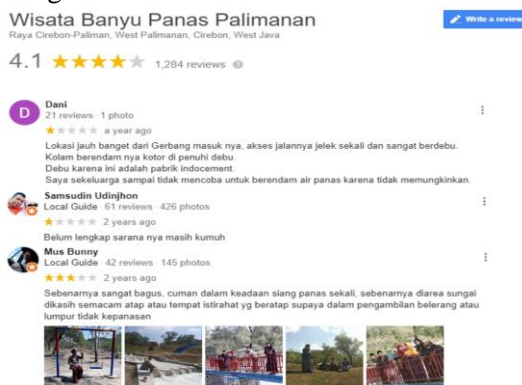
wisatawan. Pada tahun 2018 jumlah wisatawan mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, namun angka ini masih tetap lebih rendah apabila dibandingkan dengan jumlah wisatawan pada tahun 2016, hingga pada tahun 2019 jumlah wisatawan merosot drastis sebesar

71% yaitu sebesar 166.723 wisatawan apabila dibandingkan dengan tahun 2016. Grafik fluktuasi jumlah wisatawan dapat dilihat pada gambar.

Jumlah wisatawan yang fluktuatif dan cenderung menurun tentunya menjadi pertanyaan besar bagi pengelola serta dinas pariwisata setempat. Menurut hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis dengan pihak pengelola objek wisata Banyu Panas, wisatawan sering mengeluhkan permasalahan terkait kualitas dari fasilitas wisata seperti kurangnya tingkat ketersediaan air bersih, fasilitas kamar ganti dan bilas yang masih kurang memadai, kurangnya fasilitas gazebo di sekitar sungai berendam serta fasilitas jalan menuju lokasi objek wisata yang berdebu dan belum di aspal sehingga menyulitkan akses para wisatawan. Menurut pihak pengelola, fasilitas sumber mata air bersih memang kurang memadai dikarenakan pengeboran hanya dilakukan setiap tiga bulan sekali. Keluhan-keluhan tersebut juga dikemukakan oleh para wisatawan di laman *google review* seperti pada gambar.

Apabila dianalisis lebih lanjut berdasarkan hasil wawancara dengan pihak pengelola serta hasil observasi dari *google review*, penurunan jumlah wisatawan dipengaruhi oleh kualitas fasilitas objek wisata yang belum dapat memenuhi ekspektasi wisatawan sehingga membuat minat berkunjung wisatawan terus menerus mengalami penurunan. Untuk mengantisipasi penurunan wisatawan yang lebih banyak lagi, pihak pengelola berencana melakukan pengembangan fasilitas objek wisata serta promosi yang lebih *massive* guna meningkatkan jumlah kunjungan wisatawan. Pengambilan objek wisata Banyu Panas sebagai objek penelitian didasarkan atas angka minat kunjungan wisatawan yang dapat di capai pada tahun-tahun sebelumnya.

Apabila dikembangkan secara lebih serius dalam hal perbaikan kualitas fasilitas wisata, objek wisata tirta Banyu Panas dapat bangkit serta dapat membantu upaya peningkatan pendapatan daerah khususnya di Kabupaten Cirebon.



Gambar Ulasan Para Wisatawan terkait Objek Wisata Banyu Panas

Sumber: *Google Review*, 2021

II. LANDASAN TEORI

Manajemen pemasaran adalah proses manajemen yang mengidentifikasi, mengantisipasi, dan menyediakan apa yang dikehendaki pelanggan secara efisien dan menguntungkan”Pemasaran merupakan salah satu faktor yang terpenting untuk memajukan perusahaan khususnya perusahaan yang bergerak dalam bidang barang dan jasa. Kesuksesan perusahaan banyak ditentukan oleh prestasi di bidang pemasaran. Pemasaran merupakan proses mempelajari kebutuhan dan keinginan konsumen dan memuaskan konsumen dengan produk dan pelayanan yang baik. (Tjiptono dan Anastasia (2016:3)).

Manajemen pemasaran adalah sebuah proses kemasyarakatan di mana individu dan kelompok memperoleh apa yang mereka butuhkan dan inginkan dengan menciptakan, menawarkan, dan secara bebas mempertukarkan oroduk dan jasa yang berniali dengan orang lain. (Kotler dan Keller (2016:5)).

Berdasarkan definisi diatas Manajemen pemasaran adalah proses sosial dimana individu mengidentifikasi apa yang mereka butuhkan dan inginkan dengan menciptakan, menawarkan melalui pertukaran produk dan jasa.

Bauran Pemasaran adalah peran pemasaran di suatu perusahaan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan atau kesuksesan perusahaan tersebut. Keberhasilan setiap perusahaan dalam memasarkan produknya tidak lepas dari perencanaan strategi pemasaran

yang matang serta megabungkan elemen-elemen yang ada di bauran pemasaran (*marketing mix*). Elemen-elemen yang saling mendukung satu sama lain di dalam bauran pemasaran untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan dari perusahaan terhadap pasar sasarnya.

Bauran pemasaran atau marketing mix merupakan salah satu istilah yang digunakan dalam dunia bisnis. Secara harfiah marketing mix ini merujuk pada seorang eksekutif bisnis yang bertugas sebagai peracik bahan-bahan. Dalam hal ini yang berhubungan dengan pemasaran bisnis. Marketing mix juga dapat diartikan sebagai strategi kombinasi yang dilakukan oleh perusahaan dalam bidang pemasaran. Diketahui hampir semua perusahaan menggunakan strategi ini guna mencapai tujuan pemasarannya. Apalagi strategi ini sangat berguna untuk menghadapi situasi saat ini dimana persaingan semakin ketat. Marketing mix nyatanya tidak hanya dipakai oleh perusahaan bisnis saja. Bidang perbankan pun menggunakan strategi tersebut. Namun pengaplikasian serta konsep-konsepnya tentu disesuaikan.

Berikut ini adalah elemen-elemen bauran pemasaran atau marketing mix menurut Jerome Mc.Charty yang dikutip oleh Kotler dan Armstrong (2014:76) ada empat variabel dalam kegiatan bauran pemasaran yaitu:

1) Product (produk)

Product means the goods-and-services combination the company offers to the target market.

Maksud dari definisi tersebut adalah suatu yang dapat ditawarkan ke pasar untuk mendapatkan perhatian, agar produk yang dijual mau dibeli, digunakan atau dikonsumsi yang dapat memenuhi suatu keinginan atau kebutuhan konsumen.

2) Price (harga)

Price is the amount of money customers must pay to obtain the product. Ford calculates suggested retail prices that its dealers might charge for each Escape.

Maksud dari definisi tersebut adalah sejumlah nilai yang ditukarkan konsumen dengan manfaat dari memiliki atau menggunakan produk atau jasa yang nilainya ditetapkan oleh pembeli dan penjual melalui tawar-menawar, atau ditetapkan oleh penjual untuk satu harga yang sama terhadap semua pembeli.

3) Place (tempat)

Place includes company activities that make the product available to target consumers.

Maksud dari definisi tersebut adalah tempat meliputi segala aktivitas perusahaan dalam membuat produk yang akan tersedia untuk konsumen sasaran. Tempat dapat dikatakan sebagai salah satu aspek penting dalam proses distribusi. Dalam melakukan distribusi selain melibatkan produsen secara langsung,

melainkan akan melibatkan pula pengecer dan distributor.

4) Promotion (promosi)

Promotion refers to activities that communicate the merits of the product and persuade target customers to buy it.

Maksud dari definisi tersebut adalah aktivitas yang digunakan untuk mengkomunikasikan informasi mengenai produk yang akan dijual kepada 25 konsumen potensial. Selain untuk mengkomunikasikan informasi mengenai suatu produk, promosi juga digunakan sebagai sarana untuk membujuk dan mempengaruhi konsumen untuk mengonsumsi produk.

Keempat konsep bauran pemasaran tersebut memiliki hubungan dan pengaruh antara konsep yang satu dengan lainnya, maka dari itu upaya untuk mendapatkan suatu strategi pemasaran harus menuju pada layanan yang efektif dan kepuasan pelanggannya.

Perilaku Konsumen merupakan kegiatan konsumen yang ditunjukkan pada saat mencari, menilai, ataupun menggunakan suatu barang atau jasa yang bisa memenuhi kebutuhannya. Perilaku konsumen juga menunjukkan bagaimana konsumen akan membeli suatu barang atau jasa memakai uangnya, waktunya, serta tenaganya untuk menukarkan dengan barang ataupun jasa yang dibutuhkannya.

Perilaku konsumen adalah suatu proses yang dilakukan oleh konsumen baik individu maupun kelompok dalam

memilih, memakai, membeli, maupun mengatur suatu produk yang hendak dibeli dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen tersebut. (Hasan (2013:161)).

Perilaku konsumen adalah suatu perilaku yang secara langsung terjun atau terlibat dalam pemerolehan, pengonsumsi, dan penghabisan pada produk atau jasa, hal itu termasuk suatu cara yang diutamakan dan disusul dengan tindakan tersebut. (Sopiah dan Sangadji (2013:7)).

Dapat disimpulkan definisi di atas bahwa perilaku konsumen adalah suatu perilaku individu atau kelompok yang secara langsung terlibat dalam proses menentukan suatu sikap atau persepsi terhadap suatu produk dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Pengertian pariwisata menurut Undang-Undang Nomor 9 tahun 1990 tentang kepariwisataan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan wisata, termasuk pengusahaan objek dan daya tarik wisata serta usaha-usaha yang terkait di bidang tersebut. Pariwisata adalah serangkaian kegiatan perjalanan yang dilakukan oleh perorangan atau keluarga atau kelompok dari tempat tinggal asalnya ke berbagai tempat lain dengan tujuan melakukan kunjungan wisata dan bukan untuk bekerja atau mencari penghasilan di tempat tujuan. Kunjungan yang dimaksud bersifat sementara dan pada waktunya akan kembali ke tempat tinggal semula. Hal tersebut memiliki dua elemen yang

penting, yaitu: perjalanan itu sendiri dan tinggal sementara di tempat tujuan dengan berbagai aktivitas wisatanya.

Pengertian tersebut meliputi: semua kegiatan yang berhubungan dengan perjalanan wisata, sebelum dan selama dalam perjalanan dan kembali ke tempat asal, pengusahaan daya tarik atau atraksi wisata (pemandangan alam, taman rekreasi, peninggalan sejarah, pagelaran seni budaya). Usaha dan sarana wisata berupa: usaha jasa, biro perjalanan, pramu wisata, usaha sarana, akomodasi dan usaha-usaha lain yang berkaitan dengan pariwisata.

Pengertian pariwisata menurut Undang-Undang Nomor 10 tahun 2009 Pariwisata adalah berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, Pemerintah, dan Pemerintah Daerah.

Sebagai perbandingan, maka dibawah ini diberikan beberapa batasan tentang pengertian pariwisata yang diberikan oleh beberapa orang ahli, sebagai berikut :

- 1) Menurut etimologi kata “pariwisata” diidentikkan dengan kata “travel” dalam bahasa Inggris yang diartikan sebagai perjalanan yang dilakukan berkali-kali dari satu tempat ke tempat lain. Atas dasar itu pula dengan melihat situasi dan kondisi saat ini pariwisata dapat diartikan sebagai suatu perjalanan terencana yang dilakukan secara individu atau kelompok dari satu tempat ke tempat lain dengan

tujuan untuk mendapatkan kepuasan dan kesenangan (Sinaga, 2010:12).

- 2) Oka A.Yoeti (Irawan, 2010:11), menjelaskan bahwa kata pariwisata berasal dari bahasa Sansekerta, yatu "...pari yang berarti banyak, berkali-kali, berputar-putar, keliling, dan wisata yang berarti perjalanan atau bepergian".
- 3) E.Guyer Freuler (Irawan, 2010:11), merumuskan pengertian pariwisata dengan memberikan batasan sebagai berikut : "...Pariwisata dalam arti modern adalah merupakan fenomena dari jaman sekarang yang didasarkan atas kebutuhan akan kesehatan dan pergantian hawa, penilaian yang sadar dan menumbuhkan cinta terhadap keindahan alam dan pada khususnya disebabkan oleh bertambahnya pergaulan berbagai bangsa dan kelas manusia sebagai hasil dari perkembangan perniagaan, industri, serta penyempurnaan dari alat-alat pengangkutan".

Uraian tersebut di atas memiliki pengertian bahwa tidak semua orang yang melakukan perjalanan dari suatu tempat (tempat asal) ke tempat lain termasuk kegiatan wisata. Perjalanan rutin seseorang ke tempat bekerja walaupun mungkin cukup jauh dari segi jarak tentu bukan termasuk kategori wisatawan. Dengan kata lain, kegiatan pariwisata adalah kegiatan bersenang-senang (leisure) yang mengeluarkan uang atau melakukan tindakan konsumtif.

Pariwisata merupakan konsep yang sangat multidimensional. Tak bisa dihindari bahwa beberapa pengertian pariwisata dipakai oleh para praktisi dengan tujuan dan perspektif yang berbeda sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Definisi pariwisata memang tidak dapat sama persis diantara para ahli. Berikut adalah beberapa pengertian pariwisata :

- 1) Pariwisata adalah berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah, dan pemerintah daerah.
- 2) Pariwisata adalah suatu perjalanan yang dilakukan untuk sementara waktu, yang diselenggarakan dari satu tempat ketempat yang lain, dengan maksud bukan untuk berusaha atau mencari nafkah di tempat yang dikunjungi tetapi semata-mata untuk menikmati perjalanan hidup guna bertamasya dan rekreasi atau memenuhi keinginan yang beraneka ragam.

Menurut Permenpar No. 3 Tahun 2018 daya tarik wisata adalah segala sesuatu yang memiliki keunikan, keindahan, dan nilai yang berupa keanekaragaman kekayaan alam, budaya, dan hasil buatan manusia yang menjadi sasaran atau tujuan kunjungan wisatawan. Berhasilnya suatu tempat berkembang menjadi daerah tujuan wisata (DTW) sangat tergantung kepada tiga faktor utama yaitu antara lain:

1) Atraksi, dapat dibedakan menjadi pertama, Tempat: umpunya tempat dengan iklim yang baik, pemandangan yang indah atau tempat-tempat bersejarah. Kedua, Kejadian/Peristiwa: kongres, pameran atau peristiwa-peristiwa olah raga, festival dan sebagainya.

2) Mudah dicapai (Aksesibilitas)
Tempat tersebut dekat jaraknya, atau tersedianya transportasi ketempat itu secara teratur, sering, mudah, nyaman, dan aman.

3) Amenitas
Tersedianya fasilitas-fasilitas seperti tempat penginapan, restoran, hiburan, transportasi lokal yang memungkinkan wisatawan bepergian ketempat itu serta alat-alat komunikasi lainnya.

Menurut Kodhyat (2011:27) daya tarik wisata yang terdiri dari alam, budaya dan aktivitas serta peristiwa perlu mendapat perhatian sebagai modal dasar pembangunan kepariwisataan sekaligus meningkatkan citra pariwisata di Indonesia melalui program Sapta Pesona.

Menurut Utama (2016:142) daya tarik wisata adalah segala sesuatu disuatu tempat yang memiliki keunikan, keindahan, kemudahan dan nilai yang berwujud keanekaragaman kekayaan alam maupun buatan manusia yang menarik dan mempunyai nilai untuk dikunjungi dan dilihat oleh wisatawan.

Menurut Goetsch dan Davis (2009:51) yang mengemukakan bahwa kualitas dapat diartikan sebagai suatu kondisi dinamis dimana yang

berhubungan dengan produk, jasa manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Sedangkan menurut Kotler dan Keller (2016:156) kualitas merupakan totalitas fitur dan karakteristik dari suatu produk atau jasa yang berkemampuan untuk memuaskan kebutuhan konsumen.

Menurut Tjiptono (2014:317) fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen. Persepsi yang diperoleh dari interaksi pelanggan dengan fasilitas jasa berpengaruh terhadap kualitas jasa tersebut dimata konsumen.

Menurut Tjiptono (2014:318) indikator fasilitas ada enam, yaitu :

- 1) Pertimbangan/perencanaan spasial
- 2) Perencanaan ruangan
- 3) Perlengkapan/perabotan
- 4) Tata cahaya dan warna
- 5) Pesan-pesan yang disampaikan secara grafis
- 6) Unsur pendukung.

Menurut Zakiah Daradjat (2012: 230) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Menurut Spillane (1994:67) Fasilitas pariwisata merupakan sarana dan prasarana yang mendukung operasional objek wisata untuk mengakomodasi segala kebutuhan wisatawan, tidak secara langsung mendorong pertumbuhan tetapi berkembang pada saat yang sama atau sesudah atraksi berkembang.

Kemudian menurut teori Spillane (dalam Mukhlas, 2008:32) fasilitas pariwisata dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu:

- 1) Fasilitas utama, merupakan sarana yang sangat dibutuhkan dan dirasakan sangat perlu selama pengunjung berada disuatu objek wisata.
- 2) Fasilitas pendukung, sarana yang pada proporsinya sebagai pelengkap fasilitas utama sehingga wisatawan akan merasa lebih betah.
- 3) Fasilitas penunjang, pada dasarnya merupakan sarana yang bersifat sebagai pelengkap utama sehingga wisatawan terpenuhi apapun kebutuhan selama mengunjungi objek wisata.

Menurut Yoeti (2006:56) fasilitas wisata adalah semua fasilitas yang fungsinya memenuhi kebutuhan wisatawan yang tinggal untuk sementara waktu di daerah tujuan wisata yang dikunjungi, dimana mereka dapat santai menikmati dan berpartisipasi dalam kegiatan yang tersedia di daerah tujuan wisata tersebut.

Menurut Utama (2016: 137-138) menyatakan bahwa fasilitas wisata merupakan semua fasilitas utama maupun dasar yang memungkinkan sarana kepariwisataan dapat hidup dan berkembang dalam rangka memberikan pelayanan kepada para wisatawan.

1. Prasarana pariwisata

Menurut Yoeti (2006:189) yang dimaksud dengan prasarana (infra-

structures) adalah semua fasilitas yang dapat memungkinkan proses perekonomian berjalan dengan lancar sedemikian rupa, sehingga dapat memudahkan manusia untuk dapat memenuhi kebutuhannya.

Lothar A. Kreck dalam Yoeti (2006:186), membagi prasarana kepariwisataan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu:

a. Prasarana Perekonomian (*Economic Infrastructures*), Prasarana perekonomian terdiri dari:

- 1) Pengangkutan (*transportation*),
Yang dimaksud pengangkutan disini adalah yang dapat membawa wisatawan dari Negara dimana ia biasanya tinggal, ke tempat atau Negara yang merupakan daerah tujuan wisata.
- 2) Prasarana Komunikasi (*Communication Infrastructures*),
Tersedianya prasarana komunikasi sehingga wisatawan masih dapat berkomunikasi dengan keluarga atau orang lain. Alat komunikasi dapat berupa: telepon, telegraf, radio, dan TV, surat kabar, dan pelayanan kantor pos.
- 3) Kelompok yang termasuk *Utilities* (penunjang),
Tersedianya prasarana penunjang seperti: penerangan,

listrik, persediaan air minum, sistem irigasi, dan sumber energi.

4) Sistem Perbankan

Adanya pelayanan bank wisatawan mendapat jaminan untuk dengan mudah menerima atau mengirim uangnya dari dalam dan luar negeri asalnya tanpa mengalami birokrasi pelayanan. Sedangkan untuk pembayaran lokal, wisatawan dapat menukarkan uangnya pada *Money Changers* setempat.

b. Prasarana Sosial (*Social Infra-structures*)

Yang dimaksud dengan prasarana sosial adalah semua faktor yang menunjang kemajuan atau menjamin kelangsungan prasarana perekonomian yang ada. Termasuk kedalam kelompok ini adalah:

1) Sistem Pendidikan (*school system*)

Adanya lembaga pendidikan yang mengkhususkan diri dalam pendidikan kepariwisataan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan tidak hanya pelayanan bagi para wisatawan, tetapi juga untuk memelihara dan mengawasi suatu badan usaha yang bergerak dalam kepariwisataan.

2) Pelayanan Kesehatan (*Health Services Facilities*)

Adanya pelayanan kesehatan dapat memberi jaminan bahwa di daerah tujuan wisata tersebut tersedia pelayanan bagi suatu penyakit yang mungkin akan diderita dalam perjalanan. Seperti tersedianya rumah sakit, klinik kesehatan, dokter yang menjamin pelayanan kesehatan bagi wisatawan.

3) Faktor Keamanan (*Safety*)

Adanya jaminan keamanan merupakan sesuatu yang penting bagi wisatawan dengan adanya keamanan wisatawan tidak merasa waswas atau takut sehingga dapat menikmati wisatanya.

4) Petugas yang langsung melayani wisatawan (*Government Apparatus*)

Adanya petugas yang langsung melayani wisatawan seperti : petugas imigrasi (*immigration officer*), petugas bea cukai (*custom officer*), petugas kesehatan (*health officer*), polisi dan pejabat-pejabat lainnya yang berkaitan dengan pelayanan wisatawan.

2. Sarana Pariwisata

Sarana kepariwisataan (*Tourism Superstructures*) adalah perusahaan-perusahaan yang memberikan pelayanan kepada wisatawan, baik secara langsung atau tidak langsung dan hidup serta kehidupannya banyak tergantung pada kedatangan wisatawan. (Yoeti, 2006:184)

Muljadi (2009:13) Sarana pariwisata adalah fasilitas dan perusahaan yang memberikan pelayanan kepada wisatawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Baik buruknya sarana kepariwisataan tergantung pada jumlah kunjungan wisatawan. Sarana pariwisata meliputi :

- a. Perusahaan perjalanan seperti travel agent, travel bureu dan tour operator
- b. Perusahaan transportasi, terutama transportasi angkutan wisata.
- c. Biro perjalanan
- d. Agen perjalanan wisata
- e. Cabang biro perjalanan umum
- f. Industri-industri dalam kepariwisataan
- g. Hotel dan jenis akomodasi
- h. Sarana penunjang

3. Sarana Wisata Tirta

Adalah usaha penyediaan dan pengelolaan prasarana dan sarana serta jasa yang berkaitan

dengan kegiatan wisata tirta, dermaga serta fasilitas olahraga air untuk keperluan olahraga selancar air, selancar angina, berlayar, menyelam dan memancing.

Fasilitas Pariwisata adalah semua jenis sarana yang secara khusus ditujukan untuk mendukung penciptaan kemudahan, kenyamanan, keselamatan wisatawan dalam melakukan kunjungan ke Destinasi Pariwisata (Permenpar No. 3 Tahun 2018)

Menurut Permenpar No. 3 Tahun 2018 Pengembangan Daya Tarik Wisata sebagai upaya peningkatan kualitas fasilitas daya tarik wisata, mencakup:

- 1) Pembangunan pusat informasi wisata/TIC (*Tourism Information Center*) dan perlengkapannya;
- 2) Pembuatan ruang ganti dan/atau toilet;
- 3) Pembuatan pergola;
- 4) Pembuatan gazebo;
- 5) Pemasangan lampu taman;
- 6) Pembuatan pagar pembatas;
- 7) Pembangunan panggung kesenian/pertunjukan;
- 8) Pembangunan kios cenderamata;
- 9) Pembangunan plaza / pusat jajanan kuliner;
- 10) Pembangunan tempat ibadah;
- 11) Pembangunan menara pandang (viewing deck);
- 12) Pembangunan gapura identitas;
- 13) Pembuatan jalur pejalan kaki (pedestrian) / jalan setapak/jalan

dalam kawasan, boardwalk, dan tempat parkir; dan

- 14) Pembuatan rambu-rambu petunjuk arah.

Menurut Permenpar No. 3 Tahun 2018 Amenitas Pariwisata adalah segala fasilitas penunjang yang memberikan kemudahan bagi wisatawan untuk memenuhi kebutuhan selama berwisata.

Pembangunan Amenitas Pariwisata sebagai upaya mendukung kesiapan destinasi pariwisata dan meningkatkan daya saing pariwisata, mencakup:

1. Pembangunan dermaga wisata;
2. Pembangunan titik labuh / singgah kapal yacht;
3. Pembangunan dive center dan peralatannya;
4. Pembangunan *surfing center* dan peralatannya;
5. Pembangunan talud; dan
6. Pengadaan perahu berlantai kaca (*glass bottom boat*).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas fasilitas pariwisata adalah semua jenis sarana dan prasarana yang ada pada tempat wisata baik berupa fasilitas pendukung dan fasilitas penunjang untuk penciptaan kemudahan, kenyamanan, keselamatan wisatawan dalam melakukan kunjungan ke Destinasi Pariwisata.

2.1. Produk Wisata

Berikut merupakan Standar Usaha Pengelolaan Pemandian Air Panas Alami berdasarkan Peraturan Menteri Pariwisata No.27 tahun 2015.

1. Air Panas Alam
 - a. Tersedianya Air Panas Alami yang bersumber dari air pegunungan, di darat maupun tepi laut yang memenuhi persyaratan kualitas air
 - b. Tersedia area pemandian air panas alami
 - c. Tersedia debit air paling sedikit dua liter per detik
2. Fasilitas Penunjang
 - a. Tersedia loket penjualan tiket
 - b. Fasilitas parker yang bersih, aman, dan teawat.
 - c. Tempat penitipan barang
 - d. Tersedia peralatan dan perlengkapan mandi
 - e. Tersedia area bilas untuk membersihkan diri
 - f. Kamar mandi dan Toilet yang bersih, terawat, serta terpisah untuk pengunjung pria dan wanita masing masing dilengkapi dengan peralatan mandi
 - g. Tempat berkumpul sesuai dengan rasio jumlah pengunjung
 - h. Tersedia penjuala makanan dan minuman
 - i. Tersedia tempat atau area untuk makan atau minum
 - j. Ruangan atau tempat untuk ibadah yang bersih dan terawat
 - k. Tempat sampah yang tertutup yang terdiri dari sampah organik dan non organik

3. Pelayanan

- a. Tata cara pembelian tiket
- b. Tata tertib penggunaan area pemandian
- c. Pencegahan atau penanggulangan kebakaran atau keadaan darurat lainnya.
- d. Keselamatan dan Pertolongan Pertama pada kecelakaan
- e. Pelaksanaan kebersihan di lingkungan area pemandian
- f. Penanganan keluhan pengunjung
- g. Pemberian asuransi kecelakaan pengunjung

4. Pengelolaan

- a. Rencana Usaha yang lengkap, terukur, dan terdokumentasi dengan lengkap
- b. Pelaksanaan program kebersihan dan perawatan lingkungan objek wisata
- c. Pelaksanaan program pencegahan dan penanggulangan kebakaran, atau dalam keadaan darurat
- d. Tersedia tempat sampah organik dan non organik
- e. Tersedia tempat pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K)

Menurut Undang-Undang No. 10 Tahun 2009 wisatawan adalah orang yang melakukan wisata. Sedangkan menurut Zaenuri, (2012 :72) wisatawan adalah pelaku kegiatan “pariwisata”. Tujuan wisatawan melakukan aktivitas ini adalah untuk memperoleh kesenangan hidup dengan cara menikmati atau

mengerjakan sesuatu yang ada ditempat yang dikunjunginya yang membuat senang tanpa memikirkan imbalan atau sukarela.

Menurut Undang-Undang No. 10 Tahun 2009 setiap wisatawan berhak memperoleh:

1. informasi yang akurat mengenai daya tarik wisata;
2. pelayanan kepariwisataan sesuai dengan standar;
3. perlindungan hukum dan keamanan;
4. pelayanan kesehatan;
5. perlindungan hak pribadi; dan
6. perlindungan asuransi untuk kegiatan pariwisata yang berisiko tinggi.

Menurut Suyadi (2015:160) ada dua kategori wisatawan yaitu:

1. Wisatawan (*tourist*) yaitu pengunjung yang tinggal sementara sekurangnya selama 24 jam di negara yang kunjunginya dan tujuan perjalanannya dapat digolongkan ke dalam klasifikasi sebagai
 - a) Pesiar (*leisure*), untuk keperluan rekreasi, liburan, kesehatan, studi, keagamaan dan olahraga
 - b) Hubungan dagang (*business*), keluarga, konferensi, misi, dan lain sebagainya
2. Pelancong (*excursionist*) yaitu pengunjung sementara yang tinggal di suatu negara yang dikunjungi dalam waktu kurang dari 24 jam.
3. Sedangkan wisatawan berdasarkan daerah tujuannya digolongkan menjadi dua, yaitu:

- a) wisatawan mancanegara adalah wisatawan yang dalam perjalanannya memasuki daerah negara yang bukan negaranya sendiri
- b) wisatawan domestik adalah wisatawan yang dalam perjalanannya hanya di dalam negeri

Menurut Undang-Undang No. 10 Tahun 2009 setiap wisatawan berke-
wajiban:

1. menjaga dan menghormati norma agama, adat istiadat, budaya, dan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat setempat;
2. memelihara dan melestarikan lingkungan;
3. turut serta menjaga ketertiban dan keamanan lingkungan; dan
4. turut serta mencegah segala bentuk perbuatan yang melanggar kesusilaan dan kegiatan yang melanggar hukum.

Minat berkunjung dalam hal ini dianalogikan seperti minat beli terhadap suatu produk. Menurut Setyo putra dalam Aviolitasona (2017) minat merupakan dorongan untuk memotivasi seseorang melakukan tindakan. Sedangkan menurut Asdi dalam Hernita dkk (2019) minat berkunjung adalah rasa ingin seseorang untuk berkunjung ke suatu objek wisata.

Minat berkunjung pada dasarnya adalah perasaan ingin mengunjungi akan suatu tempat yang menarik untuk dikunjungi. Kotler dan Keller (2014), menambahkan bahwa minat berkunjung

merupakan tindakan konsumen dalam memilih atau memutuskan berkunjung pada suatu obyek wisata berdasarkan pada pengalaman dalam berwisata.

Menurut Fandy Tjiptono (2015:140) menyatakan bahwa minat beli konsumen mencerminkan hasrat dan keinginan konsumen untuk membeli suatu produk. Sedangkan pengertian lain menurut Kotler dan Keller (2016:181) minat beli adalah seberapa besar kemungkinan konsumen membeli suatu merek dan jasa atau seberapa besar kemungkinan konsumen untuk berpindah dari satu merek ke merek lainnya. Bila manfaat yang lebih besar dibandingkan pengorbanan untuk mendapatkannya maka dorongan untuk membeli semakin tinggi.

Menurut Ferdinand (2014:8), minat beli dapat diidentifikasi melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Minat transaksional, yaitu kecenderungan untuk membeli produk
- 2) Minat referensial, yaitu kecenderungan seseorang untuk mereferensikan produk kepada orang lain.
- 3) Minat preferensial, yaitu minat yang menggambarkan perilaku seseorang yang memiliki preferensi utama pada produk tersebut. Preferensi ini hanya dapat diganti jika terjadi sesuatu dengan produk preferensinya.
- 4) Minat eksploratif, minat ini menggambarkan perilaku seseorang yang selalu mencari informasi mengenai produk yang diminatinya dan mencari informasi untuk

mendukung sifat-sifat positif dari produk tersebut.

Pengunjung telah memilih terhadap produk maupun jasa maka konsumen tersebut telah meyakini bahwa produk atau jasa yang mereka dapatkan adalah produk yang terbaik diantara berbagai pilihan yang ada. Selanjutnya konsumen tersebut akan melakukan keputusan berkunjung sesuai dengan apa yang mereka butuh dan harapkan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata yang dimaksud dengan wisata adalah kegiatan perjalanan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan mengunjungi tempat tertentu untuk tujuan rekreasi, pengembangan pribadi, atau mempelajari keunikan daya tarik wisata yang dikunjungi dalam jangka waktu sementara.

Dengan demikian kunjungan wisata merupakan kegiatan wisatawan baik secara perorangan maupun kelompok yang bertujuan untuk rekreasi, pengembangan pribadi, atau mempelajari keunikan daya tarik wisata yang dikunjungi dalam jangka waktu sementara.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode regresi dan korelasi. Metode penarikan sampel yang dilakukan adalah pengambilan sampel dengan metode *random sampling*. Berdasarkan rumus Slovin,

jumlah rata-rata pengunjung dari tahun 2015 - 2020 di Objek Wisata Banyu Panas adalah 127.184,4, sehingga dimasukkan ke dalam rumus Slovin dalam Riduwan, (2013:65) maka sampel dalam penelitian ini sebesar 100.

Teknik dan instrument pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer dikumpulkan melalui: observasi, kuesioner dan wawancara. Sumber sekunder yaitu data yang diperoleh dari catatan-catatan organisasi dan literatur-literatur kepustakaan serta observasi yang sudah ada kaitannya dengan topik penelitian ini.

Metode analisis data digunakan untuk menginterpretasikan dan menganalisis data. Sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian ini maka alat analisis data yang digunakan adalah program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode Analisis Korelasi Bivariate. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah valid. Dibuktikan dengan nilai $R_{\text{Hitung}} > R_{\text{Tabel}}$.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup

besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Tanggapan Responden Tentang Kualitas Fasilitas Di Obyek Wisata Tirta Banyu Panas. Dari hasil pernyataan responden kualitas fasilitas di obyek wisata tirta Banyu Panas berdasarkan dimensi fasilitas utama, fasilitas pendukung dan fasilitas penunjang. Dengan sampel sebanyak 100 responden dan di olah menggunakan program SPSS. Hasil dari setiap indikator pada kuesioner adalah sebagai berikut :

- 1) Responden menyatakan setuju akan kapasitas kolam air panas yang memadai untu pengunjung dengan nilai rata-rata 4,09. Dan
- 2) Responden menyatakan setuju untuk pernyataan kualitas air kolam objek wisata tirta Banyu Panas bersih dengan nilai rata-rata 4,00.

Tanggapan Responden Tentang Dimensi Fasilitas Pendukung adalah sebagai berikut:

- 1) Responden menyatakan setuju akan tersedianya tempat membilas beserta peralatannya yang memadai dengan nilai rata-rata 3,92.
- 2) Responden menyatakan setuju untuk pernyataan terdapat wahana lain yang dapat dinikmati pengunjung dengan nilai rata-rata 3,98.

- 3) Responden menyatakan setuju untuk pernyataan terdapat mushola yang bersih dengan nilai rata-rata 4,11.
- 4) Responden menyatakan setuju untuk pernyataan Tersedianya lahan parkir yang memadai buat kendaraan roda dua maupun roda empat dengan nilai rata-rata 4,05.
- 5) Rresponden menyatakan setuju untuk pernyataan Tersedianya toilet yang terawat dengan nilai rata-rata 3,97.
- 6) Responden menyatakan setuju untuk pernyataan Terdapat tempat sampah yang mudah dijangkau oleh pengunjung dengan nilai rata-rata 3,99.
- 7) Responden menyatakan setuju untuk pernyataan Adanya fasilitas kesehatan atau ruang P3K yang dapat dimanfaatkan pengunjung dengan nilai rata-rata 3,90.
- 8) Responden menyatakan setuju untuk pernyataan Adanya fasilitas kesehatan atau ruang P3K yang dapat dimanfaatkan pengunjung dengan nilai rata-rata 3,99.

Tanggapan Responden Tentang Dimensi Fasilitas Penunjang adalah sebagai berikut:

- 1) Responden menyatakan setuju akan pernyataan objek wisata tirta Banyu Panas dapat di jangkau dengan mudah oleh pengunjung dengan berbagai alat transportasi dengan nilai rata-rata 4,06;
- 2) Responden menyatakan setuju untuk pernyataan terdapat transportasi angkutan umum yang menuju tempat

objek wisata tirta Banyu Panas (angkutan bus dan kereta api) dengan nilai rata-rata 3,97;

Ranking Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Fasilitas Objek Wisata Tirta Banyu Panas, nilai rata-rata tertinggi ada dalam dimensi fasilitas pendukung dengan indikator yaitu terdapat mushola yang bersih. Hal ini menunjukan bahwa responden setuju karena terdapat mushola yang bersih. Sedangkan untuk nilai rata-rata terendah juga ada pada dimensi fasilitas pendukung dengan indikator adanya fasilitas kesehatan atau ruang P3K yang dapat dimanfaatkan pengunjung.

Hasil rekapitulasi penilaian responden terhadap objek wisata tirta Banyu Panas untuk menjawab rumusan masalah nomor 1 yaitu mengidentifikasi kualitas fasilitas objek wisata tirta Banyu Panas di Kabupaten Cirebon? Dapat dilihat pada hasil rata-rata yaitu 4,01 yang berarti variabel kualitas fasilitas pada objek wisata tirta Banyu Panas tinggi.

Tanggapan Responden Tentang Dimensi Minat Transaksional adalah sebagai berikut:

- 1) Responden menyatakan sangat setuju akan pernyataan saya tertarik mengunjungi objek wisata tirta Banyu Panas karena ada informasi yang menarik tentang tempat ini dengan nilai rata-rata 4.24
- 2) Responden menyatakan sangat setuju untuk pernyataan saya tertarik mengunjungi objek wisata tirta Banyu Panas karena harga masuk

dapat terjangkau dengan nilai rata-rata 4,24

- 3) Responden menyatakan setuju akan pernyataan saya tertarik mengunjungi objek wisata tirta Banyu Panas karena tempatnya mudah dijangkau dengan bisa menggunakan berbagai alat transportasi dengan nilai rata-rata 4.10
- 4) Responden menyatakan setuju akan pernyataan Saya akan balik lagi berkunjung ke objek wisata tirta Banyu Panas karena yang dirasakan sesuai dengan informasi yang didapat dengan nilai rata-rata 3,97

Tanggapan Responden Tentang Dimensi Minat Referensial adalah sebagai berikut:

- 1) Responden menyatakan setuju akan pernyataan saya akan memberi rekomendasi kepada keluarga untuk berkunjung ketempat objek wisata tirta Banyu Panas dengan nilai rata-rata 4.00
- 2) Responden menyatakan setuju untuk pernyataan saya akan memberi rekomendasi kepada teman untuk berkunjung ketempat objek wisata tirta Banyu Panas dengan nilai rata-rata 4,03
- 3) Responden menyatakan setuju untuk saya akan menggunakan media sosial untuk merekomendasikan objek wisata tirta Banyu Panas dengan nilai rata-rata 3,98.

Dari 3 indikator untuk dimensi minat referensial responden menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,00.

Tanggapan Responden Tentang Dimensi Minat Preferensial adalah sebagai berikut:

- 1) Responden menyatakan setuju akan pernyataan objek wisata tirta Banyu Panas adalah pilihan pertama saya daripada objek wisata lain dengan nilai rata-rata 3,64;
- 2) Responden menyatakan setuju untuk saya akan pergi ke objek wisata lain jika tidak dapat mengunjungi objek wisata tirta Banyu Panas dengan nilai rata-rata 3,82;

Dari 2 indikator untuk dimensi minat preferensial responden menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,73.

Tanggapan Responden Tentang Dimensi Minat Eksploratif adalah sebagai berikut:

- 1) Responden menyatakan setuju akan pernyataan saya mencari mencari informasi objek wisata tirta Banyu Panas dari media sosial dengan nilai rata-rata 4,17;
- 2) Responden menyatakan setuju untuk Saya mencari tahu wahana apa saja yang ada di objek wisata tirta Banyu Panas dengan nilai rata-rata 4,08;
- 3) Responden menyatakan setuju untuk pernyataan terdapat Saya mencari tahu keunggulan objek wisata tirta Banyu Panas dengan nilai rata-rata 4,14;

Dari 2 indikator untuk dimensi minat eksploratif responden menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,13.

Ranking Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Minat Berkunjung Di Objek Wisata Tirta Banyu Panas, nilai rata-rata tertinggi ada dalam

dimensi minat transaksional dengan dua indikator yaitu saya tertarik mengunjungi objek wisata tirta Banyu Panas karena ada informasi yang menarik tentang tempat ini dan saya tertarik mengunjungi objek wisata tirta Banyu Panas karena harga masuk dapat terjangkau. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju karena ada informasi yang menarik tentang objek wisata tirta Banyu Panas dan harga masuk terjangkau. Sedangkan untuk nilai rata-rata terendah ada pada dimensi minat preferensial dengan indikator objek wisata tirta Banyu Panas adalah pilihan pertama saya daripada objek wisata lain.

Dari hasil rekapitulasi penilaian responden terhadap objek wisata tirta Banyu Panas untuk menjawab rumusan masalah nomor 2 yaitu mengidentifikasi minat berkunjung di objek wisata tirta Banyu Panas? Dapat dilihat pada hasil rata-rata yaitu 4,03 yang berarti variabel minat berkunjung pada objek wisata tirta Banyu Panas tinggi.

Hasil analisis regresi linier sederhana diketahui bahwa nilai konstanta 1,030, artinya jika, kualitas fasilitas (X) bernilai nol, maka nilai minat berkunjung (Y) 1,030. Sedangkan koefisien regresi variabel kualitas fasilitas (X) menunjukkan nilai positif yaitu 0,751. Hal ini menunjukkan ada pengaruh kualitas fasilitas terhadap minat berkunjung pada objek wisata tirta Banyu Panas.

Hasil Uji t berdasarkan nilai perbandingan antara nilai t hitung dengan t tabel adalah bahwa; $t_{hitung} 14,450 > t_{tabel} 1,661$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan fasilitas

kualitas berpengaruh terhadap minat berkunjung. Jadi kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pengujian hipotesis diatas adalah variabel fasilitas kualitas berpengaruh terhadap minat berkunjung.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Pada hasil estimasi nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,677 artinya 67,7 persen nilai variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Dapat di artikan adanya pengaruh kualitas fasilitas terhadap minat berkunjung sebesar 67,7 persen dan variabel lain di luar ini mempengaruhi sebesar 32,3 persen.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa deskriptif rekapitulasi penilaian responden terhadap kualitas fasilitas objek wisata tirta Banyu Panas termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil analisa deskriptif rekapitulasi penilaian responden terhadap minat berkunjung di objek wisata tirta Banyu Panas termasuk dalam kategori tinggi. Hasil dari persamaan regresi linier sederhana menunjukan ada pengaruh kualitas fasilitas terhadap minat berkunjung pada objek wisata tirta Banyu Panas.

Hasil responden menyatakan setuju bahwa kualitas fasilitas objek wisata tirta Banyu Panas sudah baik, tapi ada indkator tentang fasilitas kesehatan yang mempunyai penilaian paling rendah, hal in dapat menjadi perhatian bagi pengelola

objek wisata tirta Banyu Panas untuk meningkatkan fasilitas kesehatannya dengan cara

- a) Menambah sarana dan prasaran kesahatan
- b) Menambah tenaga kesahatan
- c) Bekerjasama dengan pemerintah terkait fasilitas kesehatatan .

Hasil responden menyatakan setuju dengan minat berkunjung pada objek wisata tirta Banyu Panas dan dapat dikatakan sudah baik, tapi ada indikator tentang objek wisata tirta Banyu Panas dalam mengenai pilihan pertama dibandingkan objek wisata lain nilainya paling rendah. Hal ini dapat menjadi perhatian bagi pengelola objek wisata tirta Banyu Panas untuk mingkatkan lagi agar wisatawan menjadikan objek wisata tirta Banyu Panas menjadi pilihan pertama dengan cara:

- a) Lebih gencar mempromosikan objek wisata tirta Banyu Panas dengan berbagai media sosial.
- b) Menambah wahan lain yang dapat menjadi nilai tambah bagi objek wisata tirta Banyu Panas

Dilihat dari hasil persamaan regresi linier sederhana bahwa ada pengaruh kualitas fasilitas terhadap minat berkunjung pada objek wisata tirta Banyu Panas. Untuk itu pengelola objek wisata tirta Banyu Panas dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi fasilitasnya baik fasilitas utama, fasilitas pendukung maupun fasilitas penunjang agar minat pengunjung meningkat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Hasan. 2013. *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan*. Yogyakarta. CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Aviolitasona, Gheraldin Bella. 2017. *Pengaruh Citra Destinasi Terhadap Minat Kunjung Ulang Wisatawan Umbul Sewu Pengging*, Boyolali. Skripsi.
- Bappeda Provinsi Jawa Barat. 2016. *Laporan Akhir Bappeda Provinsi Jawa Barat 2016*. Diunduh dari <http://bappeda.jabarprov.go.id/wp-content/uploads/2017/03/Laporan-Akhir-Cirebon-Raya.pdf>. Diakses pada tanggal 15 September 2021, pukul 21.31 WIB.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. 2020. *Povinsi Jawa Barat dalam Angka 2020*. Diunduh dari <https://jabarprov.go.id/assets/data/menu/Provinsi%20Jawa%20Barat%20Dalam%20Angka%202020.pdf>. Diakses pada tanggal 15 September 2021, pukul 21.59 WIB.
- Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Cirebon. 2021. *Data Internal Kunjungan Wisatawan Kabupaten Cirebon*. Cirebon: Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Cirebon.
- Jawa Barat. 2019. *Pemdaprov Jawa Barat dan PJT Sepakat Kembangkan Pariwisata Air*. Diunduh dari <http://disperkim.jabarprov.go.id/2019/06/pemdaprov-jawa-barat-dan-pjt-sepakat-kembangkan-pariwisata-air/>. Diakses pada tanggal 16 September
- Fandy Tjiptono. 2014, *Pemasaran Jasa – Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Fandy Tjiptono. 2015. *Strategi Pemasaran*, Edisi 4, Andi Offset, Yogyakarta.
- Fandy Tjiptono & Anastasia Diana. 2016. *Pemasaran Esesi dan Aplikasi*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen (Edisi 5)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Goetsch, David L. and Stanley B. Davis. 2009. 5th Edition. *Quality Management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Irawan, Koko. 2010. *Potensi Obyek Wisata Sebagai Daya Tarik Wisata*. Yogyakarta: Kertas Karya
- Kodhyat. 2011. *Kepariwisata Indonesia, Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata Indonesia Republik Indonesia*. Jakarta: Lembaga Studi Pariwisata Indonesia.
- Kotler Philip and Kevin Lane Keller. 2014. *Manajemen Pemasaran*. Jilid I. Edisi Ke 13. Jakarta: Erlangga
- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller, (2016). *Marketing Managemen*, 15th Edition, Pearson Education, Inc.
- Kotler, Philip dan Amstrong, Gary, (2014), *Principles of Marketing*, 12th Edition, Jilid 1 Terjemahan Bob Sabran Jakarta : Erlangga.
- Mukhlis, A. P. S. 2008. *Analisis Pengembangan Fasilitas Kawasan Wisata Pantai Trikora Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau (Tugas Akhir)*. Universitas Riau. Pekanbaru.
- Muljadi. (2009). *Kepariwisata dan Perjalanan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Menteri Pariwisata No.27 tahun 2015 Tentang *Standar Pengelolaan Pemandian Air Panas Alami*
- Peraturan Menteri Pariwisata Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 Tentang *Petunjuk Operasional Pengelolaan Dana Alokasi Khusus Fisik Bidang Pariwisata*
- Rudi. 2021. *Banyu Panas Palimanan, Ketidaksengajaan Yang Berbuah Keindahan..* Diunduh dari <https://www.nativeindonesia.com/banyu-panas-palimanan/>. Diakses pada tanggal 16 September 2021, pukul 16.54 WIB.
- Sangadji, E.M., dan Sopiah. 2013. *Prilaku Konsumen: Pendekatan Praktis Disertai: Himpunan Jurnal Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Spillane, J. J. 1994. *Pariwisata Indonesia. Siasat Ekonomi dan Rekayasa Kebudayaan*. Kanisius: Yogyakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 9 Tahun 1990. Tentang Kepariwisataaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataaan

Utama, I Gusti Bagus Rai, 2016, *Pengantar Industri Pariwisata*, Deepublish, Yogyakarta.

Yoeti, Oka. 2006. *Pengantar Ilmu Pariwisata*. Bandung: Angkasa

Zaenuri, Muchamad. 2012. *Perencanaan Strategis Kepariwisataaan Daerah: Konsep dan Aplikasi*. Jogjakarta: e-Gov Publishing.

Zakiah Daradjat. 2012. *Fasilitas Transportasi Konsumen*. CV Alfabeta. Bandung

LAPORAN KEUANGAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN ENTITAS TANPA AKUNTABILITAS PUBLIK DENGAN APLIKASI SOFTWARE EXCEL AKOONTAN.COM STUDI KASUS PADA KOPERASI GURU DAN KARYAWAN SMK AL-WASHLIYAH JAKARTA

Jajang Cukmana

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis Dan Manajemen

E-mail : jajangcukmana@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to implement the preparation of financial statements based on the Financial Accounting Standards for Entities Without Public Accountability (SAK ETAP) using Akoontan.com excel software. The case study was conducted at the Teachers & Employees Cooperative of SMK Al-Washliyah to evaluate the effectiveness and efficiency of the use of software in the context of preparing cooperative financial reports. The method used is a case study with a descriptive qualitative approach, involving in the form of interviews, observations and direct documentation of the implementation process. The results showed that the use of Akoontan.com can simplify the process of preparing financial statements in accordance with SAK ETAP, reduce preparation time, and improve the accuracy and quality of reports. However, there are some challenges in using this software, such as the need for training for users and complex data integration from pre-existing systems.

Keywords : *Financial Statements, Akoontan.com*

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Koperasi mempunyai peranan yang strategis dalam pembangunan ekonomi nasional. Koperasi dan UMKM berperan dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi. Salah satu peran Koperasi yang paling krusial dalam pertumbuhan ekonomi adalah menstimulus dinamisasi

ekonomi. Karakteristiknya yang fleksibel dan cakap membuat Koperasi dapat direkayasa untuk mengganti lingkungan bisnis yang lebih baik dari pada perusahaan-perusahaan besar (Mursidah & Nasution, 2022).

Koperasi pada penelitian ini mengacu pada Koperasi Guru & Karyawan SMK Al-Washliyah yang merupakan lembaga pendidikan yang

berada di Pulogadung Jakarta Timur. Berdasarkan hasil wawancara, Koperasi Guru & Karyawan SMK Al-Washliyah belum menggunakan SAK ETAP sebagai acuan membuat laporan keuangan. Proses pencatatan keuangannya hanya berupa pemasukan dan pengeluaran kas secara manual. Sehingga perlu adanya pembaruan dengan dibuatnya laporan keuangan yang sesuai dengan SAK ETAP menggunakan aplikasi akuntansi excel untuk meningkatkan akurasi dan kualitas pada laporan keuangan koperasi guru dan karyawan smk al-washliyah. Beberapa alasan peralihan pencatatan keuangan koperasi dari manual ke sistem otomatis ialah data keuangan yang disimpan dalam sistem komputer lebih aman dibandingkan dengan catatan manual yang dapat hilang rusak, sistem dapat membantu koperasi mematuhi peraturan dan standar akuntansi yang berlaku, sistem memungkinkan akses data keuangan secara *real time* dan memudahkan pembuatan laporan keuangan lebih cepat dan lebih akurat.

Penelitian terdahulu mengenai penyusunan laporan keuangan berdasarkan SAK ETAP yang berbasis *Excel For Accounting* dilakukan oleh (Yusmaniarti & Ekowati, 2019) menunjukkan hasil bahwa laporan keuangan Koperasi Matahari mempunyai modal yang cukup besar dan volume transaksi yang tinggi tetapi Koperasi Matahari melakukan penyusunan laporan keuangannya masih secara manual belum menggunakan sistem informasi akuntansi sehingga tidak

bisa disajikan secara cepat, maka kegiatan ini bertujuan untuk memberikan penyusunan laporan keuangan koperasi menggunakan *Excel For Accounting (EFA)*.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan keterangan yang telah dikemukakan dalam latar belakang dan rumusan masalah, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah penyusunan laporan keuangan yang diterapkan oleh Koperasi Guru & Karyawan SMK Al-Washliyah selama ini?
2. Bagaimanakah cara penyusunan laporan keuangan Koperasi SMK Al-Washliyah menggunakan SAK ETAP dengan aplikasi Akoontan.com?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penyusunan laporan keuangan yang selama ini dilakukan oleh Koperasi Guru & Karyawan SMK Al-Washliyah.
2. Untuk menghasilkan penyusunan laporan keuangan Koperasi Guru & Karyawan SMK Al-Washliyah yang sesuai dengan SAK ETAP dengan menggunakan Akoontan.com.

4. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi Koperasi Guru

& Karyawan SMK Al-Washliyah dalam menerapkan SAK ETAP sebagai pedoman dalam membuat laporan keuangan. Sehingga Koperasi Guru & Karyawan SMK Al-Washliyah dapat menghasilkan laporan keuangan yang efektif dan efisien sehingga laporan keuangan dapat diperlihatkan kepada masyarakat umum yang membutuhkan dan membantu dalam pengambilan keputusan ekonomi, diharapkan agar penerapan aplikasi Akoontan.com dapat diterapkan oleh Koperasi Guru & Karyawan SMK Al-Washliyah dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Prinsip-prinsip Koperasi

Menurut Undang-Undang Nomor 25 tahun 1992, koperasi memiliki prinsip-prinsip sebagai berikut; (Kemenkop, 2010).

- a. Keanggotaannya bersifat sukarela
Koperasi adalah organisasi yang bersifat sukarela, terbuka bagi semua orang yang bersedia menggunakan jasanya dan bersedia menerima tanggung jawab keanggotaan tanpa membedakan jenis kelamin (*gender*), latar belakang sosial, ras, politik atau agama.
- b. Pengelolaan koperasi dilakukan secara demokratis
Koperasi adalah organisasi demokratis yang diawali oleh para anggotanya yang secara aktif menetapkan kebi-

jakan dan mem-buat keputusan, para anggota memiliki hak suara yang sama dan koperasi pada tingkat-tingkat lainnya dikelola secara demokratis.

- c. Pembagian Sisa Hasil Usaha (SHU) yang dilakukan secara adil sebanding dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota
Pembagian SHU dihitung secara proporsional berdasarkan nilai transaksi dan penyertaan modal (simpanan pokok dan simpanan wajib) setiap anggota pada akhir tahun buku. Setiap transaksi anggota tercatat di dalam basis data dan pembukuan koperasi. Besaran SHU yang dibagikan kepada anggotanya ditentukan dalam rapat anggota koperasi.
- d. Pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal
Penggunaan modal dalam koperasi ditujukan bagi kemanfaatan anggota, bukan hanya sekedar mencari keuntungan. Anggota memperoleh bunga yang terbatas atas modal. Anggota memperoleh keuntungan dalam bentuk lain seperti, pelayanan, pendidikan anggota, penyediaan produk dengan mudah, murah dan bermutu tinggi.
- e. Kemandirian
Kemandirian berarti koperasi tidak bergantung pada pihak lain. Modal sendiri koperasi berasal dari anggota.

Pengelola koperasi adalah pengurus koperasi yang dipilih dari dan oleh anggota.

Koperasi adalah organisasi otonom, menolong diri sendiri serta diawali oleh para anggotanya. Apabila koperasi mengadakan perjanjian dengan organisasi lain, termasuk peme-rintah, atau memupuk modal dari sumber luar, koperasi melakukannya berdasarkan persyaratan yang menjamin pengawasan demokratis yang dilakukan oleh para anggotanya dan mempertahankan otonomi.

2. Laporan Keuangan Koperasi

Laporan keuangan adalah suatu laporan yang berisi informasi suatu hasil dari proses akuntansi yang menyampaikan informasi kuantitatif artinya, informasi dalam laporan keuangan tersebut dapat diukur dengan satuan uang sehingga penerima laporan keuangan tidak salah dalam pengambilan keputusan ekonomi (Ahmadi, 2020).

Laporan keuangan koperasi adalah laporan keuangan yang disusun untuk dapat menggambarkan posisi keuangan, hasil usaha dan arus kas perusahaan secara keseluruhan (*corporate*) sebagai pertanggungjawaban pengurus atas pengelolaan keuangan koperasi yang terutama ditujukan kepada anggota.

Laporan keuangan koperasi mempunyai karakteristik tersendiri sebagai berikut:

a. Laporan keuangan merupakan bagian dari pertanggung jawaban pengurus

kepada para anggotanya di dalam rapat anggota tahunan (RAT).

- b. Laporan keuangan meliputi laporan posisi keuangan, laporan SHU, dan laporan arus kas yang disajikan secara komparatif.
- c. Laporan keuangan yang disampaikan di RAT harus di tandatangani oleh semua anggota pengurus koperasi.
- d. Laporan laba rugi menyajikan hasil akhir yang disebut Sisa Hasil Usaha (SHU).
- e. SHU didistribusikan sesuai dengan komponen pembagian SHU yang telah diatur dalam Anggaran Dasar (AD) atau Anggaran Rumah Tangga (ART) koperasi.
- f. Posisi keuangan koperasi tercermin pada laporan hasil keuangan, sedangkan SHU tercermin pada perhitungan hasil usaha.
- g. Laporan keuangan yang di terbitkan koperasi menyajikan hak dan kewajiban anggota beserta hasil usaha dari dan untuk anggota.
- h. Modal koperasi yang dibukukan terdiri dari, simpanan, pinjaman, penyisihan dari hasil usaha termasuk cadangan serta sumber-sumber lain.
- i. Pendapatan koperasi yang di peroleh dalam satu tahun buku di kurangi dengan penyusutan dan beban dari tahun buku yang disebut sisa hasil usaha.
- j. Keanggotaan dan kepemilikan pada koperasi tidak dapat dipindah tangan dengan dalih apapun.

Adapun struktur laporan keuangan yang dimiliki koperasi guru dan karyawan Al Washliyah, diantaranya:

1. Laporan Posisi Keuangan
2. Laporan Perhitungan Sisa Hasil Usaha

A. Aplikasi Excel Koperasi Oleh Akoontan.com

Aplikasi berbasis excel Akoontan.com dapat membantu koperasi dalam menyusun laporan keuangan yang sesuai dengan SAK ETAP karna beberapa fiturnya sangat cocok jika digunakan untuk koperasi dan juga aplikasi excel ini sangat kompatibilitas dengan berbagai versi Microsoft excel, yang memudahkan pengguna untuk mengakses dan menggunakan aplikasi ini di berbagai perangkat.

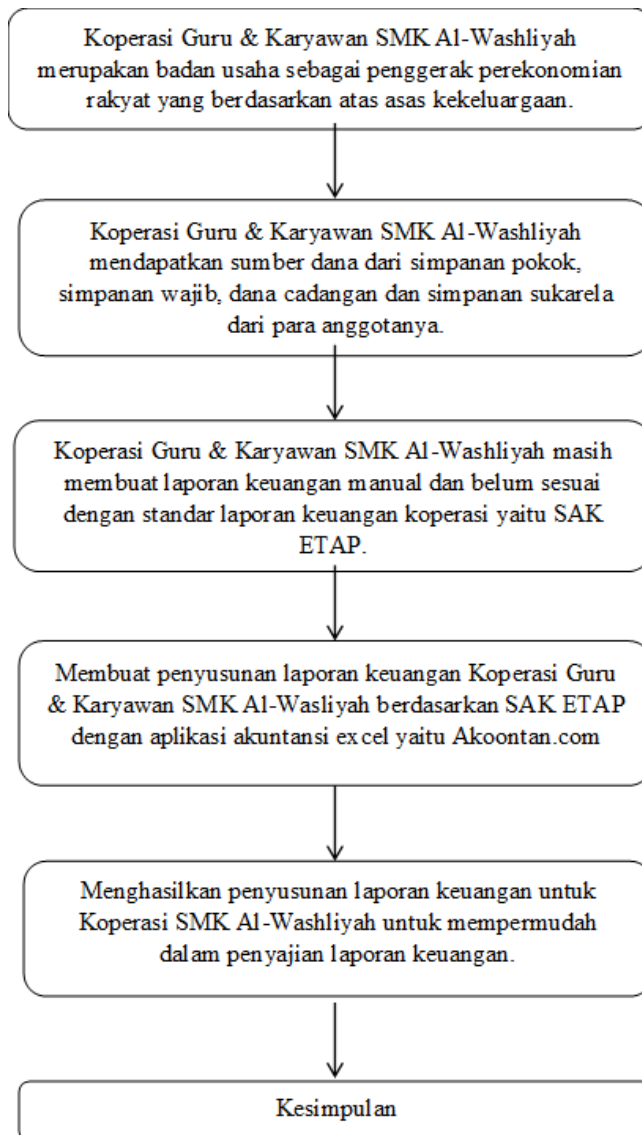
Manfaat menggunakan Akoontan.com untuk koperasi sebagai berikut:

- 1 Efisiensi Operasional
Mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyusun laporan keuangan, sehingga pengurus koperasi bisa lebih cepat dalam menyusun laporan keuangannya.
- 2 Akurasi Data
Mengurangi kesalahan manual dalam pencatatan dan perhitungan data keuangan.

- 3 Kemudahan Pelaporan
Mempermudah proses pelaporan keuangan kepada anggota koperasi dan pihak eksternal, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas.
- 4 Penghematan Biaya dan Fleksibilitas
Mengurangi kebutuhan untuk membeli software akuntansi yang mahal atau menyewa konsultan akuntansi, karena aplikasi ini menawarkan model pembelian satu kali (*one time payment*) berbeda dengan yang lainnya yang harus berlangganan bulanan atau tahunan. Serta tidak diperlukannya mendownload *hard-copy* aplikasi itu sendiri.
- 5 Mengikuti Kepatuhan Standar Akuntansi
Memastikan bahwa laporan keuangan koperasi yang disusun sesuai dengan SAK ETAP dan membantu koperasi dalam mematuhi standar akuntansi yang berlaku.

B. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang dilakukan dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif karena ingin mendeskripsikan laporan keuangan di Koperasi

Guru & Karyawan SMK Al-Washliyah serta ingin mengetahui dan memahami siklus akuntansinya. Agar nantinya peneliti dapat membuat dan menyusun laporan keuangan Koperasi Guru & Karyawan SMK Al-Washliyah sesuai

dengan pedoman SAK ETAP menggunakan Akoontan.com.

Objek Penelitian

Sampel pada penelitian ini yaitu Koperasi Guru dan Karyawan Al-Washliyah. Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Pendidikan SMK Al-Washliyah, dengan objeknya berupa transaksi laporan keuangan yang terjadi selama bulan Desember tahun 2023.

a. Metode Penentuan Sampel

Dalam penelitian terdapat dua jenis pengambilan sampel, yaitu Pengambilan sampel probabilitas (*probability sampling*) dan pengambilan sampel nonprobabilitas (*nonprobability sampling*). Teknik dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2018) *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama untuk populasinya menjadi sampel. Sedangkan *purposive sampling* adalah penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

b. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah pengambilan objek data penelitian yang dilakukan secara individual atau perorangan. Karena pengambilan data ini dilakukan secara individual, maka dapat dilakukan

dengan cara wawancara kepada pihak sekolah yaitu ketua koperasi guru dan karyawan smk al washliyah, ketua badan pemeriksa keuangan serta kepada bendahara. Dengan mengajukan pertanyaannya secara langsung yang memiliki jawaban terhadap masalah penelitian. Narasumber tersebut dianggap memiliki informasi yang relevan terkait dengan operasional koperasi sekolah.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah pengambilan objek data yang dilakukan secara tidak langsung. Biasanya data sekunder diperoleh lewat data yang sudah terkumpul dari pihak lain. Data sekunder di penelitian ini berupa bukti transaksi atau catatan pembukuan yang dibuat oleh bagian keuangan koperasi guru dan karyawan smk al-washliyah.

c. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian yaitu:

1. Metode Observasi

Teknik pengumpulan data observasi dilakukan melalui pengamatan langsung dilakukan oleh peneliti kepada objek yang diteliti secara langsung di tempat terjadinya peristiwa. Observasi dapat dibedakan menjadi observasi partisipan dan observasi non partisipan. Metode yang digunakan oleh peneliti yaitu observasi non partisipan, dimana peneliti hanya melakukan pengamatan terhadap objek penelitian yaitu transaksi laporan keuangan Koperasi Guru &

Karyawan SMK Al-Washliyah tanpa ikut serta dalam kegiatan internal dan dalam penyusunan laporan keuangan koperasi SMK Al-Washliyah.

2. Metode Wawancara

Wawancara adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti untuk menanyakan pertanyaan kepada responden dengan tujuan untuk mengumpulkan data, informasi dan memahami fenomena yang sedang diteliti. Ada 3 kategori dalam wawancara, yaitu wawancara struktural, wawancara semi struktural dan wawancara kompetensi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk arsip, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dalam hal ini peneliti akan mengumpulkan dokumen-dokumen yang terkait dengan permasalahan pada penelitian ini, seperti dokumentasi foto-foto saat observasi dan wawancara, bukti transaksi, laporan keuangan koperasi dan laporan pendukung lainnya dari koperasi Smk Al-Washliyah.

d. Uji Validitas Data

Menurut (Ghozali, 2018) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu prosedur penelitian sehingga hasil penelitian dan kesimpulan penelitian tersebut dapat dipercaya sebagai suatu kebenaran

umum. Dalam menguji validitas peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara menggali dan menyesuaikan informasi ke beberapa informan seperti ketua koperasi badan pemeriksa keuangan koperasi dan juga dengan bendaharanya. Triangulasi teknik dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber dengan teknik yang berbeda. Data yang diperoleh dari hasil wawancara nantinya dicek dengan melakukan observasi langsung.

e. Alat Pengolah Data

Alat pengolah data yang digunakan penelitian ini adalah Microsoft Excel. Microsoft Excel adalah aplikasi input data berupa tulisan, teks, angka atau fungsi kompleks lainnya. Aplikasi ini dikenal juga dengan sebutan *spreadsheet* (lembar kerja elektronik). Program ini membantu pengguna untuk menghitung, menganalisis dan mempresentasikan data. Adapun beberapa fungsi yang membantu dalam membuat dan mengolah data akuntansi, sebagai berikut (Kania, 2021):

1. Fungsi SUM, untuk menjumlahkan data numerik.
2. Fungsi SUMIF, untuk menjumlahkan data numerik yang memenuhi kriteria tertentu.
3. Fungsi IF, untuk menguji kebenaran dari suatu kondisi.
4. Fungsi INDEX, untuk mendapatkan nilai dari suatu cell berdasarkan pencarian pada suatu definisi tabel dan data range pada worksheet.

5. Fungsi MATCH, untuk mencari suatu range yang terdapat pada kolom atau baris, tapi tidak keduanya. Hasil dari fungsi ini adalah bernilai angka.
6. Fungsi IFERROR, untuk mengecek jika terjadi kesalahan atau error.
7. Fungsi OFFSET, untuk mengambil data yang terdapat pada range berdasarkan cell awal dengan menetapkan jarak kolom dan baris posisi data yang diambil.
8. Fungsi EOMONTH, untuk mendapatkan tanggal akhir bulan.
9. Fungsi EDATE, untuk mendapatkan nomor seri tanggal pada Microsoft Excel.

Aplikasi Excel untuk Koperasi Guru & Karyawan SMK Al-Washliyah yang dikeluarkan oleh Akoontan.com sudah dirancang khusus untuk usaha koperasi dan cocok untuk semua jenis koperasi, baik koperasi karyawan, sekolah, koperasi unit desa dan banyak lagi.

f. Metode Analisis Data

Terdapat 3 aktivitas dalam analisis data kualitatif, yaitu pengumpulan data, reduksi dan klasifikasi data serta penarikan kesimpulan.

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan penelitian. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumenter. Pengumpulan data yang

dilakukan peneliti yaitu dengan cara observasi langsung dan dari wawancara ke Koperasi Guru & Karyawan SMK Al-Washliyah.

2. Reduksi dan Klasifikasi Data

Dalam tahap ini peneliti menyaring data mentah dengan memilih data yang paling relevan untuk mendukung penelitian. Kemudian data yang disaring sebelumnya akan dikategorikan sesuai kebutuhan untuk memudahkan klasifikasi data. Penyajian data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengelompokkan akun-akun yang dibutuhkan dalam transaksi
- b. Memposting data ke dalam tabel pada aplikasi excel. Seperti daftar aset, pemasukan dan pengeluaran kas, dsb.
- c. Menginput transaksi yang terjadi di Koperasi Guru & Karyawan SMK Al-Washliyah.
- d. Menyusun dan menghasilkan laporan keuangan koperasi sesuai SAK ETAP dengan menggunakan aplikasi excel.

3. Penarikan Kesimpulan

Pada tahap ini peneliti akan menarik kesimpulan yang harus mencakup semua informasi relevan yang ditemukan dalam penelitian. Hasil akhir dari reduksi data dan penyajian data dalam penelitian ini berupa laporan keuangan Koperasi Guru & Karyawan SMK Al-Washliyah yang disajikan dalam aplikasi akuntansi excel.

BAB IV

PEMBAHASAN

Gambaran Umum Koperasi SMK Al-Washliyah

Profil Koperasi SMK Al- Washliyah

SMK Al-Washliyah yang berlokasi di Jl. Al-washliyah No.14, RT:03/RW:04, Jati, Kec. Pulogadung, Kota Jakarta Timur 13220. SMK Al-Washliyah berdiri sejak tahun 1997 seiring perkembangan zaman saat ini memiliki gedung sendiri yang terdiri dari 3 lantai serta didukung fasilitas yang memadai.

SMK Al-Washliyah dari tahun ke tahun mulai mengalami perkembangan yang cukup signifikan yaitu dimulai dari terbentuknya Koperasi Guru dan Karyawan Smk Al-Washliyah. Koperasi ini didirikan pada tanggal 8 November 2023, koperasi ini beralamat di Jalan Al-Washliyah Nomor 14 Kelurahan Jati, Kecamatan Pulogadung, Kota Jakarta Timur.

Maksud dan Tujuan Koperasi SMK Al- Washliyah

Kegiatan Koperasi SMK Al-Washliyah memiliki maksud dan tujuannya sebagai berikut:

1. Maksud Koperasi SMK Al-Washliyah:
Maksud didirikan koperasi adalah untuk menjadikan koperasi Al-Washliyah sebagai sarana komunitas ekonomi dan pilar pembangunan.
2. Tujuan Koperasi SMK Al-Washliyah:

- a. Memperdayakan dana anggota sebagai modal usaha dalam bidang perdagangan dan jasa.
- b. Membangun kesadaran anggota dan masyarakat akan kehidupan bergotong-royong dalam melakukan aktivitas usahanya.
- c. Membentuk stabilitas ketahanan sandang, pangan dan papan melalui program pembinaan keuangan dan usaha.

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil kesimpulan dari penelitian ini yang telah diteliti oleh peneliti pada Koperasi SMK Al-Washliyah terdapat beberapa kesimpulan yaitu:

Laporan keuangan Koperasi Smk Al-Washliyah masih melakukan pencatatan transaksi secara manual dan belum sesuai dengan pedoman SAK ETAP. Meskipun koperasi smk al washliyah mencatat transaksi dengan cukup baik, terdapat adanya potensi kesalahan manusia yang cukup tinggi. Kemudian pencatatan manual memerlukan waktu dan tenaga yang cukup banyak, sebenarnya bisa dihemat jika menggunakan sistem komputer atau pencatatan digital. Penggunaan teknologi dalam pengelolaan laporan keuangan akan meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kecepatan dalam penyusunan laporan. Lalu direkomendasikan agar koperasi smk al washliyah segera menggunakan

SAK ETAP dalam penyusunan laporan keuangannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini yang telah diteliti oleh peneliti, terdapat beberapa saran yaitu:

1. Saran untuk Koperasi SMK Al-Washliyah

Agar seluruh staf keuangan dan akuntansi mendapatkan pelatihan yang sesuai terkait SAK ETAP dan mendapatkan pelatihan dalam penggunaan sistem komputer dalam hal ini menggunakan aplikasi akuntansi excel yang dikeluarkan oleh Akoontan.com dalam penyusunan laporan keuangannya. Dan diharapkan agar kedepannya seluruh staf selalu *update* dengan perkembangan terbaru

dan mampu mengoperasikan sistem dengan optimal.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dan membuat panduan penyusunan laporan keuangan untuk organisasi bisnis lainnya selain koperasi.

3. Saran untuk Akoontan.com

Pada menu halaman utama Akoontan.com tidak menampilkan menu untuk Catatan atas Laporan Keuangan (CALK), sehingga peneliti harus menambahkan menu dan membuat CaLK secara manual pada Akoontan.com tersebut. Diharapkan agar Akoontan.com menyediakan menu dan format CaLK sehingga pengguna hanya mengisi sesuai dengan informasi yang ada di koperasi sesuai dengan SAK ETAP.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, H., Elfita, R. A., & Kirana, O. P. (2022). Pelatihan Pengelolaan Laporan Keuangan Koperasi Al Islah. *Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat 2021*, 1(1), 803–807. <https://doi.org/10.33086/snpm.v1i1.881>
- Ahmadi, E. A. (2020). Analisa Kinerja Keuangan Koperasi Dengan Pendekatan Laporan Keuangan Pada Koperasi Budi Luhur Di Ngaglik. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 135–162. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2331>
- Ali Md. Azham, & Yusof Hamidah. (2011). *Quality in Qualitative Studies: The Case of Validity, Reliability and Generalizability*.
- Basri, H. (2014). Using Qualitative Research in Accounting and Management Studies: Not a New Agenda. *Journal of US-China Public Administration*, 11(10), 831–838. <https://doi.org/10.17265/1548-6591/2014.10.003>
- Eka Rani Andita, Dr. Ahmad Roziq.MM.Akt, Elok Fitriyah, M. (2017). *Penerapan SAK ETAP Pada Koperasi dalam Penyajian Laporan Keuangan (Studi kasus pada Koperasi Unit Desa Tri Jaya Banyuwangi)*. <http://repository.unmuhjember.ac.id/id/eprint/246>
- Fitranita, V., & Orseta, D. (2023). Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi di Koperasi Pegawai Negeri Dewantara SMA Negeri 6 Kota Bengkulu. *Journal on Education*, 5(4), 14276–14285. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2454>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*.
- Gozali, E., & Kesuma, N. (2018). Implementasi Penyajian Laporan Keuangan Berbasis SAK ETAP Pada Koperasi di Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 15(1), 21–30. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v15i1.5644>
- Indawatika, F. (2017). Penyusunan Laporan Keuangan Berbasis SAK ETAP Koperasi Intako Dan Respon Pihak Eksternal. *Journal of Accounting Science*, 1(1), 38–50. <https://doi.org/10.21070/jas.v1i1.788>
- Kania, E. (2021). *Penyusunan Laporan Keuangan Berdasarkan SAK EMKM Berbantuan Microsoft Excel*

Pada UMKM Uncal.Co.

Kemenkop. (2010). Apa itu Koperasi.
Kemenkop, 13.

Mohamed, Z.M., Abdul Majid, A.H., & Ahmad, N. (2010). *Tapping new possibility in accounting research, in qualitative research in accounting.*

Teknis Penyusunan Laporan Keuangan Dengan Excel For Accounting Pada Kpn SMPN 20 Kota Padang Sasaran pengabdian adalah Koperasi Pegawai Negeri (KPN)

SMP Negeri 20 Padang yang merupakan salah satu KPN di Kota Padang yang masih sebagian besar men. 6, 1–10.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif.*

Yusmaniarti, Y., & Ekowati, S. (2019). Laporan Keuangan Koperasi Berbasis Media Excel For Accounting (EFA). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2(1).<https://doi.org/10.36085/jpmbr.v2i1.294>