



# Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KEUANGAN PT KIMIA FARMA TBK  
DAN PT INDOFARMA TBK YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang  
(1-19)

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BASA INTI PERSADA**

Jatenangan Manalu  
(20-33)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI BUANA RAYA**

Rita Zahara  
(34-46)

**TINJAUAN BASIS SKEMA KEPUTUSAN UNTUK MENYERAP PASAR  
DAN PILIHAN VARIAN KOMERSIAL DI JAKARTA**

Boyke Hatman  
(47-64)

**KONSTRIBUSI PERUSAHAAN PERGADAIAN SWASTA SYARIAH  
DALAM PERKEMBANGAN PERUSAHAAN PERGADAIAN DI INDONESIA TAHUN 2016 - 2024**

Sasli Rais  
(65-85)

**ANALISA RATIO UNTUK MENGUKUR KINERJA KEUANGAN  
STUDI KASUS PADA PT. YULIE SEKURITAS INDONESIA TBK TAHUN 2020 & 2021**

Neli Marita & Syauqi Adnan  
(86-95)

**ANALISA RASIO KEUANGAN NASABAH DALAM  
KEBIJAKAN PEMBERIAN KREDIT STUDI KASUS PADA  
PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK KANTOR CABANG KOTA WISATA**

Jajang Cukmana & Aida Safitri  
(96-110)

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PETUGAS PETUGAS  
PENANGANAN PRASARANA DAN SARANA UMUM (PPSU) KELURAHAN CAWANG**

Wakhyudin & Muhammad Fathur Roman  
(111-126)



---

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

**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 : [sekretariat@stiepbm.ac.id](mailto:sekretariat@stiepbm.ac.id), [www.stiepbm.ac.id](http://www.stiepbm.ac.id)

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KEUANGAN PT KIMIA FARMA TBK  
DAN PT INDOFARMA TBK YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang  
(1-19)

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BASA INTI PERSADA**

Jatenangan Manalu  
(20-33)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI BUANA RAYA**

Rita Zahara  
(34-46)

**TINJAUAN BASIS SKEMA KEPUTUSAN UNTUK MENYERAP PASAR  
DAN PILIHAN VARIAN KOMERSIAL DI JAKARTA**

Boyke Hatman  
(47-64)

**KONSTRIBUSI PERUSAHAAN PERGADAIAN SWASTA  
SYARIAH DALAM PERKEMBANGAN PERUSAHAAN PERGADAIAN  
DI INDONESIA TAHUN 2016 - 2024**

Sasli Rais  
(65-85)

**ANALISA RATIO UNTUK MENGUKUR KINERJA KEUANGAN  
STUDI KASUS PADA PT. YULIE SEKURITAS INDONESIA TBK TAHUN 2020 & 2021**

Neli Marita & Syauqi Adnan  
(86-95)

**ANALISA RASIO KEUANGAN NASABAH DALAM  
KEBIJAKAN PEMBERIAN KREDIT STUDI KASUS PADA  
PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK KANTOR CABANG KOTA WISATA**

Jajang Cukmana & Aida Safitri  
(96-110)

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PETUGAS PETUGAS  
PENANGANAN PRASARANA DAN SARANA UMUM (PPSU) KELURAHAN CAWANG**

Wakhyudin & Muhammad Fathur Roman  
(111-126)

# ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KEUANGAN PT KIMIA FARMA TBK DAN PT INDOFARMA TBK YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA

Ferstmawaty Tondang

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail: [tondangfrismawaty@yahoo.com](mailto:tondangfrismawaty@yahoo.com)

## ABSTRACT

*Since 2019-2023, the current ratio of PT Kimia Farma Tbk is 0.99 X, 0.53 X, 0.55 X, 0.70 X, 0.50 X, respectively, so it can be said that since 2019-2023, PT Kimia Farma Tbk is in an illiquid state. In 2019-2021, the current ratio of PT Indofarma Tbk is 1.88 X, 1.36 X, 1.35 X, respectively, so it can be said that in 2019-2021, PT Indofarma is in a liquid state. In 2022 and 2023, the current ratio of PT Indofarma Tbk is 0.88 X and 0.16 X, respectively, so it can be said that in 2022 and 2023, PT Indofarma Tbk is in an illiquid state. In 2019-2023, PT Kimia Farma's debt ratio was 60%, 60%, 59%, 54%, 64%, respectively, so it can be said that in those years PT Kimia Farma Tbk was in an unsolvable state. In 2019-2023, PT Indofarma Tbk's debt ratio was 63.5%, 74.9%, 94.4% and 205.8%, respectively, so it can be said that in 2019-2023 PT Indofarma Tbk was in an unsolvable state. In 2019 and 2022, PT Kimia Farma Tbk's ROA was 26% and 0.52%, respectively, so PT Kimia Farma was able to obtain net profit from the assets used. In 2020, 2021 and 2023, the ROA of PT Kimia Farma Tbk was (0.37%), (0.0068%) and (10.38%) respectively, so in those years PT Kimia Farma was unable to obtain net profit from the assets used. In 2019, the ROA of PT Indofarma Tbk was 0.599%, so it can be said that in 2019 PT Indofarma Tbk was able to obtain net profit from the assets used. In 2020-2023, the ROA of PT Indofarma was (0.21%), (0.83%), (30.45%) and (95.53%) respectively, so it can be said that since 2020-2023 PT Indofarma was unable to obtain net profit from the assets used. In 2019 and 2022, PT Kimia Farma Tbk's NPM was 50.85% and 1.41% respectively, so it can be said that in 2019 and 2022, PT Kimia Farma Tbk was able to obtain net profit from the sales achieved. In 2020, 2021 and 2023, PT Kimia Farma's NPM was (0.65%), (0.0094%) and (18.32%) respectively, so it can be said that in those years, PT Kimia Farma Tbk was unable to obtain net profit from the sales achieved. In 2019, PT Indofarma's NPM was 0.61%, so it can be said that in 2019, PT Indofarma Tbk was able to obtain net profit from the sales achieved. In 2020-2023, PT Indofarma's NPM was (0.21%), (0.56%), (46%) and (138%) respectively, so it can be said that in 2020-2023, PT Indofarma Tbk was unable to obtain net profit from the sales achieved.*

**Keywords :** *Current ratio, Debt ratio, Return on Asset, 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 2019 sampai tahun 2023 PT. Kimia Farma Tbk dan PT. Indofarma Tbk terus mengalami penurunan *Return on Asset* dan *Net Profit Margin*. Untuk PT Kimia Farma Tbk terjadi kerugian karena pembangunan pabrik yang berlebihan sehingga pengelolaannya tidak efektif dan tidak efisien sehingga beban usaha pada tahun 2023 naik sebesar 35,53% yang mengakibatkan terjadi kerugian sebesar 10,36%. Dengan adanya kerugian yang sangat besar pada PT Kimia Farma Tbk maka diadakan audit investigasi oleh pihak independen. Sejak tahun 2019

sampai tahun 2023 utang PT Kimia Farma Tbk mengalami kenaikan, hal ini tentu mengakibatkan operasional perusahaan terganggu karena terlalu besar kas untuk membayar bunga utang.

Sejak tahun 2019 sampai tahun 2023 PT Indofarma mengalami kerugian yang tergambarkan dari *Return on Asset* tahun 2023 sebesar minus 94,89% dan *Net Profit Margin* sebesar minus 137,70%. Sejak tahun 2019 sampai tahun 2023 utang PT Indofarma Tbk mengalami kenaikan, pada tahun 2023 rasio utang terhadap *asset* sebesar 205,83%, dari rasio ini tergambarkan kinerja perusahaan sangat buruk.

Dalam temuan BPK (Badan Pemeriksa Keuangan), ditemukan bahwa telah terjadi fraud oleh manajemen perusahaan yang mengakibatkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan.

Untuk itu maka penulis melakukan analisa perbandingan kinerja keuangan PT Kimia Farma Tbk dan PT Indofarma Tbk dengan analisa rasio seperti *Current ratio*, *Debt ratio*, *Net Profit Margin*, *Return on Asset*. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini berjudul “Analisa Perbandingan Kinerja Keuangan PT Kimia Farma Tbk dan PT Indofarma Tbk yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia.”

### B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah.

#### 1. Identifikasi Masalah

- a. Terjadinya penurunan *Return on Asset* dan *Net Profit Margin* PT

Kimia Farma Tbk tahun 2019 sampai tahun 2023.

- b. Terjadinya penurunan *Return on Asset* dan *Net Profit Margin* PT Indofarma Tbk tahun 2019 sampai tahun 2023.

## 2. Pembatasan Masalah

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

- a. Perusahaan yang diteliti adalah PT Kimia Farma Tbk dan PT Indofarma Tbk yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
- b. Data yang digunakan untuk penelitian adalah data tahun 2019-2023.
- c. Metode Analisa yang digunakan adalah analisa rasio.

## C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja keuangan PT. Kimia Farma Tbk?
2. Bagaimana kinerja keuangan PT. Indofarma Tbk?

## 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. Kimia Farma Tbk.
- b. Untuk mengetahui kinerja keuangan PT Indofarma Tbk.

## 2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kinerja PT Kimia Farma Tbk dan PT Indofarma Tbk kepada pihak yang membutuhkan gambaran kinerja 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.

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

#### G. *Return on Asset (ROA).*

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

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

#### 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.

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

### METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penelitian deskriptif dan analitis yaitu dengan membandingkan pos-pos yang ada di dalam laporan keuangan atau disebut dengan rasio keuangan dan menganalisisnya antara rasio keuangan PT Kimia Farma Tbk dan PT Indofarma Tbk tahun 2019-2023.

### 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 Agustus 2024.

### B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah laporan laba rugi tahun 2019-2023, Neraca 2019-2023, *Current ratio* (CR), *Debt ratio*, *Return on Asset* (ROA), *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 Kimia Farma Tbk dan PT Indofarma 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*, *Net Profit Margin*.

## 2. Definisi Operasional

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

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

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

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

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

## I. 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.

## J. 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 Kimia Farma Tbk 2019-2023

Rp. juta

No	Uraian	2019	2020	2021	2022	2023
1	<i>Asset lancar</i>	7.344.787	6.093.104	6.303.474	8.179.802	5.886.663
2	<i>Total asset</i>	1.383.935	17.562.817	17.760.195	20.353.993	17.585.298
3	Utang lancar	7.392.140	11.469.713	11.456.721	11.617.520	11.698.635
4	Total utang	879.000	10.457.145	10.528.322	11.014.703	11.192.592
5	Penjualan	4.400.535	10.006.173	12.857.627	9.232.676	9.965.033
6	Laba bersih	4.780.374	(65.354)	(1.208)	106.447	(1.825.401)

Sumber: Laporan Keuangan PT. Kimia Farma Tbk tahun 2019-2023

Tabel Ratio Keuangan PT. Kimia Farma Tbk tahun 2019-2023

No	Uraian	2019	2020	2021	2022	2023
1	<i>Current ratio</i>	0,99X	0,53X	0,55X	0,70X	0,50X
2	<i>Debt ratio</i>	60%	60%	59%	54%	64%
3	ROA	26%	(0,37%)	(0,0068%)	0,52%	(10,38%)
4	<i>Net Profit Margin</i>	50,85%	(0,65%)	(0,0094%)	1,41%	(18,32%)

Sumber: diolah dari Laporan Keuangan PT. Kimia Farma Tbk tahun 2019-2023

Tabel data keuangan PT Indofarma Tbk 2019-2023

Rp. juta

No	Uraian	2019	2020	2021	2022	2023
1	<i>Asset lancar</i>	829.103	1.134.732	1.411.390	863.577	198.992
2	<i>Total asset</i>	1.383.935	1.713.334	2.011.879	1.534.000	759.829
3	Utang lancar	440.827	836.752	1.045.188	985.245	1.231.088
4	Total utang	878.999	1.283.008	1.503.569	1.447.651	1.563.981
5	Penjualan	1.359.175	1.715.588	2.901.987	980.371	523.599
6	Laba bersih	8.288	(3.603)	(16.359)	(451.123)	(725.870)

Sumber: Laporan Keuangan PT. Indofarma Tbk tahun 2019-2023

Tabel Ratio Keuangan PT. Indofarma Tbk tahun 2019-2023

No	Uraian	2019	2020	2021	2022	2023
1	<i>Current ratio</i>	1,88X	1,36X	1,35X	0,88X	0,16X
2	<i>Debt ratio</i>	63,5%	74,9%	74%	94,4%	205,8%
3	ROA	0,60%	(0,21%)	(0,83%)	(30,45%)	(95,53%)
4	<i>Net Profit Margin</i>	0,61%	(0,21%)	(0,56%)	(46%)	(138,6%)

Sumber: Laporan Keuangan PT. Indofarma Tbk tahun 2019-2023

## B. Pembahasan

### 1. Analisa *Current ratio* PT Kimia Farma Tbk.

Pada tahun 2019 perusahaan mempunyai harta lancar sebesar Rp 7.344.787 juta dan utang lancar sebesar Rp 7.392.140 juta jadi *current ratio* sebesar 0,99X artinya, dari rasio ini tergambar bahwa harta lancar perusahaan tidak mampu untuk memenuhi kewajiban jangka pendeknya atau illikwid.

Pada tahun 2020 perusahaan mempunyai harta lancar sebesar Rp 6.093.104 juta dan utang lancar sebesar Rp 11.469.713 juta jadi *current ratio* sebesar 0,53X artinya harta lancar

perusahaan tidak mampu memenuhi kewajiban jangka pendeknya.

Pada tahun 2021 perusahaan mempunyai harta lancar sebesar Rp 6.303.474 juta dan utang lancar sebesar Rp 11.456.721 juta jadi *current ratio* sebesar 0,55X artinya harta lancar tidak mampu memenuhi kewajiban jangka pendek perusahaan atau illikwid.

Pada tahun 2022 perusahaan mempunyai harta lancar sebesar Rp 8.179.802 juta dan utang lancar sebesar Rp 11.617.520 juta jadi *current ratio* sebesar 0,70 X artinya pada tahun 2022 perusahaan tidak mampu menu-

tupi kewajiban jangka pendeknya atau illikwid.

Pada tahun 2023 harta lancar perusahaan sebesar Rp5.886.663 juta dan utang lancar sebesar Rp 11.698.635 juta, jadi *current ratio* sebesar 0,50X artinya harta lancar perusahaan dapat menutupi kewajiban jangka pendeknya atau illikwid.

Dari data *current ratio* tahun 2019 sampai 2023 dapat dinyatakan bahwa sejak tahun 2019 sampai 2023, perusahaan dalam keadaan illikwid.

## 2. Analisa *Current ratio* PT Indofarma Tbk.

Pada tahun 2019 perusahaan mempunyai harta lancar sebesar Rp 829.103 juta dan utang lancar sebesar Rp 440.827 juta jadi *current ratio* sebesar 1,88X atau 188% artinya harta lancar dapat menutupi utang lancarnya sebesar 1,88X, dari rasio ini tergambar bahwa harta lancar perusahaan mampu untuk memenuhi kewajiban jangka pendeknya.

Pada tahun 2020 perusahaan mempunyai harta lancar sebesar Rp 1.134.732 juta dan utang lancar sebesar Rp 836.752 juta jadi *current ratio* sebesar 1,356X atau 135,6% artinya harta lancar dapat menutupi utang lancar sebesar 1,356X.

Pada tahun 2021 perusahaan mempunyai harta lancar sebesar Rp 1.411.390 juta dan utang lancar sebesar Rp 1.045.188 juta jadi *current ratio* sebesar 1,350X atau 135% artinya harta lancar dapat menutupi utang lancar sebesar 1,35X.

Dari data *current ratio* tahun 2019-2021 dapat dinyatakan bahwa perusahaan dalam keadaan likuid.

Pada tahun 2022 perusahaan mempunyai harta lancar sebesar Rp 863.577 juta dan utang lancar sebesar Rp 985.245 juta jadi *current ratio* sebesar 0,877X atau 87,7% artinya pada tahun 2022 harta lancar perusahaan hanya mampu menutupi utang lancarnya sebesar 0,877X.

Pada tahun 2023 harta lancar perusahaan sebesar Rp 198.992 juta dan utang lancar sebesar Rp 1.231.088 juta, jadi *current ratio* sebesar 0,162X atau 16,2% artinya harta lancar perusahaan hanya mampu menutupi utang lancarnya sebesar 0,162X.

Dari data *current ratio* tahun 2019 sampai 2023 dapat dinyatakan bahwa perusahaan dalam keadaan illikwid.

## 3) Analisa *Debt ratio* PT Kimia Farma Tbk

Pada tahun 2019 total utang perusahaan sebesar Rp 879.000

juta dan *total asset* sebesar Rp 1.383.935 jadi *debt ratio* sebesar 0,60X atau 60% artinya sebesar 60% dari *total asset* yang digunakan berasal dari utang, hanya sebesar 40% berasal dari *equity* jadi dari data *debt ratio* tersebut pada tahun 2019 dapat dinyatakan perusahaan dalam keadaan *unsolvable*.

Pada tahun 2020 total utang perusahaan sebesar Rp10.457.145 juta dan *total asset* sebesar Rp 17.562.817 juta jadi *debt ratio* sebesar 0,60X atau 60% artinya sebesar 60% dari *total asset* yang digunakan berasal dari utang, hanya sebesar 40% berasal dari *equity* jadi dari data *debt ratio* tersebut pada tahun 2020 dapat dinyatakan perusahaan dalam keadaan *unsolvable*.

Pada tahun 2021 total utang perusahaan sebesar Rp10.528.322 juta dan *total asset* sebesar Rp 17.760.195 juta jadi *debt ratio* sebesar 0,59X atau 59% artinya sebesar 59% dari *total asset* yang digunakan berasal dari utang, hanya sebesar 41% berasal dari *equity* jadi dari data *debt ratio* tersebut pada tahun 2021 dapat dinyatakan perusahaan dalam keadaan *unsolvable*.

Pada tahun 2022 total utang perusahaan sebesar Rp11.014.703 juta dan *total asset* sebesar Rp 20.353.993 juta jadi *debt ratio*

sebesar 0,54X atau 54% artinya sebesar 54% dari *total asset* yang digunakan berasal dari utang, hanya sebesar 46% berasal dari *equity* jadi dari data *debt ratio* tersebut pada tahun 2022 dapat dinyatakan perusahaan dalam keadaan *unsolvable*.

Pada tahun 2023 total utang perusahaan sebesar Rp11.192.592 juta dan *total asset* sebesar Rp 17.585.298 juta jadi *debt ratio* sebesar 0,64X atau 64% artinya sebesar 64% dari *total asset* yang digunakan berasal dari utang, hanya sebesar 36% berasal dari *equity* jadi dari data *debt ratio* tersebut pada tahun 2023 dapat dinyatakan perusahaan dalam keadaan *unsolvable*.

Dari data *debt ratio* tahun 2019-2023 tergambar bahwa perusahaan dalam keadaan *unsolvable*.

#### 4) Analisa *Debt ratio* PT Indofarma Tbk

Pada tahun 2019 total utang perusahaan sebesar Rp 878.999 juta dan *total asset* sebesar Rp 1.383.935 juta jadi *debt ratio* sebesar 63,5% artinya sebesar 63,5% dari *total asset* yang digunakan berasal dari utang, hanya sebesar 36,5% berasal dari *equity* jadi dari data *debt ratio* tersebut pada tahun 2019 dapat

dinyatakan perusahaan dalam keadaan *unsolvable*.

Pada tahun 2020 total utang perusahaan sebesar Rp 1.283.008 juta dan *total asset* sebesar Rp 1.713.334 juta jadi *debt ratio* sebesar 74,9% artinya sebesar 74,9% dari *total asset* yang digunakan berasal dari utang, hanya sebesar 25,1% berasal dari *equity* jadi dari data *debt ratio* tersebut pada tahun 2020 dapat dinyatakan perusahaan dalam keadaan *unsolvable*.

Pada tahun 2021 total utang perusahaan sebesar Rp 1.503.569 juta dan *total asset* sebesar Rp 2.011.879 juta jadi *debt ratio* sebesar 74% artinya sebesar 74% dari *total asset* yang digunakan berasal dari utang, hanya sebesar 26% berasal dari *equity* jadi dari data *debt ratio* tersebut pada tahun 2021 dapat dinyatakan perusahaan dalam keadaan *unsolvable*.

Pada tahun 2022 total utang perusahaan sebesar Rp 1.447.651 juta dan *total asset* sebesar Rp 1.534.000 juta jadi *debt ratio* sebesar 94,4% artinya sebesar 94,4% dari *total asset* yang digunakan berasal dari utang, hanya sebesar 5,6 % berasal dari *equity* jadi dari data *debt ratio* tersebut pada tahun 2022 dapat dinyatakan perusahaan dalam keadaan *unsolvable*.

Pada tahun 2023 total utang perusahaan sebesar Rp 1.563.981 juta dan *total asset* sebesar Rp 759.829 juta, terjadi defisiensi modal sebesar 804.152 juta artinya perusahaan tidak mempunyai *equitas*. *Debt ratio* sebesar 205,8% artinya sebesar 205,8% dari *total asset* yang digunakan berasal dari utang, data *debt ratio* tersebut pada tahun 2023 dapat dinyatakan perusahaan dalam keadaan *unsolvable*.

Dari data *debt ratio* tahun 2019-2023 perusahaan dapat dinyatakan perusahaan dalam keadaan *unsolvable*.

##### **5) Analisa Return on Asset PT Kimia Farma Tbk.**

Pada tahun Pada tahun 2019 laba bersih perusahaan sebesar Rp 4.780.374 juta dan *total asset* sebesar Rp 18.352.877 juta jadi *Return on Asset* sebesar 26% artinya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih dari *total asset* yang digunakan sebesar 26%.

Pada tahun 2020 perusahaan mengalami kerugian sebesar Rp 65.354 juta dan *total asset* sebesar Rp 17.562.817 juta jadi *Return on Asset* sebesar (0,37%) artinya pada tahun 2020 perusahaan mengalami kerugian sebesar 0,37 % dari *total assetnya*. Pada tahun 2020

perusahaan mengalami kerugian meskipun penjualan naik, hal ini akibat persentase kenaikan penjualan hanya sebesar 6,46 % sedangkan kenaikan harga pokok penjualan sebesar 7,66 % dan juga terjadinya kenaikan beban keuangan sebesar 19,76 %.

Pada tahun 2021 perusahaan mengalami kerugian sebesar Rp 1.208 juta dan *total asset* sebesar Rp 17.760.195 juta jadi *Return on Asset* sebesar (0,0068%) artinya perusahaan tidak mampu menghasilkan laba dari *asset* yang digunakan, bahkan terjadi kerugian sebesar 0,0068%.

Pada tahun 2022 laba bersih perusahaan sebesar Rp 106.447 juta dan *total asset* sebesar Rp 20.353.993 juta jadi *Return on Asset* sebesar 0,52% artinya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih dari *total asset* yang digunakan sebesar 0,52%.

Pada tahun 2023 perusahaan mengalami kerugian sebesar Rp 1.825.401 juta dan *total asset* sebesar Rp 17.585.298 juta jadi *Return on Asset* sebesar (10,38%) artinya pada tahun 2023 perusahaan tidak mampu memperoleh laba bersih dari *total asset* yang digunakan bahkan perusahaan mengalami kerugian sebesar 10,38%. Kerugian tahun 2023 cukup besar yaitu sebesar

10,38%, hal ini diakibatkan oleh terjadinya kenaikan beban pokok penjualan sebesar 25,83% dibanding tahun 2022 sedangkan kenaikan penjualan hanya sebesar 7,90%. Kerugian ini juga diakibatkan kenaikan beban keuangan sebesar 35,53% dari tahun 2022.

Kenaikan beban pokok penjualan ini diakibatkan oleh tidak efisiennya operasional perusahaan yaitu dengan adanya 10 pabrik yang sebenarnya tidak dibutuhkan. Kerugian ini juga diakibatkan adanya rekayasa keuangan yang diduga dilakukan oleh anak perusahaan yaitu PT Kimia Farma Apotik pada tahun 2021-2022.

#### **6) Analisa *Return on Asset* PT Indofarma Tbk.**

Pada tahun 2019 laba bersih perusahaan sebesar Rp 8.288 juta dan *total asset* sebesar Rp 1.383.935 juta jadi *Return on Asset* sebesar 0,599% artinya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih dari *total asset* yang digunakan hanya sebesar 0,599%.

Pada tahun 2020 perusahaan mengalami kerugian sebesar Rp 3.603 juta dan *total asset* sebesar Rp 1.713.334 juta jadi *Return on Asset* sebesar (0,21 %) artinya perusahaan tidak mampu memperoleh laba bersih dari *total*

*asset* yang digunakan bahkan terjadi kerugian sebesar 0,21%.

Pada tahun 2021 perusahaan mengalami kerugian sebesar Rp 16.359 juta dan *total asset* sebesar Rp 1.976.879 juta jadi *Return on Asset* sebesar (0,83 %) artinya perusahaan tidak mampu memperoleh laba bersih dari *total asset* yang digunakan bahkan terjadi kerugian sebesar 0,83 %.

Pada tahun 2022 perusahaan mengalami kerugian sebesar Rp 451.123 juta dan *total asset* sebesar Rp 1.481.412 juta jadi *Return on Asset* sebesar (30,45%) artinya perusahaan tidak mampu memperoleh laba bersih dari *total asset* yang digunakan bahkan mengalami kerugian sebesar 30,45%. Kerugian ini disebabkan karena terjadinya penurunan penjualan yang sangat besar dari tahun 2021 yaitu dari Rp.2.901.987 juta menjadi Rp 980.371 juta pada tahun 2022 atau turun sebesar 66,2%.

Pada tahun 2023 perusahaan mengalami kerugian sebesar Rp 725.870 juta dan *total asset* sebesar Rp 759.829 juta jadi *Return on Asset* sebesar (95,53%) artinya perusahaan tidak mampu memperoleh laba bersih dari *total asset* yang digunakan bahkan terjadi kerugian sebesar 95,53 %.

Pada tahun 2023 perusahaan mengalami kerugian sebesar

95,53%, hal ini diakibatkan karena terjadinya penurunan penjualan yang sangat besar dari tahun 2022 yaitu sebesar Rp 980.371 juta menjadi Rp 523.599 juta pada tahun 2023 atau terjadi penurunan sebesar 46,6%.

## **7) Analisa Net Profit Margin PT Kimia Farma Tbk.**

Pada tahun 2019 laba bersih perusahaan sebesar Rp 4.780.374 juta dan total penjualan sebesar Rp 9.400.535 juta jadi *Net Profit Margin* sebesar 50,85% artinya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih dari total pendapatan yang dihasilkan sebesar 50,85%.

Pada tahun 2020 rugi perusahaan sebesar Rp 65.354 juta dan total penjualan sebesar Rp 10.006.173 juta jadi *Net Profit Margin* sebesar (0,65%) artinya perusahaan tidak mampu menghasilkan laba bersih dari pendapatan yang diperoleh bahkan mengalami kerugian sebesar 0,65%. Pada tahun 2020 sebenarnya ada kenaikan penjualan dibanding tahun 2019 sebesar Rp 607.577 juta atau sebesar 6,4% tetapi tetap mengalami kerugian akibat naiknya beban pokok penjualan sebesar Rp. 451.794 juta atau sebesar 7,7%, adanya kenaikan beban keuangan sebesar



19,8% dan juga adanya kerugian selisih kurs sebesar 63,8%.

Pada tahun 2021 perusahaan mengalami kerugian sebesar Rp 1.208 juta dan total penjualan sebesar Rp 12.857.627 juta jadi *Net Profit Margin* sebesar (0,0094%) artinya perusahaan tidak mampu menghasilkan laba bersih bahkan mengalami kerugian sebesar 0,0094%. Pada tahun 2021 sebenarnya perusahaan mengalami kenaikan penjualan dari tahun 2020 yaitu dari Rp. 10.006.173 juta menjadi Rp. 12.857.627 juta atau naik sebesar 28,5% tetapi tetap mengalami kerugian karena persentase kenaikan beban pokok penjualan lebih besar yaitu sebesar 33,3%.

Kerugian perusahaan yang sangat besar pada tahun 2021 juga diakibatkan oleh besarnya beban keuangan perusahaan yaitu sebesar Rp. 606.813 juta.

Pada tahun 2022 laba bersih perusahaan sebesar Rp 130.241 juta dan total penjualan sebesar Rp 9.232.676 juta jadi *Net Profit Margin* sebesar 1,41% artinya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih dari total pendapatan yang dihasilkan sebesar 1,41%.

Pada tahun 2023 perusahaan mengalami kerugian sebesar Rp 1.825.401 juta dan total penjualan sebesar Rp 9.965.033 juta

jadi *Net Profit Margin* sebesar (18.32%) artinya perusahaan tidak mampu memperoleh laba bersih dari total pendapatan yang dihasilkan bahkan terjadi kerugian sebesar 18,32%, hal ini akibat dari persentase kenaikan beban pokok penjualan yaitu sebesar 25,83% lebih besar dari persentase kenaikan penjualan yaitu sebesar 7,93%.

Kerugian pada tahun 2023 terjadi karena tidak efektif dan tidak efisiennya operasional perusahaan yang tergambar dari persentase kenaikan beban pokok penjualan terhadap penjualan tahun 2022 sebesar 59,1% sedangkan tahun 2023 persentase beban pokok penjualan terhadap penjualan naik menjadi 68,9%, demikian juga terjadi kenaikan persentase beban usaha terhadap penjualan dari tahun 2022 yang sebesar 37,3% menjadi sebesar 46,8% pada tahun 2023 sedangkan persentase kenaikan penjualan tahun 2023 dari tahun 2022 hanya sebesar 7,9%. Pengelolaan perusahaan tidak efisien dimana terlalu banyak pabrik yang dimiliki, tidak sesuai dengan yang dibutuhkan yaitu 10 pabrik. Kerugian tahun 2023 juga diakibatkan karena besarnya beban keuangan yaitu sebesar Rp. 622.817 juta akibat dari besarnya utang perusahaan yaitu

sebesar Rp. 11.192.592 juta atau sebesar 64 % dari *total asset* perusahaan.

#### 8) **Analisa *Net Profit Margin* PT Indofarma Tbk.**

Pada tahun 2019 laba bersih perusahaan sebesar Rp 8.288 juta dan total penjualan sebesar Rp 1.359.175 juta jadi *Net Profit Margin* sebesar 0,61% artinya kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih dari total pendapatan yang dihasilkan sebesar 0,61%.

Pada tahun 2020 kerugian perusahaan sebesar Rp 3.630 juta dan total penjualan sebesar Rp 1.715.588 juta jadi *Net Profit Margin* sebesar (0,21%) artinya perusahaan tidak mampu memperoleh laba bersih dari total pendapatan yang dihasilkan bahkan terjadi kerugian sebesar 0,21%.

Pada tahun 2021 perusahaan mengalami kerugian sebesar Rp 16.359 juta dan total penjualan sebesar Rp 2.901.987 juta jadi *Net Profit Margin* sebesar (0,56%) artinya perusahaan tidak mampu memperoleh laba bersih dari total penjualan yang dihasilkan bahkan mengalami kerugian sebesar 0,56%. Meskipun pada tahun 2021 terjadi kenaikan penjualan dari tahun 2020 yaitu dari Rp 1.715.588 juta menjadi

Rp 2.901.987 juta tahun 2021 atau sebesar 69%, perusahaan tetap rugi karena persentase kenaikan beban pokok penjualan jauh lebih besar dari persentase kenaikan beban pokok penjualan yaitu sebesar 89%.

Pada tahun 2022 perusahaan mengalami kerugian sebesar Rp 451.123 juta dan total penjualan sebesar Rp 980.371 juta jadi *Net Profit Margin* sebesar (46%) artinya perusahaan tidak mampu memperoleh laba bersih dari total penjualan yang dihasilkan bahkan mengalami kerugian sebesar 46%. Hal ini diakibatkan terjadinya penurunan penjualan di tahun 2022 yang cukup besar yaitu sebesar 66%.

Pada tahun 2023 perusahaan mengalami kerugian sebesar Rp 725.870 juta dan total penjualan sebesar Rp 523.599 juta jadi *Net Profit Margin* sebesar (138,6%) artinya perusahaan tidak mampu memperoleh laba bersih dari total penjualan yang dihasilkan bahkan mengalami kerugian sebesar 138,6%. Hal ini diakibatkan oleh terjadinya penurunan penjualan yang cukup besar yaitu sebesar 46,6% sedangkan penurunan beban pokok penjualan hanya sebesar 31,1%.

Sejak tahun 2020-2023 perusahaan mengalami kerugian, hal ini disebabkan oleh opera-

sional perusahaan yang tidak efisien dan efektif yang tergambar dari besarnya persentase beban pokok penjualan terhadap penjualan yaitu masing-masing dari tahun 2020-2023 sebesar 76,65%, 81,79%, 100,87%, 130,06%. Kerugian juga disebabkan oleh besarnya persentase beban usaha terhadap penjualan sejak tahun 2020-2023 yaitu masing-masing sebesar 19,96%, 16,16%, 34,70%, 85,19%.

Penyebab kerugian perusahaan dari tahun 2020-2023 selain akibat dari besarnya persentase harga pokok penjualan terhadap penjualan dan besarnya beban usaha terhadap penjualan, juga diakibatkan oleh besarnya beban keuangan yang tergambar dari besarnya *debt ratio* dari tahun 2020-2023 masing-masing sebesar 74,9%, 74%, 94,4% dan 205,8%.

Tidak efisien dan tidak efektifnya pengelolaan operasional dan keuangan perusahaan juga bisa diketahui dari hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang menemukan hal-hal berikut:

1. Indikasi kerugian perusahaan sebesar Rp. 157.330 juta atas transaksi unit bisnis *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG).
2. Terdapat indikasi kerugian perusahaan sebesar Rp

35.060 juta atas penempatan dan pencairan deposito beserta bunga atas nama pribadi.

3. Terdapat indikasi kerugian perusahaan sebesar Rp.38.060 juta atas penggadaian deposito beserta bunga pada bank Oke.
4. Terdapat indikasi kerugian perusahaan sebesar Rp18.000 juta atas pengembalian uang muka dari MMU yang tidak masuk ke rekening perusahaan.
5. Terdapat indikasi kerugian sebesar Rp. 24.350 juta akibat adanya pengeluaran dana dan pembebanan biaya tanpa adanya transaksi.
6. Terdapat indikasi kerugian sebesar Rp. 10.430 juta atas pembayaran yang melebihi *invoice*.
7. Adanya pinjaman melalui *fintech* sebesar Rp. 1.260 juta.
8. Terdapat indikasi kerugian atas pembelian dan penjualan *rapid test* sebesar Rp. 56.700 juta atas piutang macet PT Promedik.
9. Adanya kerugian sebesar Rp. 2.600 juta atas penurunan nilai persediaan masker, adanya kerugian Rp. 13.110 juta atas sisa persediaan masker.

10. Pembelian dan penjualan PCR Kit tahun 2020/2021 berpotensi rugi sebesar Rp. 5.980 juta atas piutang macet PT Promedik dan senilai Rp. 9.170 juta atas tidak terjualnya PCR Kit *Covid-19* yang kadaluarsa.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

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

1. Sejak tahun 2019-2023 *current ratio* PT Kimia Farma Tbk masing-masing sebesar 0,99X, 0,53X, 0,55X, 0,70X, 0,50X jadi dapat dikatakan sejak tahun 2019-2023 PT Kimia Farma Tbk dalam keadaan illikwid. Pada tahun 2019-2021 *current ratio* PT Indofarma Tbk masing-masing sebesar 1,88X, 1,36X, 1,35X jadi dapat dikatakan pada tahun 2019-2021 PT Indofarma dalam keadaan likwid. Pada tahun 2022 dan 2023 *current ratio* PT Indofarma Tbk masing-masing sebesar 0,88X dan 0,16X jadi dapat dikatakan pada tahun 2022 dan 2023 PT Indofarma Tbk dalam keadaan illikwid.
2. Pada tahun 2019-2023 *debt ratio* PT Kimia Farma masing-masing sebesar 60%, 60%, 59%,

54%, 64% jadi dapat dikatakan bahwa pada tahun-tahun tersebut PT Kimia Farma Tbk dalam keadaan *unsolvable*. Pada tahun 2019-2023 *debt ratio* PT IndoFarma Tbk masing-masing sebesar 63,5%, 74,9%, 94,4% dan 205,8% jadi dapat dikatakan pada tahun 2019-2023 PT Indofarma Tbk dalam keadaan *unsolvable*.

3. Pada tahun 2019 dan tahun 2022 ROA PT Kimia Farma Tbk masing-masing sebesar 26% dan 0,52% jadi PT Kimia Farma mampu memperoleh laba bersih dari *asset* yang digunakan. Pada tahun 2020, 2021 dan 2023 ROA PT Kimia Farma Tbk masing-masing sebesar (0,37%), (0,0068%) dan (10,38%) jadi pada tahun-tahun tersebut PT Kimia Farma tidak mampu memperoleh laba bersih dari *asset* yang digunakan. Pada tahun 2019 ROA PT Indofarma Tbk sebesar 0,599% jadi dapat dikatakan pada tahun 2019 PT Indofarma Tbk mampu memperoleh laba bersih dari *asset* yang digunakan. Pada tahun 2020-2023 ROA PT Indofarma masing-masing sebesar (0,21%), (0,83%), (30,45%) dan (95,53%) jadi dapat dikatakan sejak tahun 2020-2023 PT Indofarma tidak mampu memperoleh laba bersih dari *asset* yang digunakan.

4. Pada tahun 2019 dan 2022 NPM PT Kimia Farma Tbk masing-masing sebesar 50,85% dan 1,41% jadi dapat dikatakan tahun 2019 dan 2022 PT Kimia Farma Tbk dapat memperoleh laba bersih dari penjualan yang dicapai. Pada tahun 2020, 2021 dan 2023 NPM PT Kimia Farma masing-masing sebesar (0,65%), (0,0094%) dan (18,32%) jadi dapat dikatakan pada tahun-tahun tersebut PT Kimia Farma Tbk tidak mampu memperoleh laba bersih dari penjualan yang dicapai. Pada tahun 2019 NPM PT Indofarma sebesar 0,61% jadi dapat dikatakan pada tahun 2019 PT Indofarma Tbk mampu memperoleh laba bersih dari penjualan yang dicapai. Pada tahun 2020-2023 NPM PT Indofarma masing-masing sebesar (0,21%), (0,56%), (46%) dan (138%) jadi dapat dikatakan pada tahun 2020-2023 PT Indofarma Tbk tidak mampu memperoleh laba bersih dari penjualan yang dicapai.

## **B. Saran**

1. Disarankan supaya PT Kimia Farma Tbk dan PT Indofarma Tbk mengurangi pemakaian utang di dalam struktur modalnya sehingga tidak membebani keuangan perusahaan dalam membayar beban bunga.
2. Disarankan supaya PT Kimia Farma mengurangi pabrik yang tidak efisien dan efektif sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya dengan penggunaan dana operasional efisien dan efektif.
3. Disarankan kepada PT Kimia Farma Tbk untuk meningkatkan pengawasan persediaan sehingga tidak terjadi adanya persediaan yang kadaluarsa.
4. Disarankan kepada PT Indofarma Tbk untuk tidak menggunakan pinjaman yang bersumber dari *fintech*.
5. Disarankan kepada PT Indofarma Tbk untuk meningkatkan usaha pengumpulan piutang supaya tidak terjadi jumlah piutang macet yang signifikan.
6. Disarankan kepada PT Indofarma Tbk untuk tidak menggunakan rekening pribadi dalam penerimaan kas.

## 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](http://www.idx.co.id)
- [www.investing.com](http://www.investing.com)

# **PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BASA INTI PERSADA**

**Jatenangan Manalu**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

*E-mail : jatenangan1960@gmail.com*

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilaksanakan di PT. Basa Inti Persada, dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Basa Inti Persada. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Basa Inti Persada yang berjumlah 32 orang. Adapun teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sample yaitu 32 orang.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh 47% persen terhadap Kinerja karyawan, dalam hal ini didukung dari hasil analisis korelasinya  $r = 0,686$ . Lingkungan kerja berpengaruh 33,4% persen terhadap Kinerja karyawan, hal ini didukung dari analisis korelasinya  $r = 0,578$ . Secara bersama-sama variabel disiplin dan variabel lingkungan kerja nyata mempengaruhi sebesar 50,6% persen terhadap Kinerja karyawan. Hal ini didukung dari hasil analisis korelasinya  $r = 0,711$ .*

*Hasil Uji F menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Disiplin dan Lingkungan kerja secara simultan nyata mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Basa Inti Persada*

**Keywords :** *Disiplin, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan*

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

PT. Basa Inti Persada adalah sebuah perusahaan yang fokus kepada produk fashion muslim modern dengan gaya kekinian dan elegan. PT. Basa Inti Persada yang berdiri sejak tahun 2011 mendirikan Brand Nobby. Dengan tagline “*Classy Muslim Outfit*” Brand Nobby menciptakan produk-produk muslim yang

mengedepankan kualitas namun dengan harga yang terjangkau. Dengan adanya banyak berbagai produk yang dimiliki oleh PT. Basa Inti Persada tersebut, maka kualitas pelayanan harus berjalan dengan baik yang bersumber pada Sumber Daya Manusia yang dapat bekerja dengan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi PT. Basa Inti

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

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

Disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari

serangkaian tingkah laku taat tidaknya pada peraturan. Dengan adanya semangat dan disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit. Namun ada beberapa kasus menunjukkan masih terdapat sebagian karyawan PT. Basa Inti Persada yang kurang disiplin dalam melaksanakan peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Adanya kasus adanya komplain dari beberapa konsumen ini menandakan kurang disiplin karyawan dalam bekerja. Tentunya hal ini cenderung akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja yang dapat membuat suasana kantor dalam keadaan baik. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi



malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Saat ini lingkungan kerja yang kondusif belum tercipta secara maksimal dalam perusahaan. Sebagian karyawan mengeluhkan tentang hubungan kerja mereka yang kurang optimal dengan rekan kerja mereka. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik pada PT. Basa Inti Persada diduga akan membuat kinerja karyawan akan menurun

Atas dasar uraian di atas penulis dapat melihat pentingnya disiplin dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga penulis tertarik untuk membuat sebuah penelitian dengan judul : “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Basa Inti Persada”

## **LANDASAN TEORI**

### **A. Kinerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

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

Wirawan (2014 : 5) dalam buku evaluasi kinerja sumber daya manusia, salemba empat jakarta mengemukakan bahwa: “Kinerja merupakan singkatan

dari kinetik energi kerja yang padanya dalam bahasa inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”

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

### **2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

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

#### **a. Kemampuan dan Keahlian**

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

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

e. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki

dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya Kepemimpinan

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

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka

seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

j. **Lingkungan Kerja**

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

k. **Loyalitas**

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

l. **Komitmen**

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

m. **Disiplin Kerja**

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam

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

## **B. Disiplin**

### **1. Pengertian Disiplin**

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

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

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

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan

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

### a. Disiplin

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

### b. Pendidikan dan latihan

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

### c. Kepemimpinan

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

rakkan, membimbing dan mendisiplin semangat karyawan agar tujuan organisasi tercapai.

### d. Kesejahteraan

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

### e. Penegakan disiplin melalui hukum

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

## C. Lingkungan kerja

### 1. Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Rivai (2011:165) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri.

Definisi Lingkungan Kerja dikemukakan oleh Alex. S. Nitisemito, dalam buku penelitian sumber daya manusia (2015 : 38) yang mengatakan bahwa : "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang

dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”

Menurut pendapat Sedarmayanti (2009:29) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2009:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. **Penerangan di Tempat Kerja**  
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
2. **Temperatur di Tempat Kerja**  
Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan

beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

### 3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

### 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur

dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

### 5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan optimal.

6. **Getaran Mekanis di Tempat Kerja**  
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

7. **Bau-bauan di Tempat Kerja**  
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. **Tata Warna di Tempat Kerja**  
Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna

kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. **Dekorasi di Tempat Kerja**  
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. **Musik di Tempat Kerja**  
Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. **Keamanan di Tempat Kerja**  
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Metode Pengumpulan data**

Nazir (2005;145) mendefinisikan pengumpulan data sebagai prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi pustaka, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.
2. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada karyawan PT. Basa Inti Persada yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini.
3. Observasi dan wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan pencarian data informasi perusahaan yang didapat dari bagian terkait untuk mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini.

### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian

Sugiono (2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Basa Inti Persada, dimana jumlah karyawannya sebanyak 32 Orang. Dalam menetapkan jumlah sampel menurut Sugiono (2010) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini pengambilan sampel adalah sejumlah populasi dari karyawan PT. Basa Inti Persada yaitu 32 orang. Pengambilan sampel ini disebut sampel jenuh, menurut Sugiono (2010:40) Sampling jenuh adalah Teknik sampling bila semua anggota populasi.

### **C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

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

1. Variabel bebas (*independent variable*).  
Variabel bebas yaitu merupakan variabel yang dapat diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Didalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah : Disiplin. ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)  
Variabel terikat yang diasumsikan terpengaruh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah yang diberi simbol Y yaitu kinerja karyawan.



## HASIL ANALISIS DATA

### 1. Koefisien Determinasi berganda

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh gambaran besarnya pengaruh variabel disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,506. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi total pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 50,6% persen. Ini berarti terdapat pengaruh variabel lain diluar penelitian sebesar 49,4% yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinan**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 <sup>a</sup>	,506	,489	,33103

a. Predictors: (Constant Disiplin, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 2. Regresi dan uji t

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

**Tabel Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	R	R2	Koefisien Regresi		t-hitung	Sig.
			Nilai Koefisien	Std. Error		
1 (Constant)			,763	,349	2,188	,033
disiplin	0,686	0,470	,461	,101	4,600	,000
Lingkungan kerja	0,578	0,334	,323	,112	2,095	,040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan table di atas, persamaan regresi bergandanya adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 0,763 + 0,461X_1 + 0,323X_2 + e$$

Hasil Regresi dan Uji-t untuk setiap variabel bebas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bahwa disiplin berpengaruh 47% persen terhadap Kinerja karyawan,

dalam hal ini didukung dari hasil analisis korelasinya  $r = 0,686$ . Lingkungan kerja berpengaruh 33,4% persen terhadap Kinerja karyawan, hal ini didukung dari analisis korelasinya  $r = 0,578$ . Secara bersama-sama variabel disiplin dan variabel lingkungan kerja nyata mempengaruhi sebesar 50,6% persen terhadap Kinerja

karyawan. Hal ini didukung dari hasil analisis korelasinya  $r = 0,711$ .

2. Nilai signifikansi pada Disiplin adalah sebesar 0,000 yang berarti dengan tingkat keyakinan 95 persen ( $0,000 < 0,005$ ) Disiplin secara parsial nyata mempengaruhi Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,461. Ini berarti jika Disiplin naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,461 satuan, dengan syarat Lingkungan kerja adalah konstan (*Ceteris Paribus*).
3. Nilai signifikansi pada Lingkungan kerja adalah sebesar 0,040 yang berarti dengan tingkat keyakinan 95 persen ( $0,040 < 0,05$ ) Lingkungan kerja secara parsial nyata mempengaruhi Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,323. Ini berarti jika Lingkungan kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,323 satuan, dengan syarat Disiplin adalah konstan (*Ceteris Paribus*).

#### d. Uji f

Untuk menguji keberartian model digunakan Uji F seperti tercantum pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,10$ ). Ini

berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,836	2	3,418	31,192	,000 <sup>a</sup>
Residual	6,684	61	,110		
Total	13,520	63			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Disiplin dan Lingkungan kerja secara simultan nyata mempengaruhi Kinerja Karyawan.

## KESIMPULAN

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

1. Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, besaran pengaruh kedua variabel bebas ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,506. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi total pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 50,6% persen. Ini berarti terdapat pengaruh variabel lain diluar penelitian sebesar 49,4% 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  $H_1$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Disiplin dan Lingkungan kerja secara simultan nyata mempengaruhi Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2013, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2004, *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sedarmayanti. 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung
- Singodimedjo, (2002). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2010, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta.
- Wirawan. 2014. *Evaluasi Kinerja :Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta Salemba Empat.

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI BUANA RAYA

**Rita Zahara**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : ritazahara937@gmail.com

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tri Buana Raya dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tri Buana Raya baik secara parsial maupun simultan.*

**Kata kunci :** Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

## I. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia bisnis saat ini yang sangat dinamis, menuntut perusahaan adaptif terhadap perubahan tersebut. Salah satu kunci dalam memenangkan perubahan tersebut adalah kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku karyawan. Karyawan mempunyai peranan penting dalam membentuk / mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada. Lagi pula, karyawan mem-

punyai berbagai tanggapan yang bervariasi dari tekanan lingkungan organisasi. Dalam kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu dan kompensasi yang diberikan kepada anggota/bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut.

Kepemimpinan pada suatu organisasi yang melayani masyarakat luas dikembangkan sistem kepegawaian yang mantap dengan pengembangan karier yang berdasarkan prestasi kerja, kemampuan yang profesional, keahlian dan ketrampilan, serta kemantapan sikap mental aparat melalui upaya pendidikan pelatihan, penugasan, bimbingan dan

konsultasi, serta melalui pengembangan motivasi, kode etik, dan disiplin kedisiplinan yang sehat, didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang mantap serta, didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang mantap serta, dilengkapi dengan sistem pemberian penghargaan yang wajar.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin suatu organisasi dapat menentukan berhasil tidaknya tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan peran karyawan, maka pelaksanaan prinsip-prinsip komunikasi perlu lebih ditingkatkan dan gaya kepemimpinan perlu diperhatikan. Hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan jika dihubungkan dengan tingkat kepuasan kerja.

Kinerja suatu instansi tidak dapat berhasil atau tidak dapat tercapai dengan baik, hal ini disebabkan karena setiap karyawan atau para pelaku dalam suatu organisasi atau instansi belum meyumbangkan tenaga dan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan instansi dan pimpinan belum mengetahui bagaimana cara mengukur tingkat sumbangan tenaga kerja dalam bentuk kinerja karyawan serta belum mengetahui kapan kinerja karyawan harus dinilai sehingga karyawan tidak bekerja secara optimum (Sentono, 2001:5)

Berdasarkan survei pendahuluan peneliti menduga bahwa kinerja karyawan PT. Tri Buana Raya masih rendah.

Beberapa karyawan tidak memiliki kompetensi yang cukup tentang pengetahuan bidang yang dimilikinya, sehingga mereka menemui kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Setiap karyawan mempunyai tanggung jawab untuk mengembangkan kemampuan diri. Selama masih memungkinkan, setiap karyawan tentu memiliki keinginan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan mengubah perilakunya sesuai dengan perkembangan zaman.

Setiap pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai cara dan gaya. Pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya hidup yang dimilikinya akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Ada pemimpin yang keras dan represif, tidak persuasif, sehingga bawahan bekerja disertai rasa ketakutan, ada pula pemimpin yang bergaya lemah lembut dan biasanya disenangi oleh bawahan. Kegagalan atau keberhasilan yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya menunjukkan kegagalan atau keberhasilan pemimpin itu sendiri.

## **II. KAJIAN PUSATAKA**

### **1. Gaya Kepemimpinan**

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey,2004:29). Menurut Tampubolon (2007:76) adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Sedangkan Nawawi (2003:115) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Menurut Robert Albanese, David D. Van Fleet, 2004 : 102 berdasarkan kepribadian gaya kepemimpinan dibedakan menjadi gaya kepemimpinan kharismatis, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan moralis

## 2. Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2002:289), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Pabundu (2006:105) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi, sehingga

harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Harrison Mc Kenna, et.al, (2002:65) membagi empat tipe budaya organisasi yaitu budaya kekuasaan (*power culture*), budaya peran (*role culture*), dan budaya pendukung (*support culture*) dan budaya prestasi (*achievement culture*).

Menurut Robbins (2002 : 294), fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

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

## 3. Kinerja Karyawan

Mangkunagara (2000:164) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Simamora (2007:104), berpendapat penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Evaluasi kinerja karyawan merupakan salah satu proses untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan yang telah dicapai oleh organisasi, dan hasil evaluasi ini dapat dijadikan sebagai salah satu alat dalam pengambilan keputusan.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif untuk menggambarkan persepsi karyawan PT. Tri Buana Raya. Peneliti membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Tri Buana raya sebanyak 50 orang. Sedangkan analisis kuantitatif

digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Analisis data dengan menggunakan *software* SPSS versi 17.0.

## IV. HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Korelasi Sederhana.

#### Hubungan Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Untuk mengetahui keeratan hubungan variable gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, 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 SPSS berikut ini didapat koefisien korelasi sebesar 0,722 (lihat tabel 4.1).

**Tabel 4.1**  
**Correlations**

		Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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



Karena nilai berada di rentang 0,600–0,800 maka hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah erat. Untuk mengetahui arah hubungan maka dapat dilihat pada tanda nilai koefisien yaitu positif atau negatif. Nilai koefisien bertanda positif menandakan terjadinya hubungan positif, artinya jika gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh managmen PT. Tri Buana Raya adalah baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Dari koofesien korelasi yang telah disebutkan di atas dapat dihitung pula besarnya nilai koofesien determinasi. Koofisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variable gaya kepemimpinan yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable kinerja karyawan. Analisis determinasi (koefisien penentu) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable gaya kepemimpinan terhadap variable kinerja karyawan.

**Tabel 4.2**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 <sup>a</sup>	.521	.511	.26127

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Hasil analisa determinasi dapat dilihat pada *output model summary*. Berdasarkan output diperoleh angka koofisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,521 (lihat tabel 4.18) atau 52,1%. Nilai ini

menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 52,1% sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, kemampuan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi, budaya organisasi.

**Hubungan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Untuk mengetahui keeratan hubungan variable budaya organisasi dengan kinerja karyawan, diperoleh data dari output berikut :

**Tabel 4.3**  
**Correlations**

		Kinerja Karyawan	Budaya Organissasi
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.716**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Budaya Organissasi	Pearson Correlation	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Berdasarkan tabel *output correlations* diatas diperoleh nilai korelasi antara budaya organisasi dengan

kinerja karyawan adalah 0,716 (lihat table 4.3). Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan karena hasil perhitungan SPSS berada di rentang 0,600–0,800, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Nilai koefisien bertanda positif, menandakan terjadi hubungan positif, artinya jika budaya organisasi yang dimiliki PT. Arisrta Auto Prima adalah kuat maka kinerja karyawan akan meningkat.

**Tabel 4.4**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.512	.502	.26357

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Hasil analisa determinasi dapat dilihat pada *output model summary*. Berdasarkan *output* diperoleh angka koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,512 (lihat table 4.4) atau 51,2%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 51,2% sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variable atau faktor lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini yaitu : motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, kemampuan, gaya kepemimpinan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan,

sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi.

## 2. Analisis Korelasi Berganda

### Hubungan Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

**Tabel 4.5**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 <sup>a</sup>	.550	.530	.25603

- Predictors: (Constant), Budaya Organisasi,
- Gaya Kepemimpinan

Dari hasil analisis korelasi ganda yang terlihat pada *output Model Summary*, nilai korelasi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,741 (lihat tabel 4.5). Koefisien ini menunjukkan besarnya hubungan yang terjadi antara variable independen (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) secara serentak atau simultan terhadap variable depended (kinerja karyawan). Karena nilai korelasi ganda berada diantara 0,60 - 0,80, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara variable gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara serentak (simultan) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.21, maka diperoleh

angka koefisien determinasi sebesar 0,55 atau 55% (pada kolom *Adjusted R Square*). Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 55% sedangkan sisanya sebesar 45% di pengaruhi atau dijelaskan oleh variable atau faktor lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini, yaitu : motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, kemampuan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi.

*Adjusted R Square* adalah nilai R Square yang telah disesuaikan. Meskipun

tidak memerlukan analisis lain, namun sebagai referensi menurut Santoso (2001) bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variable *independent* digunakan *Adjusted R<sup>2</sup>* sebagai koefisien determinasi. Sedangkan *Standard Error of the Estimate* adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan nilai Y. Dari hasil analisis didapat nilai 0,25603 (lihat tabel 2.21), hal ini berarti banyaknya kesalahan dalam prediksi kinerja karyawan sebesar 0,25603

### 3. Analisa Regresi Sederhana Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.6**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.039	.288		7.076	.000
Gaya Kepemimpinan	.531	.073	.722	7.225	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara variable gaya kepemimpinan dengan variable kinerja karyawan. Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variable kinerja karyawan apabila variable gaya kepemimpinan mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk

mengetahui arah hubungan antara variable bebas dengan variable terikat apakah berhubungan positif atau negatif.

Berdasarkan tabel *output coefficient* (lihat tabel 4.6) hasil analisis regresi linier sederhana antara pasangan data gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dengan kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa

nilai koefisien regresi (b) yang diperoleh adalah sebesar 0,531 dan konstanta (a) sebesar 2,039. Dengan demikian bentuk persamaan regresi kedua variable tersebut dapat digambarkan dengan persamaan  $Y = 2,039 + 0,531 X + e$ . Persamaan di atas dapat diinterpretasikan :

1. Konstanta (a) sebesar 2,039 artinya apabila variable gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 2,039. (menurut skala likert berada dalam kondisi rendah)
2. Koefisien regresi (b) variable gaya kepemimpinan sebesar 0,531 diinterpretasikan bahwa variable gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup besar dan signifikan terhadap kenaikan variable kinerja.

Hal ini didukung dengan posisi 0,531 dalam skala 0 – 1,00 dan angka  $r = 0,722$

Dari *output tabel Coeffisients* dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $7,225 > 1,667$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Karena nilai  $t$  hitung (7,225) jauh lebih besar dari  $t$  tabel (1,667) maka dapat diinterpretasikan terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya.

### **Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 4.7**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.091	.286		7.314	.000
Budaya Organissasi	.522	.074	.716	7.103	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel *output coeffisien*, diketahui bahwa nilai koefisien regresi (b) yang diperoleh adalah sebesar 0,522 dan konstanta (a) sebesar 2,091 (lihat tabel 4.7), sehingga dapat dirumuskan persamaan regresi

linier sedehana sebagai berikut :  $Y = 2,091 + 0,522X + e$ . Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan :

1. Konstanta (a) sebesar 2,091 artinya apabila budaya organisasi ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, maka kinerja

karyawan (Y) nilainya sebesar 2,091 (menurut skala likert berada dalam kondisi rendah).

2. Koefisien regresi (b) variable budaya organisasi sebesar 0,522 diinterpretasikan bahwa variable budaya organisasi mempunyai pengaruh yang cukup besar dan signifikan terhadap kenaikan variable kinerja. Hal ini didukung dengan posisi 0,522 dalam skala 0 – 1,00 dan angka  $r = 0,716$

Dari *output tabel Coefficients* dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi

adalah 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $7,103 > 1,677$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Karena nilai  $t$  hitung (7,103) jauh lebih besar dari  $t$  tabel (1,667) maka dapat diinterpretasikan terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 4.24**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	1.852	.289		6.699	.000
Gaya Kepemimpinan	.314	.152	.407	3.967	.005
Budaya Organisasi	.252	.151	.357	3.727	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4. bentuk persamaan regresi ketiga variable tersebut dapat digambarkan dengan persamaan  $Y = 1,852 + 0,314X_1 + 0,252X_2$ . Persamaan Regresi berganda ini dapat diinterpretasikan bahwa :

1. Konstanta (a) sebesar 1,852 artinya apabila gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y)

nilainya sebesar 1,852 (menurut skala likert berada dalam kondisi rendah)

2. Koefisien regresi ( $b_1$ ) variable gaya kepemimpinan sebesar 0,314, angka ini dapat diinterpretasikan bahwa jika diasumsikan prediktor budaya organisasi besarnya adalah tetap, maka variable gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sedang terhadap kenaikan variable kinerja.

Hal ini didukung dengan posisi 0,314 dalam skala 0 – 1,00.

3. Koefisien regresi ( $b_2$ ) variable budaya organisasi sebesar 0,252, angka ini dapat diinterpretasikan bahwa jika diasumsikan prediktor gaya kepemimpinan besarnya adalah tetap, maka variable budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sedang terhadap kenaikan variable kinerja. Hal ini didukung dengan posisi 0,252 dalam skala 0 – 1,00.

#### 4. Uji Hipotesis

##### **Pengujian Koefisien Regresi Variable Gaya Kepemimpinan**

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya.

Ha : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya.

Dari *output tabel Coeffisients* dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,005. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai  $t$  hitung  $> t$  table ( $3.967 > 2.021$ ) maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya : secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya.

##### **Pengujian Koefisien Regresi Variable Budaya Organisasi**

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya.

Ha : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya.

Dari *output tabel Coeffisients* dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai  $t$  hitung  $> t$  table ( $3.727 > 2.021$ ) maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya : secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya.

##### **Pengujian Koefisien Regresi Variable Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi**

Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima

**Tabel 4.5**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.758	2	1.879	28.666	.000 <sup>a</sup>
Residual	3.081	47	.066		
Total	6.839	49			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari output tabel *Anova* dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ) atau nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $28,666 > 3,191$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Karena nilai signifikansi adalah 0,000 jauh lebih kecil dari 0,005 serta nilai  $F$  hitung (28,666) jauh lebih besar dari  $F$  tabel (3,191) serta koefisien-koefisien  $b_1 = 0,314$  dan  $b_2 = 0,252$  yang jika dijumlahkan sebesar 0,56 (dari skala 0-1), dan didukung dengan angka  $r = 0,741$  (lihat tabel 4.21), maka dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama (secara simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya. Hal ini didukung

dengan hasil analisis yaitu : Fungsi  $Y = 2,039 + 0,531 X + e$ , nilai  $r = 0,722$  dan  $r^2 = 52,1\%$ .

2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya. Hal ini didukung dengan hasil analisis yaitu : Fungsi  $Y = 2,091 + 0,522 X + e$ , nilai  $r = 0,716$  dan  $r^2 = 51,2\%$ .
3. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya. Hal ini didukung dengan hasil analisis yaitu : Fungsi  $Y = 1,852 + 0,314X_1 + 0,252X_2 + e$ , nilai  $r = 0,741$  dan  $r^2 = 53\%$ .

### Saran

1. Perusahaan disarankan untuk lebih menghargai ide yang dikemukakan oleh bawahan dan memberi perhatian terhadap kenyamanan kerja bawahan.

2. Mendorong karyawan untuk memiliki ketegasan sikap dalam bekerja serta perusahaan berupaya untuk memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.
3. Adanya upaya untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan inisiatif dan kerajinan mereka dalam bekerja, misalnya dengan pemberian reward kepada karyawan yang berprestasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Basri, A. F. M., dan Rivai. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada
- Fandy Tjiptono, (2006). *Manajemen Pelayanan Jasa*. Yogyakarta : Andi
- Harrison, Shirle. (2010). *Marketers Guide To Public Relation*. New York: John Willy and Son
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*, Terjemahaan Harbani Pasolong. Bandung : Alfabeta.
- Mangkuprawira, S., (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robert Albanese, David D. Van Fleet. (1994). *Organizational Behavior: A Managerial Viewpoint*. Texas : Dryden Press
- Sentono, Suryadi Perwiro. (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 3. Yogyakarta Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Tampubolon, Biatna. D. (2007). *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106- 115.
- Tjiptono. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.

# TINJAUAN BASIS SKEMA KEPUTUSAN UNTUK MENYERAP PASAR DAN PILIHAN VARIAN KOMERSIAL DI JAKARTA

**Boyke Hatman**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : *boyke.ht@gmail.com*

## ABSTRAK

*Pada awal proses untuk merintis usaha dibutuhkan kebijakan strategis untuk penyerapan pasar. Itulah sebabnya hal penting untuk mengklarifikasi kepada pengusaha pemula semua langkah tindak lanjut yang terkait dengan proses pertumbuhan di pasar dan menghasilkan pendapatan. Strategi pendekatan tradisional untuk pengembangan perusahaan didasarkan pada rencana komersial dan implementasinya. Ketika memutuskan untuk memulai komersial, mungkin memiliki ide yang jelas tentang bagaimana ia ingin menjual produk dengan seberapa besar pasarnya, untuk siapa produk tersebut ditujukan atau sebagai prioritas. Varian komersial yang baik memungkinkan perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif yang langgeng, yang dalam jangka panjang memberikan hasil yang lebih baik daripada para pesaingnya. Varian bisnis dengan kerangka kerja yang digunakan untuk merancang strategi bisnis dalam bentuk visual adalah presentasi grafis sejumlah variabel yang menunjukkan nilai-nilai suatu organisasi. Varian strategi bisnis dalam bentuk visual dapat digunakan sebagai alat strategi untuk pengembangan organisasi baru. Lebih jauh, varian ini juga menganalisis situasi dari komersial yang sudah ada. Varian strategi bisnis dalam bentuk visual dikembangkan. Dan bagi para penulis varian, varian ini merupakan alat untuk meningkatkan kinerja organisasi yang sudah ada. Semua aspek perusahaan terlihat jelas karena aspek visualnya. Dengan mengamati perubahan dalam kategori individual, suatu organisasi dapat menyesuaikan tawaran nilai dan secara struktural meningkatkan strategi. Bagi perusahaan baru termasuk perusahaan rintisan, varian strategi bisnis dalam bentuk visual memungkinkan untuk membuat skema keputusan yang jelas terlebih dahulu.*

**Kata Kunci :** *Skema Keputusan, Varian Komersial, Pendapatan*

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perubahan tidak hanya dalam produksi, tetapi juga di seluruh dunia. Orang-orang terhubung di media sosial,

dan ini disampaikan ke bidang industri, di mana mesin, barang, dan karyawan terhubung ke jaringan dalam realitas virtual melalui konsep yang memungkinkan perangkat-perangkat di dunia

nyata untuk terhubung dan berkomunikasi melalui internet penggunaanya disebarkan menggunakan koneksi digital.

Proses produksi tersedia dan dikelola dalam ruang virtual, sedangkan teknologi informasi dan komunikasi mendominasi dari varian komersial kontemporer (Astuti ; 2023). Semua ini juga berarti tantangan baru bagi para manajer. Teknologi komunikasi baru telah menghasilkan akses informasi yang murah dan mudah, termasuk dalam hal penawaran global. Pelanggan berorientasi dengan baik dan karenanya lebih menuntut. Untuk menemukan area pasar dengan waktu yang cukup hanya dengan fokus pada produk atau layanan, tetapi perlu untuk menciptakan penawaran yang akan menjadi nilai bagi pelanggan, baik di area produk atau layanan, tetapi juga di area harga, metode pengiriman, dan komunikasi dengan pelanggan. Perubahan dalam kondisi persaingan telah meningkatkan minat pada varian komersial yang dapat memastikan keberhasilan perusahaan di lingkungan baru.

Analisis yang lebih mendalam memungkinkan mereka mengidentifikasi empat kategori utama, yang menggambarkan varian komersial. Yaitu: pilihan strategis, menciptakan nilai, menangkap nilai, dan jaringan nilai . Jadi, bagaimana kita dapat mendefinisikan varian komersial. Varian komersial dengan konten, struktur, dan tata kelola transaksi yang dirancang untuk menciptakan nilai melalui eksploitasi peluang komersial

(Yanto : 2023). Perancangan varian komersial diperlukan dua rangkaian aspek yang perlu dipertimbangkan oleh perancang varian komersial: elemen desain (konten, struktur, dan tata kelola) yang menggambarkan arsitektur sistem aktivitas, dan tema desain (kebaruan, keterikatan, komplementaritas, dan efisiensi) yang menggambarkan sumber penciptaan nilai dari sistem aktivitas. Namun, dalam literatur kita juga dapat menemukan definisi varian komersial yang sama sekali berbeda. Konsepsi varian komersial adalah cara untuk mencapai keunggulan kompetitif dan termasuk dalam leksikon strategi tradisional. Dengan memperlakukan varian komersial sebagai konsep yang berdiri sendiri. Demikian pula, membedakan antara keputusan masuk pasar dan pilihan varian komersial. Varian komersial harus dapat menghubungkan dua dimensi aktivitas perusahaan - penciptaan nilai dan penangkapan nilai. Singkatnya, terlepas dari sudut pandang yang berbeda dari penulis yang berbeda, kita dapat mengatakan bahwa varian komersial harus menggambarkan bagaimana perusahaan membangun dan menggunakan sumber dayanya untuk menawarkan nilai yang lebih baik kepada pelanggannya daripada pesaing mereka dan bagaimana hal itu memungkinkan mereka untuk menghasilkan uang.

Varian komersial yang baik memungkinkan perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif yang langgeng,

yang dalam jangka panjang memberikan hasil yang lebih baik daripada para pesaingnya. Varian bisnis dengan kerangka kerja yang digunakan untuk merancang strategi bisnis dalam bentuk visual adalah presentasi grafis sejumlah variabel yang menunjukkan nilai-nilai suatu organisasi. Varian strategi bisnis dalam bentuk visual dapat digunakan sebagai alat strategi untuk pengembangan organisasi baru. Lebih jauh, varian ini juga menganalisis situasi komersial dari komersial yang sudah ada. Varian strategi bisnis dalam bentuk visual dikembangkan. Dan bagi para penulis varian, varian ini merupakan alat untuk meningkatkan kinerja organisasi yang sudah ada. Sekilas, semua aspek perusahaan terlihat jelas karena aspek visualnya. Dengan mengamati perubahan dalam kategori individual, suatu organisasi dapat menyesuaikan tawaran nilainya dan secara struktural meningkatkan strateginya. Bagi perusahaan baru (termasuk perusahaan rintisan), varian strategi bisnis dalam bentuk visual memungkinkan untuk membuat keputusan yang jelas terlebih dahulu. Pengaturan varian mencakup area-area berikut :

1. Segmen Pelanggan: Karena organisasi sering kali menyediakan layanan kepada lebih dari satu kelompok pelanggan, maka diperlukan untuk membagi ke dalam segmen pelanggan. Pertanyaan inti siapa pelanggan, apa yang mereka pikirkan, melihat, merasakan dan lakukan. untuk

tingkatan mana menciptakan nilai, siapa pelanggan terpenting perusahaan.

2. Proposisi Nilai: Proposisi nilai adalah tentang inti hak perusahaan untuk eksis; proposisi tersebut memenuhi kebutuhan pelanggan. Pertanyaan inti: apa yang menarik dari proposisi tersebut, mengapa pelanggan membeli, menggunakan, nilai inti apa yang diberikan kepada pelanggan, kebutuhan pelanggan mana yang dipenuhi.
3. Saluran distribusi: Saluran ke pelanggan memiliki lima tahap berbeda: kesadaran akan produk, pembelian, pengiriman, evaluasi, kepuasan, dan purnajual. Pertanyaan inti: bagaimana proposisi ini dipromosikan, dijual, dan disampaikan, mengapa, apakah proposisi ini berhasil, melalui saluran mana pelanggan ingin dijangkau, saluran mana yang paling berhasil serta berapa biaya.
4. Hubungan Pelanggan: ini adalah deskripsi hubungan yang dibangun perusahaan dengan klien saat menyampaikan proposisi nilai. pertanyaan inti: bagaimana interaksi dengan pelanggan selama perjalanan mereka, hubungan seperti apa yang diharapkan pelanggan target untuk lebih sesuai.

5. Aliran Pendapatan: aliran pendapatan adalah penggerak biaya, selain pendapatan dari penjualan barang, biaya berlangganan, pendapatan sewa, lisensi, sponsor, dan iklan juga dapat menjadi pilihan. pertanyaan inti: bagaimana komersial memperoleh pendapatan dari proposisi nilai, berapa nilai yang bersedia dibayarkan pelanggan, apa dan bagaimana mereka membayar baru-baru ini, bagaimana mereka lebih suka, seberapa besar kontribusi setiap aliran pendapatan terhadap pendapatan keseluruhan.
6. Aktivitas inti: dengan memiliki pengetahuan yang baik tentang aktivitas inti perusahaan, pemahaman yang baik tentang proposisi nilai organisasi akan diperoleh. pertanyaan inti: hal-hal strategis unik apa yang dilakukan komersial untuk menyampaikan proposisinya, aktivitas kunci apa yang dibutuhkan proposisi nilai, aktivitas apa yang paling penting dalam saluran distribusi, hubungan pelanggan, aliran pendapatan.
7. Sumber Daya Utama: Sumber daya, yaitu aset berwujud dan tidak berwujud, yang harus diberikan perusahaan kepada kliennya dengan nilai yang tepat. Pertanyaan utama: Aset strategis unik apa yang harus dimiliki komersial untuk bersaing. Sumber daya utama apa yang dibutuhkan proposisi nilai.
8. Kemitraan Utama: yang tidak dapat dilakukan perusahaan agar dapat fokus pada aktivitas utamanya. Pertanyaan utama: siapa mitra / pemasok utama anda, apa motivasi untuk kemitraan tersebut
9. Struktur Biaya: struktur biaya mempertimbangkan skala ekonomi, biaya tetap dan biaya variabel. Pertanyaan inti: Apa saja faktor pendorong biaya utama komersial, bagaimana faktor tersebut terkait dengan pendapatan.

## **B. Perumusan Masalah**

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

Hal ini menjadi berbeda dengan kondisi strategi pencapaian pasar yang optimal sesuai perkembangan teknologi informasi dan peruntukan konsumen. Apakah kerangka kerja yang digunakan untuk merancang strategi bisnis dalam bentuk visual. Apakah kerangka kerja yang digunakan untuk merancang strategi bisnis dalam bentuk visual bagi perusahaan rintisan, terutama jika ini adalah upaya rintisan pertama mereka, dapat menyerap pasar. Apakah terdapat hal utama penting untuk mengklarifikasi kepada pengusaha pemula semua langkah tindak lanjut yang terkait dengan proses pertumbuhan di pasar dan menghasilkan pendapatan maupun keuntungan dari hasil usaha.

## II. LANDASAN TEORI

Varian bisnis merupakan sebuah varian dasar yang menjelaskan bagaimana sebuah komersial dapat menghasilkan keuntungan. Melalui komponen ini, komersial tidak akan berjalan tanpa arah. Sebab, sudah mengetahui apa produk yang akan diciptakan serta target pasar yang akan dituju. Varian bisnis berbeda dengan perencanaan bisnis. Komponen ini lebih fokus kepada bagaimana mendapatkan profit atau keuntungan dari komersial yang sedang dijalankan. Tidak hanya itu, adanya varian komersial juga membuat komersial yang dimiliki seseorang berbeda dengan komersial kompetitor. Oleh karena itu, selain menentukan produk yang ingin diciptakan, seseorang juga akan mengetahui value atau nilai apa yang akan diberikan kepada pelanggan. Dengan begitu, otomatis pelanggan akan menyukai produk atau layanan yang ditawarkan dari sebuah komersial. Menurut Walder dan Pigneur (2020), varian komersial adalah sebuah alat untuk menggambarkan dasar pemikiran tentang bagaimana organisasi menciptakan, memberikan dan menangkap nilai. Selain itu menurut sebuah lembaga Pendidikan bernama Varian komersial dapat dibagi menjadi tiga kelompok yaitu sebagai metode atau cara, dan varian komersial dilihat dari komponen-komponen (elemen), dan varian komersial sebagai strategi untuk komersial. Menurut Wheelen dan Hunger yang dikutip didalam tim ppm manajemen (2022)

varian komersial dapat diartikan sebagai alat yang digunakan oleh perusahaan untuk menghasilkan uang dilingkungan komersial dimana perusahaan beroperasi. Definisi lain dari varian komersial yang mengatakan kalau varian komersial itu Metode yang digunakan perusahaan untuk menjalankan komersialnya, yang membuat perusahaan dapat bertahan.” Dengan kata lain varian komersial adalah metode atau cara, yaitu cara menciptakan nilai. Menurut John Mullins dan Randy Komisar, Varian komersial adalah pola dari aktivitas ekonomi – aliran kas dari dan keluar dari suatu komersial untuk berbagai tujuan dan waktu yang menentukan apakah suatu komersial kehabisan kas atau memberikan hasil yang menarik bagi investor. Singkatnya, varian komersial adalah fondasi ekonomi suatu komersial, dalam semua aspeknya. Menurut tim manajemen varian komersial jika dilihat dari komponen-komponennya merupakan produk, manfaat dan pendapatan, atau konsumen, aset, dan pengetahuan, ada pula content, struktur dan governance. Menurut tim ppm manajemen (2022) pengertian varian komersial jika dikaitkan berdasarkan strategi komersial adalah gambaran hubungan antara keunggulan dan sumber daya yang dimiliki perusahaan serta kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengakuisisi dan menciptakan nilai yang membuat perusahaan mampu menghasilkan laba.

## A. Konsep Varian Komersial

Topic varian komersial telah diberikan oleh para pekomersial, konsultan dan akademisi. Alasan untuk ini berasal dari perubahan cepat yang dialami dunia saat ini. Namun, dalam literature, varian komersial tidak didiskusikan secara mendalam dan sering tanpa pemahaman yang benar tentang akar, peran dan potensi mereka. Menurut Christoph Zott dan Raphael Amit, istilah varian komersial dianalisis tanpa mendefinisikan konsep secara eksplisit. Namun, argument ini merupakan representasi yang keliru tentang dunia nyata, yang terbuat dari produk tidak terwujud dan pasar dua sisi. Kepuasan pelanggan tidak lagi hanya pada produk itu sendiri tetapi lebih pada jalan keluar untuk kebutuhan yang mereka rasakan. Teori ekonomi Menurut Amit dan Zott, varian komersial telah mencoba menjelaskan atau mengatasi terutama tiga fenomena yaitu :

1. Penggunaan teknologi informasi dan e-komersial dalam organisasi;
2. Penciptaan nilai, keunggulan kompetitif dan kinerja perusahaan;
3. Inovasi dan manajemen teknologi. Point pertama telah mendapatkan perhatian terbesar karena jelas bahwa internet adalah penggerak utama dalam diskusi tentang varian komersial e-commerce berarti bahwa melakukan komersial secara elektronik. Varian komersial baru yaitu termasuk konfigurasi rantai pasokan, biaya berlangganan, iklan, menspon-

sori dan komisi dan biaya transaksi. (Zott, 2020)

## B. Manfaat Varian Bisnis

Varian Komersial yang baik akan mampu mendatangkan keuntungan yang besar bagi suatu komersial, hal ini dikarenakan bukan hanya produknya saja yang disukai pelanggan, namun tidak menutup kemungkinan investor tertarik untuk memberikan support berupa dana. Berikut beberapa manfaat yang didapatkan:

- a. Unggul dari kompetitor Hal ini berlaku apabila produk yang direncanakan memiliki banyak keunggulan serta keunikan yang menarik pembeli.
- b. Menarik perhatian investor Varian komersial yang bagus akan menarik perhatian investor untuk memberikan pendanaan kepada komersial tersebut. Investor tidak akan peduli apakah komersial yang dijalankan tersebut masih baru atau sudah lama. Investor hanya mempedulikan mengenai banyak atau tidaknya profit yang akan diperoleh.
- c. Manajemen keuangan yang teratur Dengan varian komersial yang baik, perusahaan tentu dapat membuat anggaran yang tepat mengenai proses produksi, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan,
- d. Mempersingkat penulisan perencanaan komersial Dengan metode konvensional, pelaku usaha akan diharuskan menulis panjang lebar mengenai

perencanaan komersial yang akan dibuat. Sementara dengan varian bisnis ini, perusahaan hanya perlu mengisi poin-poin perencanaan komersial sesuai blok yang ditetapkan tanpa perlu menulis panjang lebar. Penentuan poin penting pun semakin terarah dengan blok yang telah disediakan.

- e. Meningkatkan fokus perusahaan terhadap poin penting perencanaan komersial varian komersial memfokuskan komersial pada elemen strategis yang paling penting dan akan memiliki dampak terbesar pada mendorong pertumbuhan.

Sifat visualnya membantu pemahaman dengan dapat melihat gambaran keseluruhan komersial dan dengan demikian melihat area kekuatan dan kelemahan tergantung pada input. Itu membangun varian komersial sedemikian rupa sehingga keseluruhan terdiri dari dan lebih besar dari jumlah bagian. Mengurangi resiko kekeliruan dalam eksekusi komersial Secara tidak langsung, varian bisnis ini dapat dijadikan dokumen blueprint perencanaan komersial untuk perusahaan. Ketika pelaku komersial melakukan eksekusi komersial, mereka dapat menjadikan Varian bisnis menjadi panduan perusahaan untuk menjalani eksekusi komersial berdasarkan poin yang telah dirancang sebelumnya. Dengan demikian, perusahaan pun dapat mengurangi resiko kekeliruan dalam eksekusi komersial. (Murali, 2021)

Strategi bisnis dalam bentuk visual merupakan kerangka manajemen dari sebuah komersial yang dirancang untuk menentukan bagaimana strategi komersial yang akan dijalankan. Sesuai dengan bentuk gambar ide, sehingga pemahaman orang-orang akan sama, baik itu tentang konsumen mereka, cara kerja perusahaan, biaya dan lain diciptakan oleh seorang entrepreneur asal Swiss yang bernama Alexander Older pada tahun 2018. Dengan bentuk kerangka sederhana ini, dimudahkan untuk melihat gambaran terkait ide komersial serta bagaimana realisasinya dengan lebih cepat. Selain itu, strategi bisnis dalam bentuk visual akan juga bisa membuat anda untuk lebih cepat dalam mengambil keputusan apakah ide komersial menguntungkan atau tidak dan perlu dilanjutkan atau tidak.

### **C. Segmen Pasar dan Proposisi Nilai Basis Komersial**

Proposisi nilai bisa membantu perusahaan untuk mengenal lebih jauh tentang produk atau jasa yang akan didirikan atau dikembangkan yang kemudian akan dihubungkan dengan keinginan pasar sehingga bisa memenuhi kebutuhan sekaligus keinginan para konsumen. Hal ini tentu bisa menjadi pondasi komersial agar bisa berkembang secara cepat.

Setiap produk yang hendak dikeluarkan harus tervalidasi dan fokus untuk bisa memenuhi permintaan konsumen. Agar tujuan ini bisa terwujud,



maka para pelaku komersial harus bisa memanfaatkan proposisi nilai sehingga apa yang diinginkan konsumen nantinya bisa diketahui dan terpetak.

Untuk menentukan sistem pada perusahaan, dalam proposisi nilai ini melibatkan 9 elemen yang saling berhubungan. Berikut adalah pembahasan selengkapnya dari masing-masing elemen tersebut.

#### 1. Segmentasi Konsumen

Elemen pertama ini menjelaskan tentang pengguna mana yang menjadi target perusahaan. Target konsumen sendiri juga terbagi menjadi beberapa segmen, mulai dari usia, gender hingga tingkat konsumerismenya.

2. Proporsi Nilai Value proposition menjelaskan tentang produk atau layanan yang diberikan oleh perusahaan serta apa saja nilai lebih yang ditawarkan kepada pelanggan. Ini merupakan elemen dasar untuk menarik sekaligus mempertahankan pelanggan.

#### 3. Saluran

Dalam strategi bisnis dalam bentuk visual merupakan sarana untuk berinteraksi antara perusahaan dengan pelanggan. Baik itu untuk melakukan promosi, membeli produk hingga layanan menjawab keluhan.

#### 4. Hubungan Pelanggan

Elemen ini dapat membantu perusahaan dalam menentukan strategi apa

yang pas untuk berinteraksi dengan pelanggan.

#### 5. Aliran Pendapatan

Revenue Streams menjelaskan tentang bagaimana perusahaan mendapatkan sumber pendapatan dari sebuah produk maupun layanan yang diberikan.

#### 6. Kegiatan Utama

Elemen ini menjelaskan tentang semua aktivitas segala aktivitas yang berhubungan dengan produktivitas komersial dengan suatu produk, yang aktivitas utamanya adalah menghasilkan value proposition sehingga key activities bisa berjalan.

#### 7. Sumber Daya Utama

Elemen dalam strategi bisnis dalam bentuk visual ini berisi daftar sumber daya yang harus direncanakan dan direalisasikan untuk mendapat value proposition.

#### 8. Kemitraan Utama

Elemen ini menjelaskan tentang daftar sumber daya dari luar agar varian komersial yang dijalankan bisa berjalan dan berfungsi dengan baik.

#### 9. Struktur Biaya

Elemen ini menjelaskan tentang skema keuangan yang mendanai operasional perusahaan. Mulai dari berapa pembiayaan per hari ? Biaya

sumber daya yang digunakan hingga biaya pemasaran.

#### **D. Keuntungan Varian Bisnis Dengan Strategi Bisnis Dalam Bentuk Visual**

Ada beberapa keuntungan yang bisa didapatkan oleh perusahaan dengan menggunakan bisnis ini. Berikut ada beberapa keuntungan di antaranya:

1. **Mempersingkat Penulisan dari Rencana Komersial**  
Menggunakan metode konvensional pasti akan memakan waktu dan penulisan yang sangat panjang. Namun dengan strategi bisnis dalam bentuk visual ini, perusahaan hanya perlu menulis poin-poin pentingnya saja. Nantinya poin ini akan semakin mengerucut dengan blok yang telah tersedia.
2. **Mengurangi Risiko Kesalahan dalam Menjalankan Komersial**  
Ketika pelaku komersial sedang melakukan eksekusi untuk komersialnya, maka bisa digunakan sebagai panduan perusahaan dalam menjalankan eksekusi tersebut. Dengan begitu, risiko kesalahan bisa dihindari.
3. **Meningkatkan Fokus Perusahaan bisa membantu perusahaan untuk fokus pada poin penting dalam perencanaan komersialnya. Sifatnya yang mampu memberikan gambaran nyata dari keseluruhan komersial, sehingga perusahaan bisa menilai dimana letak**

kekuatan maupun kelemahan dalam komersial dari data input.

Cara Menggunakan Varian bisnis ini selain dengan mempertimbangkan kesembilan elemen penting dalam strategi bisnis dalam bentuk visual, penting juga bagi anda untuk mengetahui bagaimana cara menggunakan untuk dapat membangun komersial sehingga bisa mendapatkan hasil yang diinginkan.

##### **1. Analisa Kompetitor**

Melakukan analisa pada kompetitor untuk melihat sisi keberhasilan serta kegagalan dari kompetitor bisa membantu anda dalam membuat langkah terbaik untuk komersial ke depannya.

##### **2. Mengurutkan Elemen**

Urutkan sembilan elemen yang telah disebutkan di atas secara sistematis agar bisa tahu mana yang lebih penting untuk dijalankan terlebih dahulu.

##### **3. Hubungkan Setiap Elemen**

Menghubungkan setiap elemen juga bisa membantu anda dalam menyusun strategi yang tepat, sebab setiap elemen tersebut saling berhubungan dan saling mendukung.

##### **4. Fokus Kondisi Sekarang**

Menyiapkan strategi yang akan dijalankan di masa depan memang penting, namun jangan abai dengan kondisi yang sedang berlangsung pada

saat ini. Karena setiap saat kondisi bisa saja berubah-ubah.

#### 5. Lakukan Review

Pastikan semua elemen berhubungan dan lakukan pengecekan ulang agar terhindar dari kesalahan.

Varian bisnis ini memang sangat membantu para pelaku usaha, baik itu yang masih pemula maupun yang sudah berpengalaman. Dengan penerapan yang benar, maka perusahaan yang anda dirikan bisa berkembang dan bertahan ditengah persaingan kompetitor yang ketat.

#### E. Manfaat Utama Varian bisnis

Penggunaan strategi bisnis dalam bentuk visual membawa berbagai manfaat signifikan bagi pengembangan dan pengelolaan komersial, antara lain:

- Memvisualisasikan Ide Komersial: memudahkan kita untuk melihat gambaran besar komersial dalam satu halaman, membantu dalam memahami bagaimana berbagai elemen dalam komersial saling berkaitan.
- Mendukung Pengambilan Keputusan Strategis: Dengan memahami keseluruhan varian komersial, kita dapat dengan cepat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan atau disesuaikan.
- Mempermudah Komunikasi dan Kolaborasi: merupakan alat visual yang sederhana, sehingga memudahkan komunikasi ide komersial

kepada tim, investor, dan pemangku kepentingan lainnya.

- Mendorong Inovasi: memungkinkan kita mengeksplorasi berbagai varian komersial dan menemukan peluang inovasi tanpa investasi besar.
- Efisiensi Operasional: Dengan mengidentifikasi aktivitas kunci, sumber daya, dan mitra utama, membantu dalam merancang operasi komersial yang lebih efisien dan menghindari pemborosan.

#### F. Tujuan Varian bisnis

Tujuan utama dari strategi bisnis dalam bentuk visual menyediakan panduan yang mudah dipahami untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, serta peluang di pasar, sehingga perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih inovatif dan adaptif.

Dengan memetakan sembilan elemen inti seperti segmen pelanggan, proposisi nilai, dan sumber daya utama varian bisnis membantu pelaku komersial memahami hubungan antar elemen dan menentukan fokus untuk meningkatkan kinerja. Menggunakan contoh Varian bisnis yang tepat juga memungkinkan perusahaan untuk mempelajari cara mengembangkan jalan keluar yang relevan dan sesuai kebutuhan pelanggan, sehingga mendorong pertumbuhan komersial yang berkelanjutan.

### **III. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Objek Penelitian**

Objek penelitian sangat diperlukan untuk mendapatkan optimalisasi hasil yang relevan. Objek dari penelitian ini adalah skema keputusan untuk menyerap pasar dan pilihan varian komersial untuk pendapatan potensial bisnis.

#### **B. Data yang Dikumpulkan**

Data-data yang dikumpulkan penulis terdiri atas data kualitatif. Data-data yang dikumpulkan antara lain data tentang skema keputusan, varian komersial 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 komersial sering kali berada pada tingkatan yang sangat strategis. Varian komersial dan kewirausahaan saling terkait erat. Artinya,

manajer yang memiliki kompetensi kewirausahaan akan menjalankan varian komersial agar berhasil. Lebih jauh, beberapa penelitian telah menunjukkan pengaruh signifikan kompetensi individu terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian, kewirausahaan dan pengembangan komersial diterima secara luas sebagai kunci untuk membangun ekonomi yang lebih bergairah yang mengarah pada pembangunan kembali nasional. Dengan demikian, manajer yang sukses adalah mereka yang memiliki kompetensi. Varian komersial menjelaskan bagaimana setiap inovasi dapat menciptakan pasar baru atau mengganggu keunggulan kompetitif pesaing utamanya. Kompetensi memiliki pengaruh langsung yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan fungsi kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan kompetensi yang berharga, langka, sulit ditiru, dan sulit digantikan merupakan faktor-faktor 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 memudahkan para profesional dalam merancang varian komersial, varian strategi bisnis dalam bentuk visual semakin populer dan dianggap sebagai varian komersial yang paling komprehensif. Varian ini menggambarkan aspek ekonomi perusahaan melalui arus pendapatan dan

pengeluaran. Varian ini menangkap tempat-tempat di mana biaya dan pendapatan dikonsumsi dan menentukan nilai yang diciptakan bagi pelanggan. Varian ini memungkinkan untuk mengeksplorasi komersial, memformulasikan varian komersial, dan juga berfungsi sebagai alat untuk inovasi.

Untuk analisis, penulis mengambil sebuah perusahaan yang berfokus pada industri makanan, minuman, dan tembakau, yang menjual melalui toko-tokonya, mengumpulkan uang tunai untuk menjual barang.

Jenis penjualan ini termasuk dalam departemen ritel. Artinya, barang-barang tersebut dijual dari gudang melalui pesanan pelanggan, penjualan ini dilakukan melalui penjualan faktur dengan jatuh tempo 14 hingga 30 hari.

Pelanggannya adalah pengguna berbagai fasilitas akomodasi, perusahaan katering, pengecer lain, atau taman hiburan. Tabel 3.1 menggambarkan analisis SWOT perusahaan ini dengan melihat faktor dari dalam berupa kekuatan, kelemahan, dan faktor dari luar yaitu ancaman dan peluang.

**Tabel 3.1 Menunjukkan Strategi Yang Disarankan Setelah Analisis SWOT.**

<p><b>KEKUATAN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kehadiran Pasar Yang Panjang Dan <u>Njat</u> Baik</li> <li>• <u>Keanggotaan Aliansi</u></li> <li>• Lokasi Geografis Yang Sangat Baik</li> <li>• Potensi Wisata Di Tempat Usaha</li> <li>• Segmen Pelanggan</li> <li>• Utang Dan Aset Perusahaan Rendah</li> </ul>	<p><b>KELEMAHAN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Kurangnya Dukungan Politik</u></li> <li>• Biaya Tinggi</li> <li>• Persaingan Ketat</li> <li>• Iklan Kurang Memadai</li> <li>• Jumlah Toko Sendiri Sedikit</li> </ul>
<p><b>PELUANG</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perluasan Pasar</li> <li>• Perluasan Ragam <u>Produk</u></li> <li>• Penjualan Produk Dalam Negeri Yang Tinggi</li> <li>• Tenaga Kerja Bebas</li> <li>• Jumlah Pemasok Yang Besar</li> <li>• Produksi Sendiri</li> </ul>	<p><b>ANCAMAN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatnya Persaingan</li> <li>• Perubahan Demografi Yang <u>Merugikan</u></li> <li>• Perubahan Kebutuhan</li> <li>• Keterbatasan Pada Pemasok</li> <li>• Kebutuhan Perusahaan</li> <li>• <u>Tingginya Tingkat Korupsi</u></li> </ul>

Sumber : Data diolah, 2024

Alat berikutnya yang digunakan adalah indeks wirausahawan. Indeks wirausahawan dapat dideskripsikan sebagai alat untuk mendukung lingkungan komersial di Jakarta alat ini mampu memverifikasi dan menganalisis setiap perusahaan yang menjalankan komersial di Republik Jakarta. Pengusaha dapat memeriksa dan memperoleh informasi dasar tentang pesaing mereka, tetapi juga tentang mitra komersial atau pemasok mereka. Indeks Wirausahawan memberikan pandangan terperinci tentang tunggakan asuransi sosial dan kesehatan atau pajak, apakah komersial tersebut tidak dalam kebangkrutan atau eksekusi atau pernyataan lain yang berkaitan dengan komersial tersebut. Alat ini tersedia untuk umum dan nilai yang diberikannya dihitung dari sumber, basis data, dan register yang tersedia untuk umum. Keluaran terpenting dari indeks wirausahawan meliputi analisis keuangan perusahaan dan indeks wirausahawan itu sendiri. Indeks ini berfokus pada indikator terpenting yang berbicara tentang kesehatan masyarakat. Indeks wirausahawan mengevaluasi 17 indikator yang nilainya dapat mencapai maksimum 160 poin. Kami telah memperoleh 12 poin untuk perusahaan yang sedang ditinjau. Nilai yang dicapai perusahaan dalam Entrepreneur Index adalah 0,7623 yang berada pada peringkat A. Kategori ini menunjukkan kondisi ekonomi perusahaan sangat baik.



**Grafik 3.1 Setelah Melakukan Analisa SWOT**

Sumber : Data diolah, 2024

Varian komersial yang diusulkan (Gbr.3.1) bagi suatu perusahaan menggambarkan aspek-aspek utamanya, menunjukkan tempat-tempat yang potensial untuk meningkatkan rencana komersial yang ada, pengembangannya, tetapi juga untuk mengidentifikasi strategi untuk faktor internal berupa kekuatan, kelemahan, serta faktor stretegi ektenal berupa peluang, dan ancaman yang menjadi strategi untuk pencapaiin target jangka panjang kedepan guna pencapaiin yang diingikan oleh perusahaan untuk mencapai pendapatan guna profit dan pengembangan usaha.

**Tabel 3.2. Varian komersial yang diusulkan untuk perusahaan yang dianalisis**

<b>7. MITRA UTAMA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perantara</li> <li>• Distributor</li> <li>• Angkutan Air</li> <li>• Perantara Tenda</li> <li>• Perusahaan Logistik</li> </ul>	<b>6. KEGIATAN UTAMA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perbaikan Barang</li> <li>• Perbaikan Barang</li> <li>• Perbaikan Senda</li> <li>• Sumber Daya Manusia</li> <li>• Manajemen</li> </ul>	<b>5. PERSIARAN RITEL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketersediaan Produk</li> <li>• Beragam Jenis</li> <li>• Kualitas Barang</li> <li>• Harga Murah</li> <li>• Lokasi Strategis</li> <li>• Tempat Parkir</li> <li>• Ketersediaan Layanan</li> </ul>	<b>1. HUBUNGAN PELANGGAN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perbaikan Menda</li> <li>• Perbaikan Candi</li> <li>• Perbaikan Candi</li> <li>• Perbaikan Candi</li> <li>• Perbaikan Candi</li> <li>• Perbaikan Candi</li> <li>• Perbaikan Candi</li> <li>• Perbaikan Candi</li> </ul>	<b>2. SEGMENTASI KONSUMEN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perbaikan Candi</li> <li>• Perbaikan Candi</li> <li>• Perbaikan Candi</li> </ul>
	<b>8. SUMBER DATA UTAMA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aspek Berwujud</li> <li>• Stok</li> <li>• Karawana</li> <li>• Sumber Daya Keuangan</li> </ul>		<b>4. SALURAN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toko</li> <li>• Departemen Bisnis</li> <li>• Perbaikan Mobil Van</li> <li>• Ruko</li> <li>• Sponsor</li> </ul>	
<b>9. STRUKTUR BIAYA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Biaya Utama</li> <li>• Biaya Perbaikan Barang</li> <li>• Biaya Perbaikan</li> <li>• Biaya Material</li> <li>• Energi</li> <li>• Biaya Lain-Lain</li> <li>• Biaya Lain-Lain</li> <li>• Biaya Lain-Lain</li> <li>• Biaya Lain-Lain</li> </ul>		<b>3. ALURAN PENDAPATAN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendapatan Utama</li> <li>• Pendapatan Dari Perbaikan Candi</li> <li>• Pendapatan Dari Perbaikan Candi</li> <li>• Pendapatan Dari Perbaikan Candi</li> <li>• Pendapatan Dari Perbaikan Candi</li> <li>• Pendapatan Dari Perbaikan Candi</li> <li>• Pendapatan Dari Perbaikan Candi</li> <li>• Pendapatan Dari Perbaikan Candi</li> </ul>		

Sumber : Data diolah, 2024

Angka positif menunjukkan bahwa kekuatan lebih besar daripada kelemahan serta peluang dibandingkan ancaman. Berdasarkan grafik analisis SWOT (tabel. 3.2), maka posisi perusahaan berada pada kuadran kanan atas yang artinya bahwa perusahaan mempunyai lingkungan komersial yang ideal. Mereka mungkin menggunakan strategi ofensif dalam perencanaan lebih lanjut dan tidak takut untuk memanfaatkan peluang ini posisi ini kemungkinan akan bertahan dalam waktu dekat.

Analisis SWOT memberikan pandangan yang lebih objektif mengenai posisi perusahaan saat ini bidang usahanya dengan membandingkan faktor internal dan eksternal spesifiknya. Dari hasilnya, adalah mungkin untuk memperkirakan posisi persaingan sebagai lingkungan eksternal

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Lingkungannya sama bagi perusahaan dan pesaingnya. Misalnya, jika sebuah perusahaan memiliki posisi yang lebih lemah dari pesaing, maka akan menjadi salah satu kekuatan pesaing, sehingga kekuatan dan kelemahan kompetisi yang tersisa dapat diperkirakan.

Setelah menganalisis aspek internal dan eksternal perusahaan, diketahui bahwa Perusahaan memiliki posisi pasar yang sangat baik dan disarankan untuk menggunakan serangan strategi. Artinya dengan posisi tersebut perusahaan harus takut terhadap persaingan dan harus mulai merealisasikan peluang. Perluasan klien, perluasan ragamnya, kerjasama dengan produsen dalam negeri, pemanfaatan pasokan tenaga atau memulai produksi sendiri dapat memberikan manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, yaitu akan menunjang perkembangan perusahaan selanjutnya selain meningkatkan keuntungan. Juga, itu kekuatan yang ada atas kelemahan menentukan keberhasilan dalam kegiatan ini.

Hasil yang diperoleh dari indeks wirausaha sama dengan hasil analisis SWOT. Perusahaan mencapai nilai A, yang menunjukkan keekonomiannya kondisi seperti sangat baik. Indeks Pengusaha menangani perusahaan secara lebih luas rumit dan detail, serta hasilnya semakin besar nilai informatifnya. Hal ini menggambarkan masa

depan yang menjanjikan bagi perusahaan, yang berarti bahwa tujuan yang ditetapkan untuk pembangunan berkelanjutan dan pertumbuhan keuntungan adalah realistis. Indeks pengusaha bersifat publik dapat diakses.

Hasil baiknya adalah dapat menjangkau calon mitra yang memiliki hubungan jangka panjang kerjasama dapat terjalin. Analisis rinci tentang aspek-aspek ini telah dijelaskan kekuatan dan kelemahan perusahaan dan menunjukkan di mana perubahan bisa terjadi membantu mencapai tujuan. aspek-aspek kunci tersebut saling terkait erat dan perubahan pada satu sudut pandang dapat memicu perubahan lebih lanjut pada aspek-aspek lainnya. Perubahan mitra utama, kuncinya aktivitas, aktivitas utama, sumber daya utama, segmen pelanggan, saluran distribusi memiliki dampak besar pada struktur biaya dan sumber pendapatan. Melakukan perubahan membutuhkan dana yang sudah termasuk dalam biaya, sehingga perlu dipikirkan dan dipertimbangkan secara matang apakah manfaatnya lebih besar daripada biayanya. Varian komersial juga penting dalam perjuangan melawan persaingan, deskripsi perusahaan yang komprehensif akan membantu karyawan dan mitra memahami elemen kunci dalam mencapai tujuan perusahaan.

Varian kerangka kerja yang digunakan untuk merancang strategi bisnis dalam bentuk visual yang dibuat

juga akan menghasilkan rencana keuangan akhir bagi perusahaan, yang akan membahas penjualan, pendapatan, biaya dan pengeluaran untuk tahun depan. Rencananya akan seperti itu berdasarkan terutama pada statistik dari tahun-tahun sebelumnya, tetapi juga pada perubahan yang direncanakan dihasilkan dari varian komersial. Saat membuat varian komersial, kami menyadarinya apa yang penting bagi sebuah perusahaan agar mampu menghadapi persaingan dan berikut beberapa diantaranya yang harus menjadi fokus perusahaan di tahun-tahun mendatang :

1. Dalam meningkatkan komunikasi dengan mitra utama,
2. Menyoroti pentingnya sumber daya manusia bagi masyarakat dan penilaian akuratnya.
3. Melanjutkan pelatihan dan pendidikan pada staf.
4. Memantau perubahan pasar dan terus berinovasi, melakukan modernisasi dan memanfaatkan teknologi terkini.
5. Peningkatan iklan.
6. Berupaya mengurangi biaya. Dengan peningkatan harga pasokan minimum, perluasan jangkauan, meningkatkan jumlah operasi sendiri, mengurangi konsumsi energi.

Walaupun kegiatan utama perusahaan adalah penjualan barang, sehingga tidak dapat dipisahkan bagiannya adalah distribusi barang ke

pelanggan grosir. Selain mengurangi biaya logistik bagi perusahaan, akan ada sejumlah keuntungan bagi pelanggan. Itu pelanggan memesan barang dalam jumlah yang lebih besar dan tidak perlu mengambil alih barang sesering mungkin, atau memesan dalam jumlah yang lebih luas untuk meningkatkan kepuasan pelanggannya, karena sebagian besar pelanggan grosir terus menyediakannya kepada konsumen akhir. Yang lain Keuntungan dari penerimaan barang yang lebih sedikit adalah penyederhanaan invoice, bukan hanya lebih kecil jumlah faktur tetapi juga biaya yang lebih rendah untuk pembayaran faktur tersebut. Usulan ini diikuti oleh yang lain, yang terdiri dari perluasan jangkauan. Meskipun perusahaan ini memiliki beragam produk, ada beberapa produk yang menjadi lebih populer dan perlu didekatkan dengan pelanggan.

## **BAB V. KESIMPULAN**

Kegagalan sering kali terjadi pada saat calon investor atau mitra bertanya Bagaimana Anda ingin mencapai tujuan yang ditetapkan. Perusahaan rintisan, terutama jika ini adalah upaya rintisan pertama mereka, tidak yakin tentang strategi bagaimana menyerap pasar. Itulah sebabnya penting untuk mengklarifikasi kepada pengusaha pemula semua langkah tindak lanjut yang terkait dengan proses pertumbuhan di pasar dan menghasilkan uang. Strategi pendekatan tradisional untuk pengembangan perusahaan didasarkan pada rencana



komersial dan implementasinya. Ketika seseorang memutuskan untuk memulai komersial, mungkin ia memiliki ide yang jelas tentang bagaimana ia ingin menjual produk (seberapa besar pasarnya, untuk siapa produk tersebut ditujukan atau sebagai prioritas).

Dengan dasar penerapan aturan bagi - pengusaha yang harus memiliki rencana untuk dapat dikembangkan dengan baik, dikonsultasikan dengan benar dengan mentor yang relevan, yang akan diaktualisasikan di masa mendatang. Pengusaha dapat menggunakan metode strategis dasar untuk membangun rencana atau varian komersialnya sendiri. Jadi, varian dengan kerangka kerja yang digunakan untuk merancang strategi bisnis dalam bentuk visual adalah alat yang dapat membantu manajer untuk merencanakan pengembangan perusahaan yang sudah ada, tetapi juga pengusaha baru yang belum memiliki pengalaman dalam aktivitas pasar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Erna Dwi., Rosida Vivin, Nahari Riza Alfita Mirza Pramudia, Diana Rahmawati, 2023, Fundamental Internet Of Things (Iot) Teori Dan Aplikasi Astuti, Eureka Media Aksara,
- Campbell R., Harvey, Sandy Rattray, Otto Van Hemert. 2021. Strategic Risk Management: Designing Portfolios and Managing Risk. Oceanside, CA : Wiley Finance.
- Chaffey, Dave., Tanya Hemphill, David EB. 2019. Digital Business and E-commerce Management. United Kingdom : Pearson
- Cravens, David W. 2020. Strategic Marketing. Chicago : The McGraw Hill Coy. Inc
- Dangi., Hk, Shuriti Downen. 2020. Business Research Methods. Delhi : Vikas Publishing.
- Hasan., Ed. 2023. Systems Theory for Organization Development. USA : ATD
- Karta., Ni Luh Putu Agustini, I Made Hedi Wartana, Gunawan Wibisono, Ni Made Christine Dwiyanti. 2023. Manajemen Strategik, Konsep dan Implementasi. Bali : Untrim Press
- Kotter, John P. 2011. HBR's 10 Must Reads on Change Management Leading Change. Boston : Harvard Business Book
- Malara, Z. 2019. Methodology of Making Restructuring Changes in the Field of Organization and Company Management. New York : McGraw-Hill Education
- Murali. 2021. Management: Innovative Methods and Tools for Rapid. London : J. Ross Publishing
- Nawawi, Hadari. 2020. Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Norton, D.P.; Kaplan, R. S. 2018. Strategic Scorecard, Warsawa: CIM.
- Patel, K. K., Patel, S. M., & Scholar, P. G. 2016. Internet of Things -IOT: Definition, Characteristics, Architect Enabling Technologies, Application & Future Challenges. International Journal of Engineering Science & Computing
- Payne., Adrian, Penny Frow. 2021. Strategic Customer Management, Integrating Relationship

- Marketing and CRM. New York : Cambridge University Press
- Porter, Michael E. 2018. Competitive Strategy. Techniques to analyzing Industry and Competito. New York : The Free Press.
- Rahman, Abd., Rahim & Enny Radjab. 2020. Manajemen Strategi. Makasar : UMM
- Ross, David Fredrick. 2020. Planning and Control : Managing In The Era of Supply Chain Management. NY : Spinger Sciene & Business Media.
- Sadgrove, Kit.2021. Business Risk Management. New York, USA : Gower Publishing
- Supriyanto dan Mulyadi, *Proses Pengendalian Manajemen*, Penerbit PDFI, Yogyakarta, 2020.
- Sutaat. 2023. Manajemen Operasional Bisnis. Banyumas : Amerta Media
- Swastha, Basu dan Irawan, *Pengantar Bisnis Modern*, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 2019
- Tjiptono, *Kerangka Dasar Manajemen Pemasaran*, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 2018.
- Umar, Husein. 2017. Desain Penelitian Manajemen Strategik. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Von Clausewitz, C. 2018. On War, Princeton: Princeton University Press.
- Walker, Gordon. 2016. Modern Competitive Strategy. New York: The McGraw Hill Companies
- Wade, Roberd. 2018. Governing The Market, Economic Theory and Role of Government In East Asia Indutrialization. England : Princeton University Press
- Webber, A. M. 2019. New Math for the New Economy, Fast Companies, New York : Harper Business
- Wheelen., Thomas, David Hunger J. 2019. Strategic Management and Business Policy: Toward Global Sustainability. London : Pearson Prentice Hall.
- Yanto., Ramli. Kartini, Dwi. 2023. Manajemen Strategik dan Bisnis, Bumi Aksara
- Zoot, Christoph, Raphael Amit. 2020. Business Model Innovation Strategy. Philadelphia, USA : Wiley.

# KONTRIBUSI PERUSAHAAN PERGADAIAN SWASTA SYARIAH DALAM PERKEMBANGAN PERUSAHAAN PERGADAIAN DI INDONESIA TAHUN 2016 - 2024

**Sasli Rais**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

*E-mail : sasli2014@gmail.com*

## **ABSTRACT**

*The government has been providing opportunities for the public and business actors in Indonesia to open private pawnshops, including sharia-based pawnshops, for almost 10 years. However, its development has not made a significant contribution to date based on existing data. This study aims to determine the level of contribution of private sharia pawnshops to the development of private pawnshops in Indonesia from 2016 to 2024.*

*This study uses a descriptive method, namely research conducted to determine the value of independent variables, either one or more variables (independent) without making comparisons or connecting with other variables. This study uses secondary data sources, with data collection obtained from published documents, in the form of books, reports or journal articles. Furthermore, the data is analyzed using descriptive techniques, to create a picture of the real conditions that occur in private sharia pawnshops.*

*Based on the results of this study, it shows that the contribution of private sharia pawnshops is still very small (minimal) compared to pawnshops in Indonesia. This can be seen from the newly established operating permits of private Islamic pawnshops from the Financial Services Authority as many as 4 units (2.3%), with a total of 11,133 customers (0.04%), with an asset value of Rp. 91 billion (0.09%), a liability value of Rp. 34 billion (0.05%), and an equity value of Rp. 56 billion (0.16%).*

**Keywords :** *Contribution, Private Islamic Pawnshops, Pawnshop Companies*

## **ABSTRAKSI**

*Pemerintah sudah hampir 10 tahun memberikan kesempatan kepada masyarakat dan pelaku usaha di Indonesia untuk membuka perusahaan pergadaian swasta, termasuk perusahaan pergadaian yang berbasis syariah. Namun, perkembangannya belum memberikan kontribusi yang signifikan sampai saat ini berdasarkan data yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya tingkat kontribusi perusahaan pergadaian swasta syariah dalam perkembangan perusahaan pergadaian swasta di Indonesia dari Tahun 2016 - 2024.*

*Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan guna mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau pun lebih (independen) dengan tanpa membuat perbandingan atau pun menghubungkan dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder, dengan pengumpulan datanya diperoleh dari dokumen yang sudah dipublikasikan, berupa buku, laporan maupun artikel jurnal. Selanjutnya, data dianalisis dengan menggunakan teknik deskriptif, untuk membuat gambaran mengenai kondisi riil yang terjadi pada perusahaan pergadaian swasta syariah.*

*Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa kontribusi perusahaan pergadaian swasta syariah masih sangat kecil (minimal) dibandingkan perusahaan pergadaian yang ada di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari baru berdiri izin operasi perusahaan pergadaian swasta syariah dari Otoritas Jasa Keuangan sebanyak 4 unit (2,3%), dengan jumlah nasabah sebanyak 11.133 (0,04%), dengan nilai aset sebesar Rp.91 Milyar (0,09%), nilai liabilitas sebesar Rp.34 Milyar (0.05%), dan nilai ekuitas sebesar Rp.56 Milyar (0.16%).*

**Kata Kunci :** *Kontribusi, Perusahaan Pergadaian Swasta Syariah, Perusahaan Pergadaian*

## **I. PENDAHULUAN**

Pergadaian adalah lembaga keuangan non bank dengan sistem gadai. Gadai merupakan hak yang diperoleh seorang dalam berpiutang dengan suatu barang bergerak, diserahkan kepadanya oleh seorang atau pun oleh orang lain atas nama lembaga berutang dengan memberikan kekuasaan kepada orang yang berpiutang itu mengambil

perlunasan atas barangnya, dengan pengecualian biaya lelang barang itu dan biaya yang sudah dikeluarkan guna menyelamatkannya sesudah barang tersebut digadaikan.

Pergadaian syariah keberadaan awalnya didorong perkembangan lembaga keuangan syariah lainnya khususnya perbankan syariah. Hal ini dikarenakan, masyarakat Indonesia yang

menjadi nasabah kebanyakan umat Islam, sehingga dengan keberadaan pergadaian syariah ini, akan dapat memperluas pangsa pasar dan nasabah akan merasa aman. Pergadaian syariah dianggap transaksinya sesuai dengan syariat Islam. Artinya, pinjaman yang diterapkan merupakan pinjaman tanpa bunga dan halal (Sasli Rais, 2005:153).

Saat itu, menurut Sasli Rais (2005: 3-4), pergadaian syariah masih diselenggarakan oleh Perusahaan Pegadaian (Pemerintah) karena pergadaian swasta belum dimungkinkan untuk dapat beroperasi di Indonesia. Pergadaian syariah menggunakan 3 (tiga) institusi regulator yang berbeda. *Pertama*, untuk operasionalnya masih mengacu pada standar Perusahaan Umum Pegadaian sebagai induknya, dikeluarkan oleh Kementerian BUMN. Hal ini berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 10 Tahun 1990, tertanggal 10 April 1990 yang mana Kementerian BUMN c.q. Dirjen Lembaga Keuangan merupakan pembina dan pengawas, memiliki wewenang tunggal terhadap setiap masalah yang menyangkut kebijakan perizinan, pembinaan, dan pengawasan operasional pegadaian (O.P. Simurangkir, 2000:21). Kemudian, dilakukan pembaharuan regulasi melalui Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2011 tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Perusahaan Umum (Perum) Pegadaian menjadi Perseroan (Persero). *Kedua*, dasar hukumnya menggunakan regulasi Undang-Undang (UU) Nomor 10 Tahun

1998 tentang Perbankan, dimana didalamnya mengatur secara implisit mengenai gadai syariah, dimana pembinaan dan pengawasannya dibawah Bank Indonesia (BI) dengan mengikuti regulasi skim syariah yang ada di UU tersebut. Ketiga, dasar hukum yang dikeluarkan oleh Dewan Syariah Nasional (DSN)-Majelis Ulama Indonesia (MUI) terkait Fatwa DSN. Nomor: 26/DSN-MUI/III/2002 tentang *Rahn Emas*.

Menurut Sasli Rais (2006:45-46), bahwa berdasarkan ‘peraturan kawat berduri’ PP No 10 tahun 1990 ini, satu sisi mungkin “Pegadaian Syariah” sebagai unit milik Pegadaian (BUMN) dapat sebagai ‘operational of single’ sehingga secara leluasa dapat melakukan kebijakan-kebijakan. Sisi lainnya, maka secara otomatis, tidak memungkinkan adanya lembaga pegadaian lainnya termasuk Pegadaian Syariah (sebagai LKS swasta), apabila ada pun maka hal itu akan dikasih stempel ‘pegadaian ilegal’ yang pantut dibrantas. Padahal di satu sisi banyak terdapat ‘pegadaian-pegadaian ilegal’ yang berkembang di masyarakat bahkan cukup dibilang sangat diperlukan dan digemari di lapisan masyarakat paling bawah dikarenakan faktor ‘kemudahan barang yang menjadi jaminan atau marhun, seperti sarung, kebaya, baju meskipun nilai yang didapatkan tidak terlalu besar, tetapi masyarakat ingin cepat dapat uang yang diinginkannya untuk memenuhi kebutuhan yang paling dasar dan

mendesak, yaitu makan dan beli obat. Disisi yang lain, pemerintah sendiri tidak memberikan alternatif solusi terbaik mencari jalan keluar untuk memenuhi kebutuhan 'keuangan' secara cepat bagi kelompok ekonomi lemah dan justru malah mungkin sangat 'menutup pintu' adanya marhun yang mudah dan mungkin nilainya kecil ini dengan hanya membuka agunan (marhun) berupa emas dan berlian, terutama di kota-kota.

Pegadaian syariah menurut Mirwan, dkk (2003; 53) memiliki kendala dalam pengembangannya, dikarenakan masih dimonopoli oleh pemerintah. Pihak swasta akan dipersempit ruang geraknya untuk membuka bisnis di sektor gadai syariah ini. Lain halnya dengan bisnis pada sektor perbankan syariah yang telah banyak dibuka oleh swasta.

Berdasarkan hasil tim investigasi dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK), bahwa terdapat 580 lembaga keuangan pegadaian (swasta) ilegal di Indonesia pada tahun 2016, dimana dimungkinkan juga yang berbasis syariah ada didalamnya. Sedangkan data terakhir berdasarkan hasil identifikasi OJK per 31 Mei 2021 jumlahnya bertambah menjadi 587 jumlah usaha gadai yang tidak berizin (pegadaian swasta ilegal). Semestinya, angka ini masih memungkinkan akan bertambah seiring dengan upaya OJK melakukan pendataan pegadaian tak berizin yang masih beroperasi di seluruh Indonesia.

Menurut Billyastam dan Bangsawan (2024), bahwa keberadaan pegadaian

swasta ilegal merupakan masalah serius yang mempengaruhi masyarakat dan ekonomi secara signifikan di Indonesia. Praktik gadai ilegal ini, seringkali beroperasi di luar kerangka peraturan yang ditetapkan pemerintah sehingga akan merugikan individu yang terlibat dalam transaksi tersebut. Penanggulangan gadai ilegal harus menjadi prioritas bagi pemerintah dan pihak-pihak terkait untuk diselesaikan permasalahannya. Penanggulangan gadai ilegal perlu dilakukan dengan sanksi yang lebih tegas terhadap pihak-pihak yang terlibat dengan praktik ilegal ini.

Oleh karena itu, dengan diterbitkannya Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 31/POJK.05/2016 tentang Usaha Pegadaian ini, terbuka peluang untuk pihak pegadaian swasta beroperasi di Indonesia. dalam Peraturan OJK ini menyebutkan, bahwa tenggat waktu pendaftaran, 2 tahun setelah beleid tersebut disahkan.

Berdasarkan data yang diperoleh terkait perusahaan pegadaian swasta ini, menunjukkan bahwa kontribusi perusahaan pegadaian syariah masih sangat minimal di Indonesia. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang tersebut penelitian terkait kajian perusahaan pegadaian syariah menarik untuk dilakukan penelitian selanjutnya sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebaruan bagi peningkatan kontribusi perusahaan pegadaian swasta syariah dan dapat memberikan kontribusi

bagi pengembangan ilmu ekonomi dan keuangan syariah.

## II. TELAAH TEORI

### 2.1. Pergadaian

Gadai menurut Dahlan Siamat (2001:501), yaitu kegiatan menjaminkan 'barang-barang berharga' kepada pihak tertentu, guna memperoleh sejumlah uang, dimana barang yang dijaminkan akan ditebus kembali sesuai dengan perjanjian antara nasabah dengan lembaga gadai. Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasar 1150, disebutkan:

*"Gadai adalah suatu hak yang diperoleh seorang yang berpiutang atas suatu 'barang bergerak', yang diserahkan kepadanya oleh seorang yang berutang atau oleh seorang lain atas namanya, dan yang memberikan kekuasaan kepada orang berpiutang itu untuk mengambil pelunasan dari barang tersebut secara didahulukan daripada orang yang berpiutang lainnya, dengan pengecualian biaya untuk melelang barang tersebut, dan biaya yang telah dikeluarkan untuk menyelamatkannya setelah barang itu digadaikan, biaya-biaya mana harus didahulukan".*

Menurut Susilo, dkk (2000), gadai merupakan suatu hak yang diperoleh oleh seseorang yang memiliki piutang atas pun suatu barang bergerak. Barang bergerak diserahkan kepada orang yang berpiutang

oleh seseorang yang memiliki hutang atau pun oleh orang lain atas nama orang yang memiliki hutang. Seseorang yang berutang itu memberikan kuasaannya kepada orang yang berpiutang guna menggunakan barang bergerak yang telah diserahkannya untuk melunasi hutangnya apabila pihak yang berhutang tidak mampu melunasi kewajibannya pada saat pinjamannya jatuh tempo.

Sedangkan menurut Kasmir (2002: 246), gadai merupakan kegiatan yang menjaminkan barang-barang berharga kepada pihak tertentu, untuk memperoleh sejumlah uang dan barang yang dijaminkan akan ditebus kembali nantinya, sesuai dengan perjanjian antara nasabah dengan lembaga gadai.

Dari pengertian tersebut, maka gadai itu memiliki ciri-ciri berikut ini:

- 1) Terdapat barang-barang berharga bergerak dan bernilai ekonomis yang digadaikan;
- 2) Nilai jumlah pinjaman tergantung nilai barang yang digadaikan;
- 3) Barang-barang yang digadaikan dapat ditebus/diambil kembali; dan
- 4) Apabila barang itu sampai dilelang, maka pembiayaannya diambilkan dari barang yang dilelang dahulu, sebelum diberikan kepada orang yang menggadaikan.

Sedangkan pengertian gadai sebagaimana Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 31/POJK.05/2016, yaitu suatu hak yang diperoleh perusahaan pergadaian atas suatu barang bergerak, diserahkan kepadanya oleh



nasabah atau pun oleh kuasanya, dengan jaminan atas pinjamannya, dan yang memberi wewenang kepada perusahaan pergadaian guna mengambil pelunasan pinjaman dari barang tersebut, mendahului kreditur-kreditur lain, dengan pengecualian biaya guna melelang atau menjual barang tersebut, serta biaya guna menyelamatkan barang yang dikeluarkan setelah barang itu diserahkan sebagai gadai, dengan biaya-biaya mana harus didahulukan.

Pengawasan terhadap usaha pergadaian sebagaimana diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 31/POJK.05/2016 tentang Usaha Pergadaian, dengan dimaksudkan guna menciptakan usaha pergadaian yang sehat, memberikan kepastian hukum bagi pelaku usaha pergadaian, dan perlindungan kepada konsumen.

Kegiatan usaha utama perusahaan pergadaian meliputi:

- 1) Penyaluran uang pinjaman dengan jaminan berdasarkan hukum gadai;
- 2) Penyaluran uang pinjaman dengan jaminan berdasarkan fidusia;
- 3) Pelayanan jasa titipan barang berharga; dan/atau
- 4) Pelayanan jasa taksiran.

Selain melakukan kegiatan usaha utama, perusahaan pergadaian dapat melakukan kegiatan usaha lainnya, antara lain:

- 1) Kegiatan lain yang tidak terkait usaha pergadaian yang memberikan pendapatan berdasarkan komisi (*fee based income*) sepanjang tidak

bertentangan dengan peraturan perundang-undangan pada bidang jasa keuangan; dan/atau

- 2) Kegiatan usaha lain dengan persetujuan OJK.

Perusahaan Pergadaian yang diatur dan diawasi oleh OJK adalah perusahaan pergadaian pemerintah dan perusahaan pergadaian swasta.

## **2.2. Perusahaan Pergadaian Swasta**

Pergadaian swasta berdasarkan POJK Nomor 31/POJK.05/2016 adalah usaha pegadaian yang dilakukan oleh pihak swasta/ nonpemerintah. Perusahaan pergadaian swasta adalah badan hukum yang melakukan usaha pergadaian. Bentuk badan hukum perusahaan pergadaian adalah perseroan terbatas atau koperasi. Modal Disetor perusahaan pergadaian ditetapkan berdasarkan lingkup wilayah usaha yaitu sebesar Rp.500 Juta untuk lingkup wilayah usaha kabupaten/kota atau Rp.2,5 Milyar untuk lingkup wilayah usaha provinsi.

Bagi pelaku usaha pergadaian yang telah melakukan kegiatan usaha pergadaian sebelum POJK Nomor 31/POJK.05/2016 ini, dapat mengajukan permohonan pendaftaran kepada OJK paling lama dua tahun sejak Peraturan OJK ini diundangkan. Pelaku usaha pergadaian yang telah terdaftar, wajib mengajukan permohonan izin usaha sebagai perusahaan pergadaian dalam jangka waktu paling lama tiga tahun sejak Peraturan OJK ini diundangkan.

Sedangkan bagi pelaku usaha pergadaian yang belum memiliki izin usaha wajib mengajukan permohonan ijin kepada OJK sebelum melakukan kegiatan usaha. Kegiatan usaha pegadaian ini sama yang dilakukan oleh pergadaian pemerintah. Usaha yang dilakukan adalah pemberian pinjaman dengan jaminan benda bergerak, antara lain emas, barang elektronik, kendaraan bermotor dan sebagainya.

Perusahaan Pergadaian Swasta yang diatur dan diawasi oleh OJK, terdiri dari perusahaan pergadaian swasta (konvensional) dan perusahaan pergadaian swasta (syariah).

### 2.3. Perusahaan Pergadaian Syariah

Gadai syariah (*rahn*) adalah menahan salah satu harta milik nasabah atau *rahin* sebagai barang jaminan atau *marhun* atas hutang/pinjaman atau *marhun bih* yang diterimanya. *Marhun* tersebut memiliki nilai ekonomis. Dengan demikian, pihak yang menahan atau penerima gadai atau *murtahin* memperoleh jaminan untuk dapat mengambil kembali seluruh atau sebagian piutangnya (Antonio, 2001:128). Menurut A.A. Basyir dalam Sasli Rais (2005, 37), *rahn* adalah perjanjian menahan sesuatu barang sebagai tanggungan utang, atau menjadikan sesuatu benda bernilai menurut pandangan *syara'* sebagai tanggungan *marhun bih*, sehingga dengan adanya tanggungan utang itu seluruh atau sebagian utang dapat diterima.

Menurut Imam Abu Zakariya Al Anshari, *rahn* adalah menjadikan benda yang bersifat harta untuk kepercayaan dari suatu *marhun bih* yang dapat dibayarkan dari (harga) benda *marhun* itu apabila *marhun bih* tidak dibayar. Sedangkan Imam Taqiyyuddin Abu Bakar Al Husaini mendefinisikan *rahn* sebagai akad/perjanjian utang-piutang dengan menjadikan *marhun* sebagai kepercayaan/penguat *marhun bih* dan *murtahin* berhak menjual/melelang barang yang digadaikan itu pada saat ia menuntut haknya. Barang yang dapat dijadikan jaminan utang adalah semua barang yang dapat diperjualbelikan, artinya semua barang yang dapat dijual itu dapat digadaikan (Sasli Rais, 2005:38).

Hadirnya pegadaian syariah (Sasli Rais, 2005: 4) sebagai sebuah lembaga keuangan formal di Indonesia, yang bertugas menyalurkan pembiayaan dalam bentuk pemberian uang pinjaman kepada masyarakat yang membutuhkan berdasarkan hukum gadai syariah merupakan suatu hal yang perlu mendapatkan sambutan positif. Dalam adanya pergadaian syariah yang terpenting adalah dapat memberikan *kemaslahatan* sesuai dengan yang diharapkan masyarakat dan menjauhkan diri dari praktik-praktik *riba'*, *qimar* (spekulasi), maupun *gharar* (ketidaktransfaranan) yang berakibat terjadinya ketidakadilan dan kedzaliman pada masyarakat dan nasabah.

Dalam Peraturan OJK Nomor 31/POJK.05/2016 tentang Usaha Pergadaian. Usaha pergadaian syariah (*rahn*) adalah segala usaha menyangkut pemberian pinjaman dengan jaminan barang bergerak, jasa titipan, jasa taksiran, dan/atau jasa lainnya, termasuk yang diselenggarakan berdasarkan prinsip syariah, yaitu ketentuan hukum Islam berdasarkan fatwa dan/atau pernyataan kesesuaian syariah dari DSN-MUI

Berdasarkan definisi di atas, disimpulkan bahwa *rahn* itu merupakan suatu akad utang piutang dengan menjadikan barang yang memiliki nilai harta (*marhun*) kepada perusahaan pergadaian baik milik pemerintah maupun swasta (*murtahin*) menurut pandangan *syara'* sebagai jaminan uang pinjaman (*marhun bih*), sehingga *rahin* boleh mengambil *marhun bih*.

Pinjaman dengan menggadaikan *marhun* sebagai jaminan *marhun bih* dalam bentuk *rahn* itu dibolehkan, dengan ketentuan bahwa *murtahin*, dalam hal ini pergadaian syariah, mempunyai hak menahan *marhun* sampai semua *marhun bih* dilunasi. *Marhun* dan manfaatnya tetap menjadi milik *rahin*, yang pada prinsipnya tidak boleh dimanfaatkan *murtahin*, kecuali dengan seizin *rahin*, tanpa mengurangi nilainya, serta sekedar sebagai pengganti biaya pemeliharaan dan perawatannya. Biaya pemeliharaan dan perawatan *marhun* adalah kewajiban *rahin*, yang tidak boleh ditentukan berdasarkan jumlah *marhun bih*. Apabila *marhun bih* telah jatuh

tempo, maka *murtahin* memperingatkan *rahin* untuk segera melunasi *marhun bih*, jika tidak dapat melunasi *marhun bih*, maka *marhun* dijual paksa melalui lelang sesuai syariah dan hasilnya digunakan untuk melunasi *marhun bih*, biaya pemeliharaan dan penyimpanan *marhun* yang belum dibayar, serta biaya pelelangan. Kelebihan hasil pelelangan menjadi milik *rahin* dan kekurangannya menjadi kewajiban *rahin* (Tamam Ali, 2003:205).

Pelaksanaan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, wajib menggunakan akad dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Memenuhi prinsip keadilan ('*adl*'), keseimbangan (*tawazun*), kemaslahatan (*maslahah*), dan universalisme (*alamiyah*);
- 2) Tidak mengandung *gharar*, maysir, riba, zhulm, risywah, dan objek haram; dan
- 3) Tidak bertentangan dengan ketentuan hukum Islam berdasarkan fatwa dan/atau pernyataan kesesuaian syariah dari DSN-MUI.

Oleh karena itu, dalam kegiatan usaha dan akad pergadaian syariah, antara lain:

- 1) Penyaluran Uang dengan jaminan berdasarkan Hukum Gadai,
- 2) Penyaluran Uang dengan jaminan berdasarkan Fidusia,
- 3) Pelayanan jasa titipan barang berharga;
- 4) Pelayanan jasa taksiran; dan

- 5) Kegiatan lain yang tidak terkait usaha pegadaian syariah yang memberikan pendapatan berdasarkan komisi.

Adapun penyaluran uang pinjaman dalam pegadaian swasta syariah dengan mengikuti akad, antara lain: rahn, rahn tasjily, ijarah, akad qardh-ijarah, dan akad lainnya.

RAHN	NON RAHN
1. Rahn; 2. Rahn Hasan (mahasiswa); 3. Rahn Bisnis (Pengusaha/Emas Batangan) 4. Arrum (Emas, UMK, Haji, Safar);	1. Rahn Tasjily Tanah (Sertifikat); 2. Amanah (Kendaraan); 3. Arrum BPKB
INVESTASI	INVESTASI
	1. Mulla; 2. Tabungan Emas; 3. Konsinyasi Emas;
USAHA LAINNYA >>>	1. Pegadaian Remittance (pengiriman uang); 2. Multi Pembayaran Online; 3. Jasa Taksiran.

**Gambar 1. Produk Pegadaian Syariah**

Sumber: <https://pegadaiansyariah.co.id/web/>

**Tabel 1. Dasar Hukum Lembaga Keuangan Pegadaian**

DSN - MUI		Regulasi Pemerintah	
Fatwa No. 25/DSN-MUI/III/2002 ttg Rahn	Menahan barang sebagai jaminan atas utang	Staatsblad Tahun 1928 Nomor 81 tentang Pandhuis Reglement	Perusahaan Pegadaian Konvesional
Nomor: 26/DSN-MUI/III/2002 ttg Rahn Emas;		PP No. 51 Tahun 2011 ttg Perubahan Bentuk Badan Hukum Perusahaan Umum (Perum) Pegadaian menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).	Perusahaan Pegadaian Syariah
Fatwa No. 43/DSN-MUI/VIII/2004 ttg Ganti Ruti (Ta'widh)	Ganti rugi akibat penunda-nundaan pembayaran dalam kondisi mampu	Peraturan OJK (POJK) No. 31/POJK.15/2016 ttg Usaha Pegadaian	Diterbitkan pada 29 Juli 2016, Seluruh badan hukum perusahaan pegadaian harus memiliki izin dari OJK.
Fatwa No: 68/DSN-MUI/III/2008 ttg Rahn Tasjily/Rahn Ta'mini/Rahn Rasmi/Rahn Hukmi	Jaminan dalam bentuk barang atas utang		OJK memberi kesempatan kepada pegadaian swasta yang belum mengantongi izin untuk mengurus dan mendaftarkan hingga batas waktu 29 Juli 2019.

Fatwa No: 92/DSN-MUI/IIV /2014 ttg Pembiayaan Yang Disertai Rahn (At-tamwil Al-mautsuq bi Al-rah)	Akad rahn atas utang-piutang (al-dain) yang timbul karena akad qardh, jual-beli (al-bai') yang tidak tunai, atau akad sewa-menyewa (ijarah) yang pembayaran ujrahnya tidak tunai maupun akad mudharabah.	Surat Edaran OJK No.53 /SEOJK.05/2017 ttg Penyelenggaraan Usaha Perusahaan Pergadaian Yang Menyelenggarakan Kegiatan Usaha Berdasarkan Prinsip Syariah	diterbitkan 27 September 2017
---	--	--	-------------------------------

Sumber: data diolah, 2022

## 2.4. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan terkait penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mayang Rosana (2019, 65-90), yang berjudul: *Eksistensi Pegadaian Syariah dalam Upaya Peningkatan Ekonomi Usaha Mikro Kecil Menengah*, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pegadaian syariah memberikan peluang dalam upaya peningkatan ekonomi terhadap UMKM. Hadirnya produk pembiayaan pada pegadaian syariah memiliki tujuan yang sangat penting yaitu dalam membantu para pengusaha mikro untuk mengembangkan usahanya dengan sistem pembiayaan tanpa bunga berdasarkan prinsip syariah. Berjalannya usaha nasabah tidak terlepas dari berbagai hambatan dalam melaksanakan usaha. Pegadaian syariah sudah mampu berkontribusi nyata bagi perekonomian Indonesia, khususnya pada penyediaan layanan keuangan. Masyarakat berpenghasilan rendah

dan para pengusaha kecil sangat membutuhkan lembaga pembiayaan yang mempunyai kantor yang tersebar di berbagai tempat dan dapat memberikan pembiayaan dengan cara sederhana dan sesuai dengan tingkat kemampuan serta pengetahuan mereka. Memang dalam penelitian ini masih umum, belum ada pembedaan antara kontribusi peningkatan ekonomi masyarakat ini berasal dari lembaga keuangan pegadaian syariah swasta atau kah milik pemerintah.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sasli Rais (2012: 45-46)), yang mengkaji tentang “*Pegadaian Syariah Dimana Peran Swasta*”. Hasil Kajiannya, menunjukkan bahwa keberadaan pegadaian syariah (swasta) sangat dibutuhkan oleh masyarakat kelompok ekonomi lemah, yang sangat rasional untuk memanfaatkan jasa pegadaian syariah swasta apabila memberikan kemudahan dalam barang jaminan, cepat, dan mudah sehingga mereka merasa tertolong sehingga keberadaannya sebagai *rahmat al lil 'alamin*

akan terasakan. Oleh karena itu, apabila keberadaannya tidak didominasi oleh pemerintah saja, namun dengan mengakomodir peran pegadaian syariah (swasta) dalam regulasi pegadaian dengan memberikan kepada pihak swasta untuk ikut terlibat mengembangkan LKS Pegadaian Syariah ini, maka perkembangan LKS Pegadaian Syariah akan semakin mengalami perkembangan yang cukup pesat nantinya.

3. Penelitian yang dilaksanakan oleh Isnaeny, Nurul (2021:100), yang meneliti terkait *“Implementasi Pengawasan Otoritas Jasa Keuangan terhadap Praktik Gadai Swasta di Kota Medan Studi Pada Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5, Sumatera Bagian Utara”*. Hasil penelitiannya, menunjukkan bahwa akibat hukum dari praktek gadai swasta yang tidak berizin, yang dalam OJK belum memiliki peraturan gadai swasta yang belum disahkan, maka OJK bekerja sama dengan berbagai pihak, seperti pemerintah daerah, polisi, untuk mencari sandaran hukum terhadap pegadaian swasta yang tidak berizin memiliki izin dari OJK yang dapat berujung pada tindak pidana. Namun, OJK hanya memberikan sanksi berupa teguran untuk mendaftarkan pegadaian swasta yang tidak memiliki izin untuk segera mendaftar dalam jangka waktu tertentu. 90 hari

atau setiap 3 bulan dan juga menawarkan sosialisasi kepada masyarakat tentang regulasi praktik gadai swasta.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Billyastam, Arbi bersama Bangsawan, Moh. Indra (2024), dimana penelitiannya tentang *“Kebijakan Penanggulangan Gadai Illegal di Indonesia”*. Hasil penelitiannya, menyebutkan bahwa Gadai ilegal merupakan masalah serius di Indonesia yang memengaruhi masyarakat dan ekonomi secara signifikan. Praktik gadai ilegal, yang seringkali beroperasi di luar kerangka peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah, dapat merugikan individu yang terlibat dalam transaksi ini. Oleh karena itu, penanggulangan gadai ilegal menjadi prioritas bagi pemerintah dan pihak-pihak terkait. Penanggulangan gadai ilegal di Indonesia harus juga melibatkan sanksi yang lebih tegas terhadap pihak-pihak terlibat dalam praktik ini. Hukuman lebih berat harus diberlakukan guna mengurangi insentif dalam terlibat dalam gadai ilegal. Penelitian dan evaluasi berkelanjutan terhadap kebijakan penanggulangan gadai ilegal menjadi penting untuk memahami efektivitas tindakan yang telah diambil. Dengan pemahaman yang lebih baik terkait masalah gadai ilegal ini, maka pemerintah melalui OJK perlu mengembangkan strategi melalui

pembuatan aturan hukum lebih efisien dengan meminimalkan dan menindak praktik gadai ilegal, serta melindungi masyarakat dari risiko terkait.

### III. METODOLOGI

Jenis penelitian menggunakan metode deskriptif, yaitu suatu penelitian dilakukan buat mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau pun lebih (independen) tanpa untuk membuat perbandingan atau pun menghubungkan dengan variabel lain (Sugiyono, 2019:86). Dengan menggunakan studi kepustakaan (Sugiyono, 2019:291) terkait penelitian yang dilakukan maupun referensi lainnya, majalah, buku dan literatur lainnya. Studi kepustakaan ini berguna dalam membandingkan dengan berbagai studi sebelumnya. Artinya, penelitian hanya untuk mengetahui bagaimana keadaan variabel itu sendiri tanpa ada pengaruh atau hubungan terhadap variabel lainnya.

Sedangkan sumber data berasal dari data sekunder, dengan pengumpulan datanya diperoleh dari dokumen yang sudah dipublikasikan, berupa laporan, buku, jurnal dari instansi pemerintah maupun non pemerintah sebagai bukti penelitian ini benar dilakukan yang masih terkait dengan penelitian ini (Sugiyono (2019: 156). Selanjutnya, dianalisis dengan menggunakan teknik deskriptif, untuk membuat gambaran mengenai kondisi yang terjadi (Sugiyono, 2019: 60).

### IV. HASIL DAN DISKUSI

Perkembangan Perusahaan Pergadaian di Indonesia cukup pesat pertumbuhannya selama 9 tahun ini, pasca dikeluarkannya regulasi oleh Otoritas Jasa Keuangan pada tahun 2016, dimana regulasi ini membolehkan masyarakat untuk membuka usaha pergadaian swasta di Indonesia.

**Tabel 2. Perkembangan Jumlah Perusahaan Pergadaian Swasta di Indonesia Tahun 2016 s.d 2024**

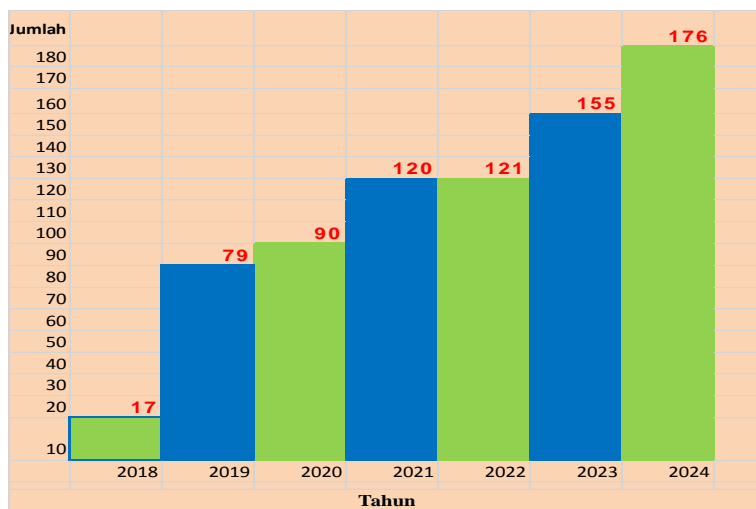
Tahun	Jumlah	Pertumbuhan
2016	1	-
2017	1	-
2018	17	1.600
2019	79	364.71
2020	90	13.92
2021	120	33.33
2022	121	0.83
2023	155	28.10
2024	176	13.55

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan diolah, September 2024

Berdasarkan data di atas, bahwa pertumbuhan Perusahaan Pergadaian Swasta pada tahun 2016 dan 2017 masih NOL (kosong) dikarenakan berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 31/POJK.05/2016 tentang Usaha Pergadaian, bahwa tenggat waktu pendaftaran, 2 tahun setelah beleid tersebut disahkan. Oleh karena itu, Perusahaan Pergadaian Swasta yang berizin baru terdapat pada tahun 2018 (pertumbuhan 1.600%). Selanjutnya, pertumbuhannya terus meningkat meskipun pertumbuhannya

fluktuatif. Tahun 2019, pertumbuhannya 364% dengan jumlah Perusahaan Pergadaian Swasta sebanyak 79 unit. Tahun 2020, pertumbuhannya 13% dengan jumlah Perusahaan Pergadaian Swasta sebanyak 90 unit. Tahun 2021, pertumbuhannya 33% dengan jumlah Perusahaan Pergadaian Swasta sebanyak 120 unit dan pertumbuhannya stagnan, menjadi 0,83% pada Tahun 2022, dengan jumlah Perusahaan Pergadaian Swasta sebanyak 121 unit. Kemudian, meningkat kembali pertumbuhannya menjadi 28% pada Tahun 2023, dengan jumlah Perusahaan Pergadaian Swasta sebanyak 155 dan pertumbuhannya menurun kembali sebesar 13%, meskipun jumlah Perusahaan Pergadaian Swasta masih meningkat menjadi sebanyak 176 unit.

Data sampai per September 2024 berdasarkan data dari Otoritas Jasa Keuangan, bahwa yang telah berizin di OJK terdapat 177 Perusahaan Pergadaian, terdiri dari: 1 unit Perusahaan Pergadaian Pemerintah (0,6%), Perusahaan Pergadaian Swasta Konvensional sebanyak 172 unit (97%), dan Perusahaan Pergadaian Swasta Syariah berjumlah 5 (4 Perusahaan Pergadaian Syariah atau 2,3% dan 1 Perusahaan Pergadaian Pemerintah Syariah). Perusahaan Pergadaian Syariah tersebut, antara lain: PT. Pegadaian Syariah (Persero); PT. Jasa Gadaai Syariah, Pekalongan; PT. Gadaai Arthatama Niaga Sejahtera, Bekasi; PT. Gadaai Syariah Berkat Bersama, Samarinda; dan PT. Gadaai Syariah Indonesia, Jakarta Selatan.



**Gambar 2. Perkembangan Perusahaan Pergadaian di Indonesia per September 2024**

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, diolah September 2024



**Tabel 3. Perusahaan Pergadaian per September 2024**

Keterangan	Jumlah Perusahaan (Unit)	Prosen
1. Perusahaan Pergadaian Pemerintah	1	0.6
2. Perusahaan Pergadaian Swasta Konvensional	172	97.2
3. Perusahaan Pergadaian Swasta Syariah	4	2.3
<b>Jumlah</b>	<b>177</b>	<b>100</b>

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, diolah September 2024



**Gambar 4. Perusahaan Pergadaian per September 2024**

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, diolah September 2024

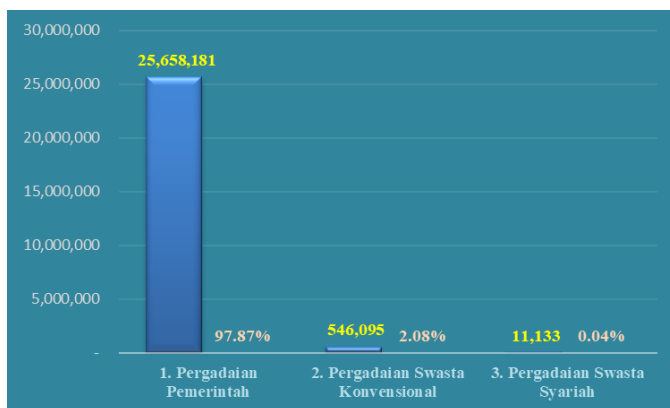
Namun, meskipun jumlah Perusahaan Pergadaian Pemerintah hanya 1 unit, tetapi jumlah nasabahnya masih mayoritas, yaitu sebanyak 25.658.181 nasabah hampir 98%. Sedangkan jumlah nasabah Perusahaan Pergadaian Swasta Konvensional meskipun prosentasenya

terbanyak hampir 97%, tetapi jumlah nasabahnya hanya 546.095 nasabah (2%) saja dan Perusahaan Pergadaian Swasta Syariah jumlah nasabahnya paling kecil sekali, belum sampai 1% saja, yaitu baru 11.133 nasabah (0,04%).

**Tabel 5. Nasabah Perusahaan Pergadaian di Indonesia  
per September 2024**

Keterangan	Jumlah Nasabah (Unit)	Prosen
1. Pergadaian Pemerintah	25,658,181	97.87
2. Pergadaian Swasta Konvensional	546,095	2.08
3. Pergadaian Swasta Syariah	11,133	0.04
<b>Jumlah</b>	<b>26,215,409</b>	<b>100</b>

Sumber : Otoritas Jasa Keuangan, diolah September 2024



**Gambar 5. Nasabah Perusahaan Pergadaian per September 2024**

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, diolah September 2024

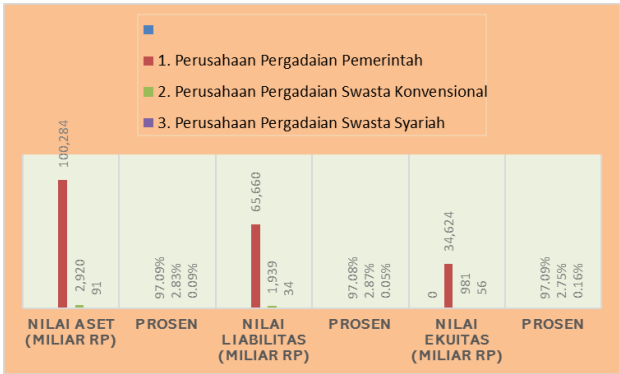
Demikian juga jumlah nilai asset, nilai liabiitas, dan nilai ekuitas dari Perusahaan Pergadaian Pemerintah juga lebih dominan hampir 97% dibandingkan Perusahaan Pergadaian Swasta Konvensional dan Syariah, yaitu secara berturut-turut kurang lebih hampir Rp.100 Trilyun, Rp.65 Trilyun, dan Rp.34 Trilyun sebanyak 25.658.181 nasabah hampir 98%. Perusahaan

Pergadaian Swasta Konvensional jumlah nilai asset (Rp.2,9 Trilyun), nilai liabiitas (Rp.1,9 Trilyun), dan nilai ekuitas (Rp.981 Milyar). Sedangkan Perusahaan Pergadaian Swasta Syariah jumlah nilai asset, nilai liabiitas, dan nilai ekuitas sangat kecil sekali, belum sampai 1% juga, yaitu berturut-turut Rp.91 juta (0,09%), Rp.34 juta (0,05%) dan Rp.56 juta (0,16%).

**Tabel 6. Nilai Aset, Nilai Liabilitas, dan Nilai Ekuitas dari Perusahaan Pergadaian di Indonesia per September 2024**

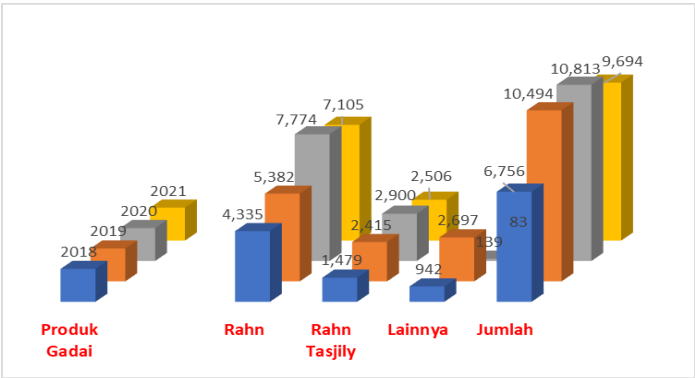
Keterangan	Nilai Aset (Miliar Rp)	%	Nilai Liabilitas (Miliar Rp)	%	Nilai Ekuitas (Miliar Rp)	%
1. Pergadaian Pemerintah	100,284	97.09	65,660	97.08	34,624	97.09
2. Pergadaian Swasta Konvensional	2,920	2.83	1,939	2.87	981	2.75
3. Pergadaian Swasta Syariah	91	0.09	34	0.05	56	0.16
<b>Jumlah</b>	<b>103,294</b>	<b>100</b>	<b>67,633</b>	<b>100</b>	<b>35,661</b>	<b>100</b>

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, diolah September 2024



**Gambar 6. Nilai Aset, Liabilitas, dan Ekuitas dari Perusahaan Pergadaian di Indonesia per September 2024**

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, diolah September 2024



**Gambar 7. Histogram Pembiayaan Yang Diberikan Pergadaian Syariah Tahun 2018-2021 (Miliar Rp)**

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, diolah Desember 2022

Pendapat Perusahaan Pergadaian Swasta Syariah dari tahun 2018-2021 masih didominasi oleh dari kegiatan usaha gadai syariah, dalam produk gadai “rahn”, kemudian diikuti rahn tasjily dan produk lainnya.

Oleh karena itu, dengan kondisi demikian maka pemerintah harus serius lagi dalam menangani keberadaan praktik gadai ilegal dikarenakan apabila menggunakan data keberadaan gadai ilegal dari OJK sebanyak 587 unit, sedangkan sampai tahun 2024 ini baru 176 pergadaian swasta yang berizin (30%), termasuk didalamnya pergadaian swasta syariah, maka masih ada 411 gadai swasta ilegal (70%) yang belum menyerahkan izin operasinya di Indonesia. Sebagaimana hasil penelitian dari Billyastam dan Bangsawan (2024), bahwa pemerintah melalui OJK harus memberlakukan hukuman yang lebih berat harus guna mengurangi insentif terlibat dalam gadai ilegal ini. Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian dari Nurul Isnaeny (2021:100), bahwa harus adanya ketentuan dalam regulasi yang jelas terhadap usaha gadai swasta yang tidak memiliki izin berupa sanksi yang lebih konkrit, sehingga konsumen tidak dirugikan oleh pelaku usaha gadai swasta yang tidak memiliki izin dan OJK dapat meningkatkan literasi keuangan dan inklusi keuangan terhadap konsumen pegadaian akan lebih baik lagi

OJK diharapkan untuk terus-menerus melakukan pendataan bagi keberadaan pergadaian swasta tak berizin (ilegal)

yang masih beroperasi di Indonesia. Melakukan sosialisasi dan mendampingi secara terus-menerus terkait regulasi (Sasli Rais, 2009:52-53) untuk masyarakat dan dunia usaha berpeluang membuka pergadaian swasta di seluruh Indonesia dengan melibatkan para pihak, seperti Perguruan Tinggi, Pemerintah Daerah dikarenakan beberapa daerah yang mayoritas penduduknya beragama Islam justru belum memiliki pergadaian swasta syariah (Jawa Timur, Yogyakarta, Banten, dan provinsi lainnya), lembaga kemasyarakatan sosial keagamaan (MUI, NU, Muhammadiyah, Persis, Matlaul Anwar, Nahdlatul Wathan, PGI, Walubi), serta lembaga terkait lainnya. Disamping itu, menurut Billyastam dan Bangsawan (2024), bahwa pemerintah harus konsisten melakukan monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan terhadap kebijakan penanggulangan gadai ilegal ini untuk memahami efektivitas tindakan yang telah diambil pemerintah. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang praktik gadai ilegal ini, pemerintah melalui lembaga OJK dapat mengembangkan strategi dengan membuat aturan hukum yang lebih efisien dalam meminimalkan dan menindak praktik gadai ilegal dan melindungi masyarakat dari risiko terkait.

## **V. KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa kontribusi perusahaan pergadaian swasta syariah dalam perkembangan perusahaan pergadaian

di Indonesia dari Tahun 2018 – 2024, yaitu kontribusi jumlah perusahaan pergadaian swasta syariah dari seluruh perusahaan pergadaian swasta masih sangat kecil, baru berdiri dengan izin Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sebanyak 4 perusahaan pergadaian swasta syariah (2,5%), dimana jumlah nasabah sebanyak 11.183 (0,05%), dengan nilai aset sebesar Rp.83 Milyar (0.10%), nilai liabilitas sebesar Rp.22 Milyar (0.04%), dan nilai ekuitas sebesar Rp.61 Milyar (0.18%).

Oleh karena itu, OJK kedepannya, *pertama*: OJK bersama lembaga terkait lainnya untuk mensosialisasikan secara terus-menerus kepada masyarakat terkait regulasi pergadaian swasta (syariah) ini, baik itu Fatwa Dewan Syariah Nasional Nomor 25/DSNMUI/III/2002 maupun Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 31 /POJK.05/2016. *Kedua*, OJK melakukan pendampingan, pembinaan dan pengawasan secara baik serta bijak setelah pendirian perusahaan pergadaian swasta dan Perusahaan Pergadaian Swasta Syariah ini. *Ketiga*, Pergadaian swasta khususnya pergadaian syariah akan terus berkembang dengan adanya potensi

rohin (nasabah) yang besar di Indonesia, dimana 87% jumlah penduduk indonesia (272.229.372 jiwa) adalah umat Islam. Murtahin (perusahaan pergadaian swasta), keberadaannya masih belum optimal dalam operasionalnya. Marhun (produk), kebutuhan sehari-hari masyarakat dan pelaku UMK, dimana marhun yang jadi jaminan masih mudah, sehingga dapat menjembatani antara pemilik dana (perusahaan pergadaian) dengan kebutuhan masyarakat akan dana untuk membiayai kegiatan usaha pergadaian swasta syariah dan meningkatkan perekonomian sektor riil, dimana terdapat potensi akad yang belum optimal digunakan untuk pengembangan produk pergadaian syariah, antara lain: Akad Bai al-Muqoyyadah, Akad al-Mudharabah. Masih ada sekitar 411 gadai swasta ilegal (70%) yang perlu dilegalkan keberadaannya, serta masyarakat menengah ke bawah dan UMKM masih akan terus membutuhkan keberadaan lembaga keuangan syariah (Perusahaan Pergadaian Swasta) di Indoneisa ini.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku, Tugas Laporan Akhir:

HB. Tamam Ali, dkk (2003.), Ekonomi Syariah dalam Sorotan, Kerjasama Yayasan Amanah, MES, dan PNM, Yayasan Amanah, Jakarta.

Antonio, Muhammad Syafi'i (2001), Bank Syariah dari Teori ke Praktik, Cetakan 1, Kerjasama Gema Insani Press dengan Tazkia Institute, GIP, Jakarta.

Isnaeny, Nurul (2021), Implementasi Pengawasan Otoritas Jasa Keuangan Terhadap Praktik Gadai Swasta di Kota Medan Studi Pada Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5, Sumatera Bagian Utara. Skripsi Universitas Medan Area. Diakses tanggal 25 Agustus 2024

Kasmir (2002), Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya, Edisi 6, Cetakan 6, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta: 2002.

Rais, Sasli (2005), Pegadaian Syariah: Konsep dan Operasional suatu Kajian Kontemporer di Indonesia, Cetakan ke-1, Universitas Indonesia Press, Jakarta.

Siamat, Dahlan (2001), Manajemen Lembaga Keuangan, Edisi 2, Cetakan 2, Lembaga Fakultas

Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 501

Simurangkir, O.P. (2000), Pengantar Lembaga Keuangan Bank dan Non Bank, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Sri, Susilo, Y.; Triandaru, Sigit dan Santoso, A. Totok Budi (2000), Bank dan Lembaga Keuangan Lain, Cetakan Pertama, Salemba Empat, Jakarta.

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

### Jurnal, Artikel, Majalah:

Billyastam, Arbi dan Bangsawan, Moh. Indra (2024), Kebijakan Penanggulangan Gadai Ilegal di Indonesia, Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta.  
<https://eprints.ums.ac.id/123085/2/Naskah%20Publikasi.pdf>. Diakses tanggal 10 Agustus 2024

Mirwan, Dayu; Noval, Muhammad dan Putra, Panji Adam Agus (2023), Implementasi Akad Rahn pada Pegadaian Syariah dalam Rangka Meningkatkan Minat Masyarakat

pada Keuangan Syariah, Terbit 15 Februari 2023, Vol. 2, No 1, Hal. 52-61, Jurnal Rekognisi Ekonomi Islam, e-ISSN: 2827-8927, p-ISSN: 2827-9409; <http://ejournal.unisnu.ac.id/jrei/>; DOI : <https://doi.org/10.34001/jrei.v2i01.489>. Diakses tanggal 10 September 2024

Rosana, Mayang (2019), Eksistensi Pegadaian Syariah Dalam Upaya Peningkatan Ekonomi Usaha Mikro Kecil Menengah, AHKAM, Volume 7, Nomor 1, Juli 2019: 65-90, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta. Diakses tanggal 7 September 2024

Otoritas Jasa Keuangan (2024), Statistik Perusahaan Pegadaian Indonesia, <https://www.ojk.go.id/id/kanal/iknb/Pages/Lembaga-Jasa-Kuangan-khusus.aspx>. Diakses tanggal 30 September 2024.

Zaqi, Muhamad Ashraf (2022) Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Karyawan PT Bahana Sekuritas, 2022, hal 38, S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UPN Veteran Jakarta. [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id). [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id).

[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id). Diakses tanggal 5 September 2024

### **Seminar, Majalah, Buletin, Koran:**

Rais, Sasli (2020), Peran Lembaga Keuangan Syariah dalam Stabilitas Keuangan UMKM di Era Kebiasaan Baru (New Normal), Disampaikan dalam Webinar yang diselenggarakan HMJ – Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UNEJ pada tanggal 26 Juli 2020.

Rais, Sasli (2021), Eksistensi Lembaga Keuangan "Pegadaian" Syariah Di Era Pandemi Covid-19, disampaikan dalam Diskusi Sharing Session Majelis KAHMI Komek UNEJ pada tanggal 17 Oktober 2021.

Rais, Sasli (2010), Perpu Gadai Swasta Mengapa Tidak, Majalah Ekonomi Syariah, Volume 9, Nomor 4, Penerbit Universitas Trisaksi, Jakarta., hal. 44-45.

Rais, Sasli (2009), Menyambut Undang-Undang Gadai Swasta Syariah, Majalah Sharing, Majalah Ekonomi dan Bisnis Syariah "SHARING", Edisi 29 Tahun III, Mei 2009, Jakarta. hal. 52-53.

Rais, Sasli (2006), Pegadaian Syariah Dimana Peran Swasta, Majalah Ekonomi Syariah, Volume 5, Nomor 6, Penerbit Universitas Trisaksi, Jakarta. hal 45-46.

**Regulasi:**

POJK Nomor 31/POJK.05/2016 tentang Usaha Pergadaian

Fatwa DSN. Nomor: 26/DSN-MUI/III/2002 tentang Rahn Emas



# **ANALISA RATIO UNTUK MENGUKUR KINERJA KEUANGAN STUDI KASUS PADA PT. YULIE SEKURITAS INDONESIA TBK TAHUN 2020 & 2021**

**Neli Marita**

Akuntansi, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

*E-mail : nendriss.jalee@gmail.com*

**Syauqi Adnan**

Akuntansi, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

*E-mail : syauqiadnan8@gmail.com*

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk dengan melakukan analisa laporan keuangan selama 2 tahun.*

*Laporan keuangan merupakan laporan yang menunjukkan kondisi keuangan perusahaan pada saat ini atau dalam suatu periode tertentu. Laporan keuangan perusahaan perlu dianalisis agar dapat memperoleh perkembangan kondisi keuangan perusahaan, diantaranya melalui analisis rasio keuangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan teknik pengumpulan data di Web Bursa Efek Indonesia (BEI) dan web PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk.serta artikel di internet. Berdasarkan data laporan posisi keuangan dan laporan laba rugi tahun 2020 sampai dengan 2021, PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk. mempunyai laba ditahun 2020 mengalami peningkatan yang signifikan pada tahun 2021 sebesar Rp. 63.940.058.651.*

**Kata Kunci :** *Laporan Keuangan, Rasio Keuangan, kinerja Keuangan*

## **PENDAHULUAN**

Secara teoritis, analisis laporan keuangan berasal dari dua istilah, yaitu analisis dan laporan keuangan. Ini berarti bahwa analisis laporan keuangan ialah suatu proses yang penuh pertimbangan dalam rangka membantu mengevaluasi posisi keuangan dan hasil operasi perusahaan pada masa sekarang dan

masa lalu, dengan menggunakan tujuan utama menentukan perkiraan dan prediksi yang paling mungkin tentang kondisi serta kinerja (performance) perusahaan di masa mendatang. Analisis laporan keuangan dikatakan memiliki kegunaan apabila bisa digunakan untuk memprediksi kenyataan ekonomi.

Dalam melakukan analisis laporan keuangan bisa dilakukan dengan menganalisis setiap rasio keuangan yang ada. dari beberapa analisis rasio keuangan yang dapat digunakan dalam menilai kinerja keuangan di antaranya ialah analisis rasio likuiditas, rasio profitabilitas serta rasio solvabilitas. Analisis rasio likuiditas bisa dipergunakan untuk mengukur kemampuan likuiditas jangka pendek perusahaan sedangkan rasio profitabilitas bisa digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan membuat laba, dan untuk rasio solvabilitas dapat dipergunakan untuk mengetahui penyebab naik turunnya profitabilitas.

## **LANDASAN TEORI**

### **A. Laporan Keuangan**

Menurut Munawir (2014:2) “Laporan keuangan menurut dasarnya merupakan hasil dari proses akuntansi yang dapat digunakan sebagai alat untuk berkomunikasi antara data keuangan atau aktivitas suatu perusahaan dengan pihak- pihak yang berkepentingan dengan data atau aktivitas perusahaan tersebut”.

### **B. Tujuan laporan keuangan**

Tujuan khusus laporan keuangan adalah menyajikan posisi keuangan, hasil usaha, dan perubahan posisi keuangan lainnya secara wajib. Serta sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum

### **C. Analisis Laporan Keuangan**

Menurut Sofyan Syafri Harahap (2009:190), analisis laporan keuangan yaitu: “Menguraikan akun-akun laporan keuangan menjadi unit informasi yang lebih kecil dan melihat hubungannya yang bersifat signifikan atau yang mempunyai makna antara yang satu dengan yang lain baik antara data kuantitatif maupun data non kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui kondisi keuangan lebih dalam yang sangat penting dalam proses menghasilkan keputusan yang tepat.”

Pada dasarnya angka-angka rasio ini dapat dikelompokkan menjadi dua golongan, yaitu:

- a. Berdasarkan sumber data yang digunakan, rasio tersebut dibedakan menjadi: 1) Rasio – rasio neraca, yaitu rasio yang disusun dari data yang berasal dari neraca. Misalnya current ratio, quick ratio dan cash ratio, 2) Rasio-rasio laporan laba rugi, yaitu rasio yang disusun dari data yang berasal dari laporan rugi laba, 3) Rasio-rasio antar laporan keuangan, yaitu rasio-rasio yang disusun dari data yang berasal dari neraca dan laporan laba rugi.
- b. Berdasarkan tujuan analisis, yaitu untuk mengevaluasi keadaan ekonomi suatu perusahaan, analisis rasio-rasio tersebut dibedakan menjadi:

## 1. Analisis Rasio Likuiditas

Rasio likuiditas mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya. Rasio ini penting karena kegagalan dalam membayar kewajiban dapat menyebabkan kebangkrutan perusahaan. Untuk menilai likuiditas perusahaan menggunakan rasio:

### a) Current Ratio

Current Ratio adalah perbandingan antara jumlah aktiva lancar dengan hutang lancar. Secara matematis dapat dirumuskan:

$$\text{Current Ratio} = \frac{\text{Aktiva Lancar}}{\text{Hutang Lancar}} \times 100\%$$

(Munawir, 2001)

### b) Quick Ratio

Quick Ratio adalah perbandingan antara (aktiva lancar-persediaan) dengan hutang lancar. Secara matematis dapat dirumuskan:

$$\text{Quick Ratio} = \frac{\text{Aktiva Lancar} - \text{Persediaan}}{\text{Hutang Lancar}} \times 100$$

(Munawir, 2001)

## 2. Analisis Rasio Solvabilitas

Analisis rasio solvabilitas merupakan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya apabila perusahaan tersebut dilikuidasikan, baik kewajiban

keuangan jangka pendek maupun jangka panjang. Perusahaan dikatakan solvable apabila perusahaan mempunyai aktiva atau kekayaan yang cukup untuk membayar semua hutang-hutangnya. Ratio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan adalah:

### a. Debt to Equity Ratio

Debt to equity ratio dapat memberikan gambaran mengenai struktur modal yang dimiliki perusahaan. Keseimbangan proporsi antara aktiva yang didanai oleh kreditor dan yang didanai oleh pemilik perusahaan diukur dengan cara matematis sebagai berikut:

$$\text{Debt to Equity Ratio} = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Modal Sendiri}} \times 100\%$$

(Dwi Prastowo, 2011)

Perusahaan menetapkan bahwa total Debt to Equity Ratio yang harus dipertahankan adalah 1:2 atau 200%, ini berarti bahwa setiap total utang sebesar Rp 1,00 harus dijamin dengan modal sendiri Rp 2,00.

### b. Debt to Total Assets Ratio

Yaitu perbandingan antara total hutang (hutang lancar dan hutang jangka panjang) dengan total aktiva. Rasio ini menunjukkan berapa bagian keseluruhan aktiva yang dibelanjai oleh hutang. Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Debt to Total Assets Ratio} = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Aktiva}} \times 100\%$$

(Dwi Prastowo, 2011)

Perusahaan menetapkan bahwa total debt to total assets ratio yang harus dipertahankan adalah 1:3 atau 300% ini berarti bahwa setiap total utang sebesar Rp 1,00 dijamin dengan total aktiva Rp 3,00 apabila tingkat total debt to total assets ratio antara >40% - 50% maka sudah dianggap baik. Maka total debt to total assets ratio sebagai berikut:

Baik Sekali : < 40 %

Baik : > 40 % - 50 %

Cukup Baik : > 50 % - 60 %

Kurang Baik : > 60 % - 80 %

Tidak Baik : > 80 %

### 3. Rasio Rentabilitas

Rasio rentabilitas ialah kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba perusahaan selama periode tertentu. Rentabilitas perusahaan diukur dengan kesuksesan perusahaan dan kemampuan menggunakan aktivitya secara produktif, dengan demikian rentabilitas suatu perusahaan dapat diketahui dengan memperbandingkan antara laba yang diperoleh dalam suatu periode dengan jumlah aktiva atau modal perusahaan tersebut.

### D. Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan dalam konteks dunia usaha mengandung pengertian

yang sangat luas. Pengertian kinerja keuangan menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2007) adalah kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengendalikan sumber daya yang dimilikinya.

### E. Tujuan Pengukuran Kinerja Keuangan

Ada empat tujuan dilaksanakannya pengukuran kinerja keuangan perusahaan yakni untuk:

1. Mengetahui tingkat likuiditas, yaitu kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban keuangan yang harus segera diselesaikan pada saat ditagih.
2. Mengetahui tingkat solvabilitas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya apabila perusahaan tersebut dilikuidasi, kewajiban keuangan yang dimaksud mencakup keuangan jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Mengetahui tingkat profitabilitas atau rentabilitas, yaitu kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba selama periode tertentu dengan menggunakan aktiva atau modal secara produktif.
4. Mengetahui tingkat stabilitas, yaitu kemampuan perusahaan dalam menjalankan dan mempertahankan usahanya sehingga tetap stabil.

### KERANGKA BERPIKIR

Pembuatan kerangka berpikir ini bertujuan untuk melakukan analisis rasio

likuiditas, solvabilitas, dan profitabilitas guna mengukur kinerja keuangan perusahaan PT. Yulie Sekuritas Indonesia TBK. Analisis rasio ini akan memberikan wawasan mendalam tentang kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendek, tingkat ketergantungan pada sumber dana utang, serta efisiensi dan profitabilitas dari operasional perusahaan. Dengan menggunakan rasio-rasio yang tepat, kita akan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan kinerja keuangan PT. Yulie Sekuritas Indonesia TBK, serta memberikan rekomendasi yang relevan untuk perbaikan kinerja keuangan perusahaan.

## 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. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk 2020 – 2021.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Rasio Likuiditas

Kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka pendeknya secara tepat waktu diukur dengan rasio likuiditasnya. Berikut ini adalah evaluasi

analisis likuiditas kinerja keuangan PT Yulie Sekuritas Indonesia Tbk.

### 1.1 Current Ratio

Kemampuan perusahaan untuk membayar hutang-hutang tersebut atau besarnya jaminan kreditur jangka pendek ditunjukkan oleh rasio lancar. Ada rumus yang dapat digunakan untuk menghitung rasio lancar. Rasio lancar setiap kewajiban menggunakan aset lancar, seperti yang dapat disimpulkan dari deskripsi ini. Hasil perhitungan untuk tahun 2020 - 2021 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Current Ratio**

Tahun	Asset lancar	Hutang lancar
2020	359.594.486.815	15.529.150.536
2021	439.572.240.714	22.770.030.485
<b>Total</b>	<b>799.166.727.529</b>	<b>38.299.181.021</b>

$$\begin{aligned}
 CR &= \frac{\text{Asset lancar}}{\text{hutang lancar}} \\
 2020 &= \frac{359.594.486.815}{15.529.150.536} \\
 &= 23,15 \\
 2021 &= \frac{439.572.240.714}{22.770.030.485} \\
 &= 19,3
 \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai *current ratio* PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk di tahun 2020 sampai dengan 2021 bisa diperoleh informasi sebagai berikut:

- Diketahui Nilai *current ratio* PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk pada tahun 2021 mengalami penurunan angka *current ratio* sebesar 3,85 dari tahun 2020 yang sebesar 23,15 menjadi 19,3. Hal ini terjadi karna

adanya peningkatan pada asset lancar dan hutang lancar.

## 1.2 Quick Ratio

Perbandingan antara asset lancar dikurangi persediaan dan kewajiban

lancar dikenal sebagai rasio cepat atau hanya rasio cepat. Rasio ini berfungsi sebagai ukuran kemampuan bisnis untuk memenuhi kewajibannya tanpa memperhitungkan persediaan.

**Tabel 3. Quick Ratio**

Tahun	Asset lancar	Persediaan	Hutang lancar
2020	359.594.486.815	356.079.032.539	15.529.150.536
2021	439.572.240.714	428.902.652.728	22.770.030.485
<b>Total</b>	<b>799.166.727.529</b>	<b>784.981.685.267</b>	<b>38.299.181.021</b>

$$qr = \frac{\text{asset lancar} - \text{persediaan}}{\text{hutang lancar}}$$

$$2020 = \frac{359.594.486.815 - 356.079.032.539}{15.529.150.536}$$

$$= 0,22$$

$$2021 = \frac{439.572.240.714 - 428.902.652.728}{22.770.030.485}$$

$$= 0,46$$

Berdasarkan nilai *quick ratio* PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk di tahun 2020 sampai dengan 2021 bisa diperoleh informasi sebagai berikut:

- Diketahui Nilai quick ratio PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk pada tahun 2021 mengalami peningkatan angka quick rasio sebesar 0,24 dari tahun 2020 yang sebesar 0,22 menjadi 0,46. Hal ini terjadi karna adanya kenaikan pada persediaan.

## 2. Rasio solvabilitas

Rasio solvabilitas mengukur kemampuan perusahaan untuk melunasi seluruh hutangnya, baik segera maupun dalam jangka

panjang, dengan menggunakan aset yang dijamin oleh perusahaan.

### 2.1 Debt to asset Ratio

Rasio utang yang digunakan untuk menghitung hubungan antara total utang dan total aset disebut *Debt to asset Ratio (DAR)*.

**Tabel 4. Debt To Asset Ratio**

Tahun	Total hutang	Total asset
2020	15.529.150.536	363.109.941.091
2021	22.770.030.485	450.241.828.700
<b>Total</b>	<b>38.299.181.021</b>	<b>813.351.769.791</b>

$$DAR = \frac{\text{Total hutang}}{\text{total asset}} \times 100\%$$

$$2020 = \frac{15.529.150.536}{363.109.941.091} \times 100\%$$

$$= 0,042 \%$$

$$2021 = \frac{22.770.030.485}{450.241.828.700} \times 100\%$$

$$= 0,05\%$$

Berdasarkan nilai *cash ratio* PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk di tahun 2020 sampai dengan 2021 bisa diperoleh informasi sebagai berikut:

- Diketahui Nilai *ratio debt to asset* PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk tahun 2021 mengalami peningkatan angka *ratio debt to asset* sebesar 0,008% dari tahun 2020 yang sebesar 0,042% menjadi 0,05% pada tahun 2021. Hal ini terjadi karna adanya kenaikan pada total hutang.

### 3. Rasio Profitabilitas

Kapasitas perusahaan untuk menghasilkan keuntungan pada tingkat pendapatan, aset, dan modal saham tertentu dinilai menggunakan rasio profitabilitas. Berikut adalah evaluasi analisis profitabilitas terhadap kinerja keuangan PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk.

#### 3.1 Net Profit Margin

Rasio profitabilitas yang dikenal sebagai margin laba bersih atau laba bersih digunakan untuk mengevaluasi laba atas laba bersih setelah dikurangi pajak dari pendapatan dari penjualan. *Net Profit Margin* adalah nama lain dari net profit ini. Rasio ini menghitung laba bersih atas penjualan setelah pajak.

Efektivitas strategi perusahaan meningkat dengan laba bersih. Hasil perhitungan untuk tahun 2020–2021 adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Net Profit Margin**

Tahun	Laba Bersih	Penjualan
2020	(11.017.162.226)	(1.644.474.780)
2021	74.957.220.877	103.523.699.139
<b>Total</b>	<b>63.940.058.651</b>	<b>101.879.224.359</b>

$$\begin{aligned}
 NPM &= \frac{\text{laba bersih}}{\text{penjualan}} \times 100\% \\
 2020 &= \frac{(11.017.162.226)}{(1.644.474.780)} \times 100\% \\
 &= 6,69\% \\
 2021 &= \frac{74.957.220.877}{103.523.699.139} \times 100\% \\
 &= 0,72\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil nilai rasio *Net Profit Margin* PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk di tahun 2020 sampai 2021 diperoleh informasi sebagai berikut:

- Diketahui Nilai *ratio net profit margin* PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk tahun 2021 mengalami penurunan angka *ratio net profit margin* sebesar 5,97% dari tahun 2020 yang sebesar 6,69% menjadi 0,72% pada tahun 2021. Hal ini terjadi karna adanya peningkatan yang sangat signifikan pada laba bersih dan penjualan.

#### 3.2 Return On asset (ROA)

Tingkat pengembalian aset adalah rasio profitabilitas yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa banyak keuntungan perusahaan terkait dengan sumber daya atau total asetnya. Persentase rasio ini dapat digunakan untuk menentukan seberapa efektif suatu perusahaan mengelola asetnya. Hasil perhitungan dari tahun 2020 hingga 2021 adalah sebagai berikut :

**Tabel 6. Return On Asset**

Tahun	Laba Bersih	Total Aktiva
2020	(11.017.162.226)	363.109.941.091
2021	74.957.220.877	450.241.828.700
<b>Total</b>	<b>63.940.058.651</b>	<b>813.351.769.791</b>

$$ROA = \frac{\text{laba bersih}}{\text{total aktiva}} \times 100\%$$

$$2020 = \frac{(11.017.162.226)}{363.109.941.091} \times 100\%$$

$$= -0,03\%$$

$$2021 = \frac{74.957.220.877}{450.241.828.700} \times 100\%$$

$$= 0,16\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *ratio Return On Asset* pada PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk di tahun 2020 sampai dengan 2021 bisa diperoleh informasi sebagai berikut:

- Diketahui Nilai *ratio Return on asset* PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk pada tahun 2021 mengalami peningkatan angka *ratio return on asset* sebesar 0,19% dari tahun 2020 yang sebesar -0,03% menjadi 0,16%. Hal ini terjadi karna adanya kenaikan yang sangat signifikan pada laba bersih dan total aktiva.

### 3.3 Return On Equity (ROE)

*Return on equity* adalah metrik dan sumber pendapatan bagi para pihak yang menginvestasikan modal dalam bisnis dan juga perusahaan. Semakin baik kinerja perusahaan, semakin banyak pengembalian atau pendapatan yang diperolehnya. Hasil perhitungan 2020–2021 adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Return On Equity**

Tahun	Laba Bersih	Modal
2020	(11.017.162.226)	347.580.790.555
2021	74.957.220.877	427.471.798.215
<b>Total</b>	<b>63.940.058.651</b>	<b>775.052.588.770</b>

$$ROE = \frac{\text{laba bersih}}{\text{modal}} \times 100\%$$

$$2020 = \frac{(11.017.162.226)}{347.580.790.555} \times 100\%$$

$$= -0,03\%$$

$$2021 = \frac{74.957.220.877}{427.471.798.215} \times 100\%$$

$$= 0,17\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *ratio Return On Equity* pada PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk di tahun 2020 sampai dengan 2021 bisa diperoleh informasi sebagai berikut:

- Diketahui nilai *ratio Return On Equity* PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk pada tahun 2021 mengalami kenaikan angka *ratio return on asset* sebesar 0,20% dari tahun 2020 yang sebesar -0,03% menjadi 0,17%. Hal ini terjadi karna adanya peningkatan pada jumlah laba bersih dan modal.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian untuk penilaian kinerja perusahaan PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk dengan menggunakan analisis rasio keuangan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan *current ratio* PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk dalam keadaan kurang baik, karna terjadinya penurunan



pada angka *ratio net profit margin* sebesar 3,85 dari tahun 2020 yang sebesar 23,15 menjadi 19,3 di tahun 2021. Hal ini terjadi karna adanya peningkatan pada asset lancar dan hutang lancar.

2. Berdasarkan hasil perhitungan *debt to asset ratio* PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk dalam keadaan membaik, karna terjadinya peningkatan pada angka *debt to asset ratio* sebesar 0,008% dari tahun 2020 yang sebesar 0,042% menjadi 0,05% di tahun 2021. Hal ini terjadi karna adanya peningkatan yang signifikan pada total hutang.
3. Berdasarkan hasil perhitungan *ratio net profit margin* PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk dalam keadaan membaik, karna terjadinya penurunan pada angka *ratio net profit margin* sebesar 5,97% dari tahun 2020 yang sebesar 6,69% menjadi 0,72% di tahun 2021. Hal ini terjadi karna adanya peningkatan yang signifikan pada laba bersih dan penjualan.

## Saran

Dari pembahasan dan analisa-analisa yang telah dilakukan terhadap laporan keuangan PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk, maka penulis berupaya memberikan

saran-saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat bagi PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk.

1. PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk perlu memperhatikan perbaikan dalam manajemen asset lancar dan hutang lancar untuk meningkatkan current ratio dan mengembalikan net profit margin ke level yang lebih tinggi.
2. Meskipun *debt to asset ratio* membaik, perusahaan harus tetap mengendalikan pertumbuhan total hutang agar tidak terlalu tinggi yang dapat mempengaruhi kesehatan keuangan jangka panjang.
3. Fokus pada peningkatan laba bersih dan efisiensi penjualan akan membantu meningkatkan net profit margin. Perusahaan perlu mengevaluasi strategi bisnisnya untuk mencapai hasil yang lebih baik di masa mendatang.

Penting untuk diingat bahwa penulis memberi saran ini berdasarkan informasi dari laporan keuangan PT. Yulie Sekuritas Indonesia Tbk yang terlampir di Bursa Efek Indonesia dan sangat penting untuk melibatkan pihak internal perusahaan yang memiliki pengetahuan dan wewenang dalam mengambil keputusan terkait keuangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agnes Sawir. 2005. *Analisis Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan Perusahaan*. PT Gramedia Pustaka, Jakarta
- Dara, R, R. (2017). *Analisis Profitabilitas, Likuiditas, Dan Aktivitas terhadap Kinerja Keuangan PT.Uniliver indonesia Tbk*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA), Surabaya. 17 hal. (tidak dipublikasikan)
- Fahmi, Irham. 2012. *Analisis Laporan Keuangan*. Lampulo: ALFABETA.
- Harahap, Sofyan S. 2002. *Analisa Kritis Atas Laporan Keuangan* Cetakan ke 3. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Jumingan. 2006. *Analisis Laporan Keuangan*, Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Masyita, E., & Harahap, K. K. S. (2018). *Analisis Kinerja Keuangan Menggunakan Rasio Likuiditas Dan Profitabilitas*. JAKK| Jurnal Akuntansi dan Keuangan Kontemporer, 1(1), 33-46.
- Magfira, A. (2019). *Analisis Rasio Likuiditas dan Rasio Profitabilitas untuk mengukur kinerja Keuangan pada PT. Bank Sumut kantor Pusat Medan*.
- Nasution, S, F. (2019). *Analisis Rasio Profitabilitas dan Rasio Likuiditas Untuk mengukur Kinerja keuangan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (persero) Medan*.
- Nurmasari, I. (2019). *Analisis aktivitas dan profitabilitas untuk menilai kinerja keuangan PT Midi Utama Indonesia TBK* (Dibandingkan Dengan Perusahaan Ritel yang Terdaftar di BEI).
- JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma) Rudianto. 2013. *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Erlangga
- Sitorus, F. (2019). *Analisis Laporan Keuangan untuk Menilai Kinerja Keuangan pada PT. Mayora Indah Tbk yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2017*.
- Laporan Penelitian. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, Sumatera Selatan. 7 hal. (tidak dipublikasikan)
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Wiratna sujarmeni 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Yulie Sekuritas Indonesia  
<https://www.idx.co.id>

# **ANALISA RASIO KEUANGAN NASABAH DALAM KEBIJAKAN PEMBERIAN KREDIT STUDI KASUS PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK KANTOR CABANG KOTA WISATA**

**Jajang Cukmana**

Akuntansi, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

*E-mail : jajangcukmana@gmail.com*

**Aida Safitri**

Akuntansi, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

*E-mail : aidarab559@gmail.com*

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan analisa rasio keuangan nasabah dalam kebijakan pemberian kredit yang dilakukan oleh pihak PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Kota Wisata. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian studi kasus dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data yang diolah adalah laporan keuangan nasabah dari tahun 2019 sampai 2020 yang didapatkan dari dokumentasi bank. Teknik perhitungan yang digunakan dalam penelitian adalah menghitung presentase analisis rasio Likuiditas, rasio Solvabilitas, rasio Profitabilitas. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah menghitung current ratio, quick ratio dan profit margin. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengumpulan data analisis rasio dapat disimpulkan bahwa ada calon debitur yang diterima permohonan kredit dan ada calon debitur yang ditolak permohonan kredit oleh pihak bank.*

**Kata Kunci :** *Analisis Rasio Kebijakan Pemberian Kredit*

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Bank merupakan lembaga keuangan yang menawarkan jasa keuangan seperti kredit, tabungan, pembayaran jasa dan melakukan fungsi-fungsi keuangan lainnya secara profesional (Joshua,

2021). Keberhasilan bank ditentukan oleh kemampuan mengidentifikasi permintaan masyarakat akan jasa-jasa keuangan, kemudian memberikan pelayanan secara efisien dan menjual dengan harga yang bersaing. Peraturan Bank Indonesia No. 15/3/PBI/2013 tentang transparansi

kondisi keuangan bank pengkreditan rakyat pasal 1 yaitu:

1. Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) adalah bank pengkreditan rakyat sebagaimana dimaksud dalam undang-undang tentang perbankan.
2. Laporan tahunan adalah laporan lengkap mengenai kinerja suatu BPR dalam kurung waktu 1 (satu) tahun yang berisi laporan tahunan dan informasi umum.

Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat masyarakat (Kemenkeu, 1998).

Kredit adalah salah satu cara bagi Bank untuk media penyaluran dana kepada masyarakat. Namun, Bank harus memberikan perhatian khusus dalam pemberian kredit terhadap calon nasabah. Keputusan pemberian kredit memiliki resiko tinggi atas ketidakmampuan debitur dalam membayar kewajiban kreditnya pada saat jatuh tempo. Dengan terjadinya kasus kredit macet dalam jumlah besar dan secara terus-menerus menimbulkan dampak negatif terhadap pertumbuhan ekonomi nasional, baik langsung maupun tidak langsung. Dampak bagi bank sendiri sangat merugikan karena semakin terbatasnya dana serta meningkatnya biaya yang cukup besar. Oleh karena itu, sebelum melakukan pemberian kredit perusahaan harus memperhatikan unsur 5C yaitu

*character, capacity, capital, collateral* dan *condition* (Saroinsong, 2014).

Bank Mandiri merupakan salah satu bank yang terbesar di Indonesia dengan fokus utama pada bisnis mikro. Dalam rangka operasional Bank Mandiri dengan unit usaha yang dikenal dengan Bank Mandiri Unit menjalankan fungsinya dengan menghimpun dana dan menyalurkan kembali ke masyarakat dalam bentuk kredit yang bersifat umum, individual, selektif dan berbunga wajar. Kredit tersebut berupa KUM (Kredit Usaha Mikro). KUM adalah fasilitas kredit yang diberikan oleh Bank Mandiri kepada nasabah terpilih yang berprofesi sebagai penjual online dan terdaftar dalam *e- Commerce* pilihan untuk tambahan modal usaha (Palma, 2014).

Banyak masyarakat yang ingin mendapatkan Kredit Usaha Mikro, sehingga membuat pihak bank kesulitan dalam menuntukan siapa yang layak menerima kredit umum pedesaan atau tidak. Rekomendasi diterima atau ditolaknya sebuah pengajuan pinjaman untuk KUM berdasarkan peranan analisa laporan keuangan nasabah dengan menggunakan analisis rasio yang dapat membantu pihak bank dalam memperoleh kondisi keuangan perusahaan yang nantinya akan dibiaya oleh bank dengan adanya laporan keuangan maka pihak bank sangat mudah dalam mempertimbangkan pada keputusan pemberian kredit (Palma, 2014).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kebijakan pemberian kredit pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, dengan judul penelitian “**Analisa Rasio Keuangan Nasabah Dalam Kebijakan Pemberian Kredit (Studi Kasus Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Kota Wisata)**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka akan timbul persoalan yang timbul sebagai berikut:

1. Pentingnya laporan keuangan dasar untuk mengetahui kenaikan dan penurunan laba bagi perusahaan dan bagi investor.
2. Laba operasional perusahaan yang tidak stabil akibat kondisi keuangan saat ini.
3. Banyaknya inovasi baru dari perusahaan dalam mengikuti pasar yang sedang trending dan beralih produksi sehingga membutuhkan modal kerja untuk pengembangan usaha tersebut.

## **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan, maka dibatas ruang lingkup penelitian kepada laporan keuangan nasabah dalam kebijakan pemberian kredit.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah Analisa Rasio Keuangan Nasabah dalam Kebijakan Pemberian Kredit Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Kota Wisata berjalan efektif ?.

## **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah pokok penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui peranan analisa rasio keuangan nasabah dalam kebijakan pemberian kredit yang dilakukan oleh pihak PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Kota Wisata.

## **F. Kegunaan Penelitian**

### **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk digunakan sebagai bahan informasi dan masukan-masukan yang berarti untuk melakukan perbaikan-perbaikan yang berkaitan dengan analisa laporan keuangan nasabah dan peranannya dalam pemberian.

### **2. Secara Praktis**

Diharapkan dapat menambah sumbangan pemikiran bagi pihak PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Kota Wisata sebagai bahan pertimbangan dalam menganalisa laporan keuangan nasabah dalam

proses pemberian kredit agar tidak merugikan pihak dari bank itu sendiri.

## **LANDASAN TEORI**

### **A. Kajian Teori**

#### **1. Pengertian Bank**

Bank merupakan lembaga keuangan yang kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan giro, tabungan dan deposito dan menyalurkannya dalam bentuk kredit ataupun bentuk-bentuk lainnya kepada masyarakat (Kasmir, 2014:3). Perbankan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan dalam melaksanakan kegiatan usahanya.

Menurut Budisantoso (2006:85) mengemukakan bahwa Bank merupakan lembaga keuangan yang tugas pokoknya adalah menghimpun dana serta menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat dalam bentuk kredit serta memberikan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang. Pengertian menghimpun dana maksudnya adalah mengumpulkan atau mencari dana dengan cara membeli dari masyarakat luas.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa bank adalah lembaga keuangan yang kegiatannya menghimpun dana dan menyalurkan dana dari dan kepada masyarakat yang memiliki fungsi memperlancar lalu lintas pembayaran.

#### **2. Kegiatan Usaha Bank**

Perbedaan jenis perbankan dapat dilihat dari fungsi bank, dan kepemilikan bank. Dari segi fungsi, perbedaan terletak pada luasnya kegiatan atau jumlah produk yang dapat ditawarkan maupun jangkauan wilayah operasinya. Sedangkan kepemilikan perusahaan dapat dilihat dari segi kepemilikan saham yang ada dan akte pendiriannya. Perbedaan lainnya adalah dilihat dari segi siapakah nasabah yang mereka layani, apakah masyarakat luas atau masyarakat di lokasi tertentu (kecamatan).

#### **3. Sumber Dana**

Dalam bank yang digunakan sebagai alat untuk melakukan aktivitas usaha dapat digolongkan menjadi tiga, yaitu sumber dana sendiri, pinjaman dan pihak ketiga (Ismail, 2011:40).

##### **a. Dana sendiri**

Dana sendiri disebut juga dengan modal atau dana pihak pertama merupakan dana yang dihimpun dari pihak para pemegang saham bank atau pemilik bank. Dana yang dihimpun dari pemilik tersebut dapat digolongkan menjadi:

##### **1) Modal Disetor**

Modal disetor adalah dana awal yang disetorkan oleh pemilik pada saat awal bank didirikan. Modal tersebut pada umumnya digunakan untuk pengadaan aktiva tetap, seperti pembelian gedung

kantor, inventaris kantor, computer dan kendaraan.

## 2) Cadangan

Cadangan sangat diperlukan oleh bank terutama untukantisipasi apabila terdapat kerugian dimasa yang akan datang. Besarnya cadangan akan berpengaruh pada besarnya modal bank.

## 3) Sisa laba

Sisa laba merupakan akumulasi dari keuntungan yang diperoleh oleh bank setiap tahun. Sisa laba merupakan laba yang menjadi milik pemegang saham, akan tetapi dalam rangka meningkatkan modal bank, maka dalam rapat umum pemegang saham, diputuskan laba tersebut tidak dibagi, akan tetapi digunakan untuk menambh modal bank. Sisa laba terdiri dari:

- a) Laba (rugi) tahun-tahun berjalan merupakan akumulasi laba (rugi) tahun-tahun lalu.
- b) Laba (rugi) tahun berjalan merupakan laba / rugi yang diperoleh pada tahun berjalan Masyarakat akan merasa lebih aman menyimpan dananya disebuah bank yang memiliki modal besar.

## b. Dana pinjaman

- 1) Pinjaman dari bank lain di dalam negeri
- 2) Pinjaman dari bank atau lembaga keuangan di luar negeri

- 3) Pinjaman dari lembaga keuangan bukan bank
- 4) Obligasi merupakan surat utang jangka panjang. Dengan menerbitkan obligasi dan menjualnya, maka bank memperoleh dana dari pembelinya.

## c. Dana pihak ketiga

Dana pihak ketiga lebih dikenal dengan dana masyarakat, merupakan dana yang dihimpun oleh bank yang berasal dari masyarakat dalam arti luas, meliputi masyarakat individu, maupun badan usaha. Bank menawarkan produk simpanan kepada masyarakat dalam menghimpun dananya.

Sumber dana yang berasal dari pihak ketiga ini antara lain yaitu:

### 1) Simpanan giro

Simpanan giro merupakan simpanan yang diperoleh dari masyarakat atau pihak ketiga yang sifat penarikannya adalah dapat ditarik saat menggunakan cek dan bilyet giro atau sarana perintah bayar lainnya atau pemindah bukaan.

### 2) Tabungan

Tabungan merupakan jenis simpanan yang dilakukan oleh pihak ketiga yang penarikannya dapat dilakukan menurut syarat tertentu sesuai perjanjian anantara bank dan pihak nasabah.

### 3) Deposito

Deposito merupakan jenis simpanan yang penarikannya hanya dapat

dilakukan sesuai dengan jangka waktu yang telah diperjanjikan antara bank dengan nasabah. Deposito dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

a) Deposito berjangka (*time deposit*)

Deposito berjangka merupakan simpanan berjangka yang dapat dicairkan sesuai dengan jangka waktu yang disepakati.

b) Sertifikat deposito (*certificate of deposit*)

Sertifikat deposito merupakan simpanan berjangka yang diterbitkan dengan menggunakan sertifikat sebagai bukti kepemilikan pemegang haknya.

c) *Deposit on call*

*Deposit on call* adalah jenis simpanan berjangka yang penarikannya perlu memberitahukannya terlebih dahulu kepada bank penerbit *deposit on call*. Dasar pencairannya sama dengan deposito berjangka, yaitu dengan mengembalikan *bilyet deposit on call*.

#### 4. Pengertian Kredit

Dalam pengertian sederhana kredit merupakan penyaluran dari pihak pemilik dana kepada pihak yang memerlukan dana. Penyaluran dana tersebut didasarkan pada kepercayaan yang diberikan oleh pemilik dana kepada pengguna dana. Dalam bahasa latin "*credere*" yang artinya percaya. Artinya pihak yang memberikan kredit percaya kepada pihak yang menerima kredit,

bahwa kredit yang diberikan pasti akan terbayar. Dilain pihak, penerima kredit mendapat kepercayaan dari pihak yang memberi pinjaman, sehingga pihak peminjam berkewajiban untuk mengembalikan kredit yang diterimanya (Darmawi, 2018:23). Kredit adalah hak untuk menerima pembayaran dan kewajiban untuk melakukan pembayaran pada waktu diminta atau ada waktu yang akan datang dengan tanggal yang telah disepakati kedua belah pihak.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kredit ialah pemberian kepercayaan. Hal ini berarti bahwa prestasi yang diberikan benar-benar diyakini dapat dikembalikan oleh penerima kredit sesuai dengan waktu dan syarat-syarat yang disetujui bersama.

#### 5. Jenis, Fungsi dan Manfaat Kredit

##### a. Jenis Kredit

Jenis kredit dibedakan menjadi beberapa jenis menurut (Ismail, 2011: 99) antara lain:

1) Jenis Kredit Berdasarkan Tujuan Penggunaanya

a) Kredit Investasi

Kredit investasi merupakan kredit jangka panjang yang biasanya digunakan untuk keperluan perluasan usaha atau membangun usaha baru.

b) Kredit Modal Kerja

Kredit modal kerja adalah kredit yang digunakan untuk keperluan meningkatkan produksi dalam



operasionalnya atau merupakan kredit yang digunakan sebagai modal usaha.

c) Kredit Produktif

Kredit produktif merupakan kredit yang digunakan untuk peningkatan usaha atau produksi atau investasi. Kredit ini diberikan untuk menghasilkan barang atau jasa.

d) Kredit Konsumtif

Kredit konsumtif merupakan kredit yang dipergunakan untuk kebutuhan sendiri bersama keluarga.

e) Kredit Perdagangan

Kredit perdagangan merupakan kredit yang diberikan kepada pedagang dan digunakan untuk membeli barang dagangan yang pembayarannya diharapkan dari hasil penjualan barang dagangan.

2) Jenis Kredit Berdasarkan Jangka Waktu

a) Kredit jangka pendek, yaitu kredit yang berjangka waktu selama 1 tahun (kurang dari 1 tahun).

b) Kredit jangka menengah, yaitu kredit yang berjangka waktu antara 1 sampai 3 tahun.

c) Kredit jangka panjang, yaitu kredit yang jangka waktunya lebih dari 3 tahun.

3) Jenis Kredit Berdasarkan Cara Pemakaiannya

a) Kredit Rekening Koran bebas

Yaitu nasabah diperbolehkan untuk melakukan penarikan uang sekaligus asal tidak melebihi jumlah maksimum yang disetujui.

b) Kredit Rekening Terbatas Nasabah tidak diperbolehkan untuk melakukan penarikan uang sekaligus, tetapi secara teratur disesuaikan dengan kebutuhan.

c) *Installment Credit*

Penarikan tidak diijinkan sekaligus, akan tetapi untuk penarikannya diatur sesuai dengan schedule tertentu.

b. Fungsi Kredit

Fungsi kredit secara terperinci adalah sebagai berikut:

1) Kredit dapat meningkatkan arus tukar menukar barang dan jasa.

2) Kredit merupakan alat yang dipakai untuk memanfaatkan ide fund.

3) Kredit dapat menciptakan alat pembayaran yang baru.

4) Kredit sebagai alat pengendali harga.

5) Kredit dapat mengaktifkan dan meningkatkan manfaat ekonomi yang ada.

c. Manfaat Kredit

Manfaat kredit dapat digolongkan sebagai berikut:

1) Manfaat kredit bagi bank

- a) Kredit yang diberikan bank kepada nasabah akan mendapat balas jasa berupa bunga.
  - b) Pendapatan bunga bank berpengaruh pada peningkatan profitabilitas bank.
  - c) Pemberian kredit kepada nasabah secara sinergi akan memasarkan produk lain seperti produk dana dan jasa.
  - d) Kegiatan kredit dapat mendorong peningkatan kemampuan pegawai untuk lebih memahami secara perinci aktivitas usaha para debitur diberbagai sector usaha.
- 2) Manfaat kredit bagi masyarakat
- a) Meningkatkan usaha nasabah.
  - b) Biaya kredit bank (provinsi dan administrasi) pada umumnya murah.
  - c) Bank menawarkan berbagai jenis kredit sehingga debitur dapat memilih jenis kredit sesuai dengan tujuan penggunanya.
  - d) Bank juga memberikan fasilitas lainnya kepada debitur, sehingga debitur menikmati fasilitas lainnya yang ditawarkan oleh bank.jangka waktu kredit disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan debitur dalam membaya kembali kredit tersebut.

## 6. Analisis Kredit

Proses analisis kredit mempunyai tujuan utama yang paling hakiki, yaitu agar bank membuat satu keputusan kredit yang baik dan benar “*make a good loan*” sehingga terhindar dari keputusan kredit yang keliru yang menyebabkan kredit bermasalah “*bad loan*”. (Supriyono, 2011:161).

Dalam melakukan analisis kredit adapun penerapan prinsip dasar pemberian kredit menurut (Ismail, 2011: 112) yaitu:

### a. *Character*

Character menggambarkan watak dan kepribadian calon nasabah debitur bank perlu melakukan analisis terhadap karakter calon debitur, tujuannya adalah untuk mengetahui bahwa calon debitur mempunyai keringanan untuk memenuhi kewajiban membayar pinjamannya sampai dengan lunas.

### b. *Capacity*

Analisis terhadap capacity ini ditujukan untuk mengetahui kemampuan calon debitur dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan jangka waktu kredit. Bank perlu mengetahui pasti kemampuan calon debitur tersebut. Kemampuan keuangan calon debitur sangat penting karena merupakan sumber utama pembayaran kembali kredit yang diberikan oleh bank.

### c. *Capital*

Capital atau modal yang perlu disertakan dalam objek kredit perlu

dilakukan analisis yang lebih mendalam. Modal merupakan jumlah modal yang dimiliki oleh calon debitur atau berapa banyak dana yang akan diikutsertakan dalam proyek yang dibiayai oleh debitur.

#### **d. Collateral**

Collateral merupakan jaminan/agunan yang diberatkan oleh calon debitur atas kredit yang diajukan. Agunan merupakan sumber pembayaran kedua, artinya apabila debitur tersebut tidak dapat membayar angsurannya dan termasuk dalam kredit macet, maka bank dapat melakukan eksekusi terhadap agunan.

#### **e. Condition of economy**

Condition of ekonomi merupakan analisis terhadap kondisi perekonomian. Bank perlu mempertimbangkan sector usaha calon debitur dikaitkan dengan kondisi ekonomi, apakah kondisi ekonomi tersebut akan berpengaruh pada usaha calon debitur dimasa yang akan datang.

### **7. Kredit Usaha Mikro (KUM)**

Kredit Usaha Mikro atau disingkat KUM merupakan kredit yang dilayani di bank Mandiri dan diberikan kepada pengusaha mikro untuk membiayai kebutuhan usaha produktif baik untuk kebutuhan modal kerja (Bank Mandiri, 2020).

### **8. Tujuan dan Manfaat Rasio Keuangan**

Setiap rasio keuangan yang dibentuk memiliki tujuan yang ingin dicapai masing-masing rasio keuangan dapat digunakan untuk mengukur kinerja perusahaan dari berbagai aspek sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pengguna laporan keuangan.

Menurut Ellita (2018), tujuan dan manfaat analisis rasio keuangan adalah sebagai berikut:

- a. Analisis rasio keuangan sangat bermanfaat untuk di jadikan sebagai alat untuk menilai kinerja dan prestasi perusahaan.
- b. Analisis rasio keuangan sangat bermanfaat bagi pihak manajemen sebagai rujukan untuk membuat perencanaan.
- c. Analisis rasio keuangan dapat dijadikan sebagai alat untuk kondisi suatu perusahaan dari perspektif keuangan.
- d. Analisis rasio keuangan juga bermanfaat bagi para kreditor untuk memperkirakan potensi resiko yang akan dihadapi yang dikaitkan dengan adanya jaminan kelangsungan pembayaran bunga pengembalian pokok pinjaman.
- e. Analisis rasio keuangan dapat dijadikan sebagai penilaian bagi pihak stake holder organisasi.

### **9. Rasio Profitabilitas**

Tujuan akhir yang ingin dicapai suatu perusahaan yang terpenting adalah

memperoleh laba atau keuntungan yang maksimal, di samping hal-hal lainnya. Untuk mengukur tingkat keuntungan suatu perusahaan, digunakan rasio keuntungan atau rasio *profitabilitas*.

Menurut Kasmir (2010) rasio *profitabilitas* merupakan rasio untuk menilai kemampuan perusahaan dalam mencari keuntungan. Rasio ini juga memberi ukuran tingkat efektivitas manajemen suatu perusahaan. Jenis-jenis rasio profitabilitas sebagai berikut:

#### a. Return on Investment (ROI)

ROI adalah rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang digunakan untuk menutupi investasi yang dikeluarkan.

Menurut Irham Fahmi (2017) rasio ini digunakan untuk melihat sejauh mana investasi yang telah ditanamkan mampu memberikan pengembalian keuntungan sesuai dengan yang diharapkan.

Perhitungan untuk mencari Return on Investment dapat digunakan sebagai berikut:

$$ROI = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Investasi}}$$

#### b. Return on Equity (ROE)

Rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan dari modal sendiri untuk menghasilkan keuntungan bagi seluruh pemegang saham, baik saham biasa maupun preferen.

Menurut Kasmir (2010) rasio ini digunakan untuk mengukur laba bersih sesudah pajak dengan modal sendiri.

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

### D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka hipotesis pada penelitian ini diduga bahwa analisa rasio keuangan nasabah menjadi landasan dasar dalam kebijakan pemberian kredit oleh PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Kota Wisata berjalan efektif.

## METODE PENELITIAN

### A. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian untuk memperoleh data adalah PT. Bank Mandiri (Perseo) Tbk, Kantor Cabang Kota Wisata, Jl. Raya Kota Wisata No. 5-6, Ciangsana, Kecamatan Gn. Putri, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat.

### B. Defenisi Konseptual

Rasio keuangan adalah kegiatan membandingkan angka-angka yang ada dalam laporan keuangan dengan cara membagi satu angka dengan angka lainnya. Perbandingan dapat dilakukan antara satu komponen dengan komponen dalam satu laporan keuangan atau antar komponen yang ada di antara laporan keuangan (Hendra, 2010:47).

## D. Teknik Pengumpulan Data

Tenik Pengumpulan data yang dilakukan adalah dokumentasi yaitu melakukan penghimpunan atas data-data sekunder untuk mendapatkan data yang mendukung penelitian ini.

## E. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif deskriptif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan diperoleh dalam bentuk rasio keuangan yang terdapat pada neraca dan laba rugi selama 2 tahun terakhir.

### 2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh dari langsung dari hasil dokumen-dokumen dan bahan tertulis, baik berasal dari PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Kota Wisata maupun dari luar PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Kota Wisata yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang berdasarkan data yang dikumpulkan selama penelitian secara sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari obyek yang diteliti dengan menggabungkan antar variabel yang

terlibat didalamnya, kemudian diinterpretasikan berdasarkan teori-teori dan literature yang saling berhubungan.

Alat analisis yang digunakan dalam menganalisis laporan keuangan nasabah yaitu:

1. Rasio *Likuiditas* adalah rasio yang menggunakan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban (utang) jangka pendek. Rumus untuk mencari rasio lancar (*current ratio*) dapat digunakan sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Aktiva Lancar}}{\text{Utang Lancar}} \times 100\%$$

2. Rasio *Solvabilitas* adalah rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan untuk membayar seluruh kewajibannya, baik jangka pendek maupun jangka panjang apabila perusahaan dibubarkan (likuidasi).

### a. *Debt to Total Assets Ratio*

Rumus untuk mencari *debt to total assets ratio* dapat digunakan sebagai berikut:

$$= \frac{\text{Total Utang (Debt)}}{\text{Total Assets}} \times 100\%$$

### b. *Debt to Total Equity Ratio*

Rumus untuk mencari *debt to equity ratio* dapat digunakan perbandingan antara total uang dengan total ekuitas sebagai berikut:

$$= \frac{\text{Total Utang (Debt)}}{\text{Ekuitas (Equity)}} \times 100\%$$

3. Rasio *profitabilitas* adalah rasio untuk kemampuan perusahaan dalam mencari keuntungan (laba).

Rumus untuk mencari *Profit Margin* yaitu sebagai berikut:

$$= \frac{\text{Laba Setelah Pajak}}{\text{Penjualan}} \times 100\%$$

Rumus untuk mencari *Return On Assets (ROA)* dapat digunakan sebagai berikut:

$$= \frac{\text{Laba Setelah Pajak}}{\text{Total Aktiva}} \times 100\%$$

Rumus untuk mencari *Return On Equity (ROE)* sebagai berikut:

$$= \frac{\text{Laba Setelah Pajak}}{\text{Modal Sendiri}} \times 100$$

## PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

### Proses Studi Kelayakan Kredit

### Laporan Keuangan Toko Agung

#### Rasio *Likuiditas*

Rasio *Likuiditas* adalah rasio yang menggunakan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban (utang) jangka pendek.

#### a) *Current Ratio* (Rasio Lancar)

$$= \frac{\text{Aktiva Lancar}}{\text{Utang Lancar}} \times 100\%$$

Hasil perhitungan :

$$\text{Tahun 2019} = \frac{45.007.0000}{1.500.000} \times 100\% = 30\%$$

$$\text{Tahun 2020} = \frac{100.400.0000}{1.100.000} \times 100\% = 91,27\%$$

Dari hasil perhitungan rasio di atas dapat dilihat dari tahun 2014 sampai tahun 2015 mengalami kenaikan sebesar 61,27% dan current ratio yang ditetapkan masih berada dibawah standar yang ditetapkan yaitu sebesar 200%. Hal ini berarti current ratio Toko Agung masih berada dibawah standar yang telah ditetapkan.

#### b) *Quick Ratio* (Rasio Cepat)

$$= \frac{\text{Harta Lancar} - \text{Persediaan}}{\text{Utang Jangka Panjang}} \times 100\%$$

Hasil perhitungan :

$$\text{Tahun 2019} = \frac{45.007.000 - 30.000.000}{1.500.000} \times 100\% = 10\%$$

$$\text{Tahun 2020} = \frac{100.400.000 - 89.200.000}{1.100.000} \times 100\% = 10,18\%$$

Dari hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa *quick ratio* di tahun 2019 sampai tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 0,18. Hal ini dapat dikatakan bahwa Toko Agung mampu membayar hutang jangka panjangnya dengan jaminan aktiva lancar yang benar-benar likuid meskipun berada dibawah standar rasio yang telah ditetapkan.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Rasio *likuiditas* Toko Agung dan Toko Rezeki selama dua tahun terakhir (2019-2020) meningkat, ini disebabkan Toko Agung dan Toko Rezeki mampu memenuhi kewajiban jangka pendeknya dengan seluruh aktiva lancar yang dimilikinya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja Toko Agung dari tingkat *likuiditas* dalam keadaan baik atau likuid.

### **B. Saran**

Untuk meningkatkan rasio *likuiditas* perusahaan harus mampu meningkatkan efisiensi yang tinggi dan efektif dalam memaksimalkan sumber-sumber pengelolaan aktivanya, sehingga jumlah aktiva akan tetap stabil dan tidak mengalami penurunan sehingga diharapkan nilai aktiva berbanding dengan nilai kewajibannya semakin baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anani, S,U. Dwiatmanto dan Z.A Zahroh. (2017). *Administrasi Bisnis: Analisis Manajemen Risiko Kredit Usaha Mikro (KUM) Dalam Meminimalisir Kredit Bermasalah. (Online). Vol. 42, No.1,*
- Bank Indonesia, (2013). *Peraturan Bank Indonesia No. 15/3PBI/2013 Pasal 1 Tentang Transparansi Kondisi Keuangan Bank Perkreditan Rakyat.* Jakarta.
- Darmawi, Herman. (2018). *Manajemen Perbankan.* Bumi Aksara: Jakarta.
- Hery, (2012). *Analisis Laporan Keuangan. Cetakan Pertama.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamidi. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif.* Malang: UMM Press
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2011). *Dasar-dasar perbankan.* Jakarta: Bumi Aksara
- Ismail, (2011). *Manajemen Perbankan.* Jakarta: Prenada Media..
- Kasmir.(2012). *Dasar-Dasar Perbankan. Edisi Revisi.* Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Isamil, (2011). *Akuntansi Bank Teori dan Aplikasi Dalam Rupiah.* Jakarta: Prenada Media Group.
- Jacob, R,Q,P. Sabijono, H dan Tangkuman, S. (2014). *Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan dan Penilaian Agunan Dalam Keputusan Pemberian Kredit Modal Kerja. (Online). Jurnal Emba. Vol. 2, No. 3.*
- Kasmir. (2012). *Manajemen Perbankan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2011). *Analisis Laporan Keuangan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2012). *Dasar-Dasar Perbankan. Edisi Revisi.* Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Kasmir, (2014). *Manajemen Perbankan. Divisi Buku Perguruan Tinggi.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, (2014). *Dasar-dasar perbankan.* Jakarta: Rajawali Pers.



Kartikahadi, (2016). *Akuntansi Keuangan Berdasarkan SAK Berbasis IFRS. Cetakan pertama.* Ikatan Akuntans Indonesia

Nur, E,D dan Elim, I. (2015). *The Analysis Of The Financial In Supporting The Lending Decisison. (online).*

Jurnal Emba. Vol. 3, No. 2,  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>

# **PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PETUGAS PETUGAS PENANGANAN PRASARANA DAN SARANA UMUM (PPSU) KELURAHAN CAWANG**

**Wakhyudin**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

*E-mail : wahyudins@yahoo.com*

**Muhammad Fathur Roman**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

*E-mail : fathurpbm16@gmail.com*

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja kerja pada petugas PPSU Kelurahan Cawang. Dalam penelitian ini populasinya adalah petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) yang berjumlah 80 orang. Adapun metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh.*

*Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja kerja pada petugas PPSU Kelurahan Cawang. Hasil perhitungan analisa korelasi menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,784, nilai ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat positif antara disiplin dengan kinerja. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0.614 atau 61,4%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin (X) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 61,4% sedangkan sisanyasebesar 38,6% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lainnya.*

*Persamaan regresi  $Y = 16,940 + 0,570X + e$ . Konstanta (a) sebesar 16,940 artinya apabila variabel disiplin (X) nilainya adalah 0, maka variabel disiplin kinerja (Y) nilainya sebesar 16,940. Koefisien regresi (b) sebesar 0,570 artinya apabila nilai variabel disiplin (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,570 satuan.*

*Dari hasil uji hipotesis atau uji t dalam penelitian ini didapatkan hasil nilai signifikansi adalah lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ) 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 disiplin terhadap kinerja petugas PPSU Kelurahan Cawang.*

**Kata Kunci :** *Disiplin, Kinerja*

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang esensial dan krusial dalam mencapai tujuan organisasi, baik organisasi sektor swasta maupun organisasi sektor publik. Pada sektor publik, sumber daya manusia dibutuhkan dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan yang berkaitan dengan pelayanan publik. Sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu memenuhi tugas pemerintah mencapai kinerja yang maksimal sehingga pemenuhan hak masyarakat atas pelayanan pun dapat tersalurkan.

Sumber daya manusia yang tidak bermutu akan menghambat pencapaian tujuan pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi pemerintah untuk bisa memaksimalkan, mengelola, dan mengatur sumber daya manusia yang ada karena implementasi kegiatan pemerintah akan berjalan baik jika terdapat upaya dukungan dari kesiapan, kerja sama, kemampuan, tanggung jawab, serta keaktifan dari sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pada sektor publik khususnya pemerintah di Ibukota DKI Jakarta sebagai kota padat penduduk dan sentral aktivitas masyarakat sudah seharusnya dapat menangani berbagai permasalahan dengan memberikan sumber daya manusia yang berkompeten terutama dalam penanganan fasilitas umum yang disediakan, karena padatnya

penduduk dapat meningkatkan dampak negatif bagi lingkungan.

Timbulnya tuntutan lebih dari masyarakat terhadap Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dalam memberikan pelayanan kebersihan lingkungan sekaligus merawat prasarana dan sarana umum yang ada, terutama pada ruang lingkup wilayah pemukiman penduduk. Diharapkan, penanganan akan berjalan efektif karena secara kompulsif mampu meningkatkan kinerja pemerintah dalam memecahkan permasalahan di DKI Jakarta jika dilakukan pada tingkat paling dasar yaitu Kelurahan sebagai wilayah administrasi terkecil. Salah satu upaya Pemprov DKI Jakarta dalam mengoptimalkan pelayanan terkait penanganan kebersihan lingkungan serta merawat prasarana dan sarana umum yang ada, maka pada pelaksanaannya Pemerintah Provinsi DKI Jakarta mengeluarkan kebijakan Peraturan Gubernur Nomor 7 Tahun 2017 tentang Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Tingkat Kelurahan, dimana PPSU merupakan salah satu entitas Pemprov DKI Jakarta yang berorientasi pada pelayanan publik bertujuan untuk menjaga dan merawat prasarana dan sarana umum yang rusak, dan mempercepat kembali fungsinya. Berdasarkan regulasi yang ada dibentuknya sumber daya manusia untuk menjalankan proses pelayanan yang dinamakan petugas PPSU, petugas PPSU yang umumnya sering diketahui berseragam oranye adalah petugas yang direkrut melalui perjanjian kontrak kerja antara

lurah dan petugas PPSU sesuai jangka waktu yang telah ditentukan selama satu tahun. Jumlah dari petugas PPSU pada setiap Kelurahan ditentukan oleh besarnya luas wilayah, jumlah penduduk, serta kebutuhan setiap Kelurahan. Petugas PPSU berada dibawah koordinasi pimpinan kepala seksi ekonomi dan pembangunan serta bertanggung jawab menyampaikan hasil kerja secara langsung kepada lurah.

Tolak ukur keberhasilan Kelurahan dalam memperbaiki prasarana dan sarana umum ditentukan oleh kinerja petugas PPSU. Sistem kerja petugas PPSU terdiri dari empat shift yaitu pagi, siang, sore, dan malam, pembagian jumlah petugas PPSU pada shift-nya, pembagian zona wilayah pada setiap tim regu petugas PPSU sesuai bidangnya, memungkinkan petugas PPSU mencapai target kerja. Apabila hasil kerja petugas PPSU optimal, maka manfaatnya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Hal tersebut mencerminkan bahwa kinerja PPSU pemerintah memiliki kualitas pelayanan yang baik.

Menurut Mangkunegara (2017:67) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik dalam segi kualitas maupun kuantitas yang telah diraih oleh pegawai dalam pelaksanaan tupoksinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Kinerja merupakan representasi dari tingkat pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan yang dicapai dalam rangka menciptakan sasaran,

tujuan, visi, dan misi organisasi (Moeheriono, 2010:60).

Oleh karena itu, perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Siagian (2002) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu 2 kedisiplinan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Mengingat pentingnya disiplin kerja bagi pegawai, maka pegawai diharapkan selalu berusaha untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja untuk mencapai kinerja yang baik. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Penerapan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh pegawai.

Menurut Hasibuan (2014) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku di organisasi mencerminkan kedisiplinan seorang pegawai. Sikap tanggung jawab yang dimaksud ialah tanggung jawab terhadap pekerjaannya, mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam

menjalankan pekerjaan di suatu organisasi.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti pada petugas PPSU Kelurahan Cawang, terdapat beberapa masalah mengenai disiplin kerja para petugas yaitu masih adanya petugas yang telat datang ke lokasi yang sudah ditentukan, telat dalam melakukan apel siang, adanya petugas yang tidak berada di tempat kerjanya melainkan aktivitas yang tidak produktif sesuai dengan tuntutan kerjanya masing-masing sehingga membuat pekerjaan tertunda, serta masih kurangnya kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti akan melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Petugas PPSU Kelurahan Cawang”*.

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa baik disiplin petugas PPSU Kelurahan Cawang.
2. Untuk mengetahui seberapa tinggi kinerja petugas PPSU Kelurahan Cawang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Petugas PPSU Kelurahan Cawang.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **A. Disiplin Kerja**

#### **A. Pengertian Disiplin**

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh pegawai yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh pegawai bersangkutan. Tanpa disiplin pegawai dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada pegawai.

Menurut Hasibuan (2013:193) “kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal”. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai

dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2011:824), “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:92) “Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang membuat ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk mentaati aturan serta norma-norma yang berlaku didalam perusahaan, baik itu peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

## **B. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Wijaya (2015:315) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

1. Agar para pegawai menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan

dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

## **C. Pendekatan Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013:130) ada tiga pendekatan disiplin kerja, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

### **1. Pendekatan disiplin modern.**

Pendekatan disiplin modern yaitu pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan disiplin modern ini beranggapan :

- Pendekatan disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara

fisik.

- Melindungi tuduhan secara akurat untuk dapat diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- Keputusan-keputusan yang semau-nya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

## **2. Pendekatan disiplin dengan tradisi**

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan disiplin dengan tradisi ini beranggapan :

- Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- Pemberian hukuman kepada pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

## **3. Pendekatan disiplin bertujuan**

Pendekatan disiplin bertujuan yaitu apabila diterapkan dengan harapan bukan hanya pemberian hukuman melainkan lebih bersifat pembinaan. Pendekatan disiplin bertujuan ini beranggapan :

Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.

- Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

## **D. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Ganyang (2018:11) terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan yang diantaranya sebagai berikut :

- Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan
- Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan
- Perilaku kedisiplinan atasan
- Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan
- Adanya reward dan *punishment*

## **E. Indikator Disiplin Kerja**

Indikator merupakan ukuran terhadap sesuatu yang hendak dicapai. Adapun

indikator disiplin kerja menurut Rivai (Sinambela, 2018) diantaranya adalah sebagai berikut :

- Kehadiran
- Ketaatan pada standar kerja
- Tingkat kewaspadaan tinggi
- Sikap dan etika kerja

## **B. Kinerja Kerja**

### **A. Pengertian Kinerja**

Secara etimologi, kata kinerja berarti sesuatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Dalam *Dictionary Contemporary English Indonesia*, istilah kinerja digunakan bila seseorang menjalankan suatu proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada.

Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Supriyono (2010) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu”.

Menurut Rivai dalam Rusby (2017) kinerja merupakan suatu perilaku hasil nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan

oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Sutrisno dalam Duha (2014:215) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil prestasi kerja (kinerja) yang dilakukan secara sistematis sehingga menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal untuk pekerjaan itu sendiri dan organisasi tersebut.

### **B. Tujuan**

Tujuan utama dari kinerja secara keseluruhan adalah memastikan bahwa semua elemen organisasi atau perusahaan telah bekerjasama secara terpadu untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Menurut Rivai (2010:311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan



melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

### **C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) Sebagai berikut :

- a) Kemampuan dan Keahlian
- b) Pengetahuan Pengetahuan tentang pekerjaan.
- c) Rancangan kerja
- d) Kepribadian
- e) Motivasi kerja
- f) Kepemimpinan
- g) Gaya Kepemimpinan

### **D. Pengukuran Kinerja**

Adapun tujuan pengukuran kinerja menurut "Ismail (2020:2) adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya
- b) Untuk mengetahui kualitas personel pegawai yang berhubungan dengan

sikap, watak maupun kekuatan dan kelemahan lainnya sehubungan dengan pekerjaan di perusahaan

- c) Untuk mengetahui potensi yang dimiliki pegawai dalam menduduki jabatan lain (promosi), apakah melalui training terlebih dahulu atau tanpa *training* sudah dapat dipromosikan.

Berdasarkan pendapat para ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran.

### **E. Metode Pengukuran Kinerja**

Adanya pengukuran kinerja mempunyai tujuan untuk mampu mendorong motivasi karyawan mencapai target yang ditetapkan organisasi serta memenuhi standar perilaku yang telah dirumuskan. Sehingga segala tindakan karyawan memenuhi ekspektasi yang diharapkan perusahaan. Untuk menghindari kendala yang mungking terjadi dan membawa risiko pada hubungan kerja karyawan dan perusahaan yang dapat berimbas ke terhambatnya jalannya bisnis, maka perlu dilakukan pengukuran kinerja karyawan. Metode untuk melakukan pengukuran kinerja karyawan menurut Rivai dan Sagala (2001:563) yaitu pendekatan yang berorientasi pada :

- a) Metode Penilaian Berorientasi Pada Masa Lalu
  - Skala Peringkat (rating Scale)

- Daftar pernyataan (*checklist*)
- Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Method*)
- Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Method*)
- Metode Catatan Prestasi
- Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku (*behaviorally anchored rating scale = BARS*)
- Metode peninjauan lapangan (*Field Review Method*)
- Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*)
- Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*)

b) Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

- Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*)
- Manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective*)
- Penilaian secara psikologis
- Pusat penilaian (*Assessment Center*)

## F. Indikator Kinerja Kerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Bangun (2012:234) adalah sebagai berikut :

- a) Kuantitas
- b) Kualitas Pekerjaan
- c) Ketepatan Waktu

- d) Kehadiran
- e) Kemampuan Kerjasama

## C. Kerangka Pemikiran

### A. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Kerja

Disiplin kerja merupakan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, pada akhirnya ditujukan untuk pencapaian kinerja yang baik pada perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplin perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena seorang karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, meningkatkan kinerja melalui orang lain, dan komitmen dalam perusahaan, sehingga disiplin kerja dapat mendukung kinerja.

Terdapat teori yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja kerja dalam suatu organisasi, teori ini dijadikan penulis sebagai referensi dalam menentukan judul penelitian yaitu pendapat yang dikemu-

kakan oleh Singodimendjo (2011: 96) menyatakan bahwa : “Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja (kinerja) yang dicapai”.

### III. METODE PENELITIAN

#### A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PPSU Kelurahan Cawang yang beralamat di Jl. Ja’ani Nasir, Kel. Cawang, Kec. Kramat Jati, Jakarta Timur. Waktu penelitian dimulai pada saat penulis mengajukan riset untuk penelitian ini yaitudimulai dari bulan Mei hingga bulan Agustus 2024.

#### B. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

##### A. Populasi

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai PPSU yang ada di Kelurahan Cawang, jumlah keseluruhan pegawai PPSU tersebut sebanyak 80 pegawai.

##### B. Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini peneliti menggunakan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2020:133) sampling jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.

##### C. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan Software olah data SPSS

24.0 untuk mengetahui nilai Korelasi Sederhana, Analisa Koefisien Determinasi, Analisa Regresi dan uji hipotesis (uji t)

### IV. HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI

#### A. Hasil Analisa Data

##### 1. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi serta seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel disiplin dengan kinerja diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis SPSS 24 diperoleh nilai koefisien sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Correlations**

		Disiplin	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.784**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja	Pearson Correlation	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Dari hasil analisis korelasi sederhana diperoleh nilai korelasi antara disiplin dengan kinerja adalah 0,784. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat positif antara disiplin dengan kinerja. Diinterpretasikan kuat nilai koefisien berada di rentang 0,60 – 0,799, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Artinya terjadi hubungan

yang searahantara disiplin dengan kinerja. Jika disiplin baik maka kinerja karyawan jugaakan baik dan sebaliknya.

## 2. Analisis Determinasi

Analisa determinasi digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi pengaruh variabel disiplin terhadap variabel kinerja. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel disiplin yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variabel kinerja.

**Tabel 4.6 Determinations Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of theEstimate
1	.784 <sup>a</sup>	.614	.609	1.350
a. Predictors: (Constant), Disiplin				

Hasil analisa determinasi dapat dilihat pada *output model summary*. Berdasarkan ouput diperoleh angka koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0.614 atau 61,4%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel disiplin (X) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 61,4% sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lainnya.

## 3. Analisis Regresi Sederhana

Pelaksanaan analisis regresi oleh penulis bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel kinerja apabila variabel disiplin mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 4.7 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.940	1.978		8.564	.000
	Disiplin	.570	.051	.784	11.140	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan persamaan  $Y = 16,940 + 0,570X + e$ . Arti persamaan ini adalah : Konstanta (a) sebesar 16,940 artinya apabila variabel disiplin nilainya adalah 0, maka variabel disiplin kinerja (Y) nilainya sebesar 16,940. Koefisien regresi

(b) sebesar 0,570 artinya apabila nilai variabel disiplin (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja (Y) akan mengalamikenaikan sebesar 0,570 satuan.

## 4. Uji Hipotesis (Uji t)

Dari output tabel coeffisients dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi adalah

lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ) atau nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $11,140 > 1,664$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja petugas PPSU Kelurahan Cawang.

## B. Interpretasi Penelitian

Hasil penelitian dengan menggunakan analisa data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja petugas PPSU Kelurahan Cawang. Hal ini dapat terlihat dari nilai hasil perhitungan analisa korelasi yang menunjukkan nilai korelasi sebesar  $= 0,784$ . Nilai ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara disiplin dengan kinerja karena hasil perhitungan berada di rentang  $0,60 - 0,799$ , sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Arti positif adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$ , jika disiplin baik maka kinerja karyawan juga akan baik dan sebaliknya.

Dari hasil analisa koefisien determinasi menghasilkan nilai sebesar 0,614 atau 61,4%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin ( $X$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 61,4% sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lainnya.

Hasil koefisien regresi  $Y = 16,940 + 0,570X + e$ . Arti persamaan ini adalah Konstanta ( $a$ ) sebesar 16,940 artinya apabila variabel disiplin ( $X$ ) nilainya adalah 0, maka variabel disiplin kinerja ( $Y$ ) nilainya sebesar 16,940. Koefisien regresi ( $b$ ) sebesar 0,570 artinya apabila nilai variabel disiplin ( $X$ ) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,570 satuan.

Dari hasil uji hipotesis atau uji  $t$  dalam penelitian ini didapatkan hasil nilai signifikansi adalah lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ) atau nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $11,140 > 1,664$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja petugas PPSU Kelurahan Cawang.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisa data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja petugas PPSU Kelurahan Cawang. Hal ini dapat terlihat dari nilai hasil perhitungan analisa data :

1. Nilai korelasi sebesar  $= 0,784$ , nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin dengan kinerja. Arti positif adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$ , jika disiplin baik maka kinerja karyawan

juga akan baik dan sebaliknya.

2. Dari hasil analisa koefisien determinasi menghasilkan nilai sebesar 0.614 atau 61,4%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase (kontribusi) pengaruh variabel disiplin (X) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 61,4% sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan lain- lainnya.
3. Hasil koefisien regresi  $Y = 16,940 + 0,570X + e$ . Arti persamaan ini adalah: Konstanta (a) sebesar 16,940 artinya apabila variabel disiplin nilainya adalah 0, maka variabel disiplin kinerja (Y) nilainya sebesar 16,940. Koefisien regresi (b) sebesar 0,570 artinya apabila nilai variabel disiplin (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,570 satuan.
4. Dari hasil uji hipotesis atau uji t dalam penelitian ini didapatkan hasil nilai signifikansi adalah lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ) atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $11.140 > 1,664$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja petugas PPSU Kelurahan Cawang.

## 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 PPSU Kelurahan Cawang yaitu :

1. Penting bagi pengelola PPSU Kelurahan Cawang untuk meningkatkan pengawasan dan evaluasi terhadap disiplin kerja petugas. Pengawasan yang lebih ketat dapat membantu mengidentifikasi pelanggaran disiplin secara dini dan memungkinkan tindakan korektif yang cepat.
2. Melakukan evaluasi berkala untuk menilai kinerja petugas dan memberikan umpan balik yang konstruktif agar mereka dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja mereka.
3. Memperbaiki kondisi kerja petugas PPSU, termasuk penyediaan alat kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang nyaman, agar petugas dapat bekerja dengan lebih efisien dan disiplin.
4. Menegakkan aturan disiplin dengan tegas dan konsisten, serta memberikan sanksi yang sesuai bagi petugas yang melanggar disiplin. Hal ini penting untuk menjaga keadilan dan menciptakan lingkungan kerja yang tertib.

5. Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan disiplin kerja petugas PPSU Kelurahan Cawang dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka secara keseluruhan. Upaya yang sistematis dan berkelanjutan dalam memperbaiki disiplin dan kinerja akan membawa manfaat besar bagi kelurahan serta masyarakat yang dilayani.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahayu, S., & Ajimat. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Terry, G. R. (2010). *Principles of Management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Atik, & Ratminto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wijaya, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.



- Ganyang, R. (2018). *Manajemen Disiplin Kerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supriyono, S. (2010). *Manajemen Kinerja: Konsep dan Implementasi*. Jakarta :Erlangga.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyadi. (2015). *Sistem Pengukuran Kinerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ismail, M. (2020). *Pengukuran Kinerja dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi Revisi)*. Bandung: Alfabeta.
- Sarjono, & Julianita. (2011). *Pengukuran dan Analisis Data Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Supriyanto, & Maharani. (2013). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Peraturan Gubernur Nomor 7 Tahun 2017 tentang Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Tingkat Kelurahan