

Jurnal Disrupsi Bisnis



ISSN: 2621-797X (cetak)
ISSN : 2746-6841 (online)

PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

Vol. 4 No. 2, Maret 2021

Jurnal Disrupsi Bisnis

Vol. 4 No. 2, Maret 2021

Jurnal
Disrupsi Bisnis

Vol. 4 No. 2

Halaman
86 - 178

Tangerang Selatan
Maret 2021

p-ISSN: 2621-797X
e-ISSN: 2746-6841



Diterbitkan oleh:
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Pamulang
Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Tangerang Selatan
Telp. (021) 741 2566
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB>
e-mail: jurnaldisrupsibisnis@gmail.com

ISSN 2621-797X



9 772621 797041



UNPAM PRESS
Lembaga Penerbit & Publikasi

Jurnal Disrupsi Bisnis



ISSN:2621-797X(cetak)
ISSN :2746-6841 (online)

PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

Vol. 4 No. 2, Maret 2021

Jurnal
Disrupsi Bisnis

Vol. 4

No. 2

Halaman
86 - 178

Tangerang Selatan
Maret 2021

p-ISSN:2621-797X
e-ISSN:2746-6841


UNPAM PRESS
Lembaga Penerbit & Publikasi

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

p-ISSN 2621 – 797X ; e-ISSN 2746-6841 DOI:10.32493

Vol. 4, No. 2, Maret 2021 (86-178)

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>

Jurnal Disrupsi Bisnis (JDB) enam kali setahun pada bulan Januari, Maret, Mei, Juli, September, dan November. JDB tulisan yang diangkat dari hasil penelitian, kajian, dan karya ilmiah dalam bidang Manajemen, Akuntansi dan Kewirausahaan

Dewan Redaksi

Advisory of Editor

Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

Chief of Editor

Ajimat, S.Si., M.M.

Managing Editor

Drs. Gatot Kusjono, M.M.

Editor Board

Bachtiar Arifudin Husain, S.Kom., M.M.

Suprianto, S.Pd., M.M.

Supatmin, S.E., M.M.

Agung Tri Putranto, S.T., M.M.

Lilis Suryani, S.E., M.M.

Reviewer

Dr. Kasmad, S.E., M.M.

Dr. Udin Ahidin, S.E., M.M.

Dr. I Nyoman Marayasa, S.E., M.M.

Dr. Ir. Nardi Sunardi, SE., MM. CFE., CT.

Dr. Ir. H. Sarwani, M.T., M.M.,

Dr. Endang Sugiarti, S.E., M.M.

Dr. Mukrodi, S.Sos.I., M.M.

Yeni Fitriani Somantri, S.E., M.Si.

Alamat Redaksi:

Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang Tangerang Selatan Banten
Telp/Fax. (021) 741 2566 **e-mail:** jurnaldisrupsisibisnis@gmail.com

JURNAL DISRUPSI BISNIS diterbitkan oleh Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, sejak Juni 2018.
Terbit berkala setiap dua bulan sekali (enam kali setahun).

PENGANTAR REDAKSI

Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya. **Jurnal Disrupsi Bisnis (JDB)**, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang Vol.4 No.2 Maret 2021 dapat terbit tepat waktu. Kami terus mendorong segenap Civitas Academica untuk benar-benar memanfaatkan **Jurnal Disrupsi Bisnis (JDB)** sebagai wahana publikasi dan pembelajaran bagi semua yang terlibat dalam penerbitan jurnal ini secara berkala.

Cakupan **Jurnal Disrupsi Bisnis** bidang ilmu Manajemen, Akuntansi dan Kewirausahaan. Kepada segenap penyumbang artikel ilmiah atau karya ilmiah pada terbitan kali ini redaksi memberikan mengucapkan terima kasih.

Semoga penerbitan **Jurnal Disrupsi Bisnis (JDB)** Vol.4 No.2 Maret 2021 ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Sebagai penutup, kami mengundang Bapak/Ibu/Sdr. untuk dapat mengisi jurnah ini dengan naskah-naskah yang sesuai.

Selamat membaca serta berkaya untuk kemajuan Indonesia tercinta.

Wassalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Redaksi

DAFTAR ISI

p-ISSN 2621 – 797X ; e-ISSN 2746-6841 DOI:10.32493
Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 4, No. 2, Maret 2021 (86-178)
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>

**Jurnal
Disrupsi Bisnis** 
PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

Dewan Redaksi	ii
Pengantar Redaksi	iii
Daftar Isi	iv
Likuiditas dan Struktur Modal Perusahaan Serta Pengaruhnya Terhadap Rentabilitas Modal Sendiri (Studi Pada PT. Astra Agro Lestari Tbk)	
Asep Suryana, Dwinanto Priyo Susetyo & Anggi Ambarwati	86
Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Distribusi terhadap Keputusan Pembelian	
Nurmin Arianto & Briani Dewi Astri Octavia	98
Penentu Kinerja Pegawai Dari Motivasi, Beban Kerja dan Komitmen Organisasional	
Deri Firmansyah, Dadang Saepuloh, Neneng Yanti Andriani, Agung Laksana	108
Pengaruh Kompensasi Manajemen, Umur Perusahaan Dan Pertumbuhan Penjualan Terhadap Penghindaran Pajak	
Sapta Setia Darma	118
Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Sektor Trade, Service And Investmen	
Eko Prasetio & Risal Rinova	129
Pengaruh Promo Cashback Berbagai Jenis e-Payment Terhadap Loyalitas Konsumen (Studi Kasus: Chatime Indonesia)	
Dewi Ayu Kusumaningrum & Dandy Prasetia Setiawan	139

Pengaruh Modal Kerja Kuantitatif dan Modal Kerja Kualitatif Terhadap Gross Profit Margin pada PT Akasha Wira Internasional Tbk Periode 2012-2019

Mayang Arifah Putri Wijaya, Gatot Kusjono 148

Analisis Kualitas Layanan Dan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kertas Saring Whatman Di PT Laborindo Sarana

Ratih Andalusi, Ahmad Maulana Irfanudin 156

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat

N.Lilis Suryani, Asep Sulaeman 164

Work From Home Dimasa Pandemi Efektifkah ??

Tuwinanto, Dedi Rianto Rahadi 173

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsiibisnis@gmail.com

Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Sektor Trade, Service And Investmen

Eko Prasetyo¹, Risal Rinova²

^{1,2} Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
ekoprasetyo656@gmail.com*

Received 05 Februari 2021 | Revised 05 Maret 2021 | Accepted 05 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Fokus kajian dalam penulisan ini adalah corporate governance. Corporate governance berfungsi sebagai mekanisme pemantauan pada perusahaan yang timbul akibat adanya konflik kepentingan antara pemegang saham dan manajemen perusahaan. Adapun tujuan penelitian ini ialah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *corporate governance* terhadap kinerja keuangan perusahaan sektor trade, service and investmen yang terdaftar di IDX periode 2014-2018. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan sampel 23 perusahaan. Analisis ini menggunakan pengujian statistik dengan bantuan program SPSS21. Pengujian hipotesis menggunakan uji t. dari hasil penelitian, didapatkan variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan, yaitu ukuran dewan direksi dan frekuensi rapat dewan direksi. Sedangkan proporsi dewan komisaris independen berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Namun komite audit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Dengan demikian, penelitian ini menyarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan mekanisme *corporate governance* guna memaksimalkan kinerja keuangan perusahaan.

Kata kunci: Corporate Governance; Kinerja Keuangan; Sektor Trade; Service and Investmen.

Abstract

The focus of the study in this paper is corporate governance. Corporate governance functions as a monitoring mechanism in a company that arises from a conflict of interest between shareholders and company management. The purpose of this study is to examine and analyze the influence of corporate governance on the financial performance of trade, service and investmen companies listed on IDX for the period 2014-2018. This study uses purposive sampling technique with a sample of 23 companies. This analysis uses statistical testing with the help of the SPSS21 program. Hypothesis testing using t test. From the research results, it is found that the variables that do not have a significant effect on financial performance are the size of the board of directors and the frequency of board meetings. Meanwhile, the proportion of independent commissioners has a negative and significant effect on financial performance. However, the audit committee has a positive and significant effect on financial performance. Thus, this study suggests companies to improve their corporate governance mechanisms in order to maximize their financial performance.

Keywords: Corporate Governance; Financial Performance; Sektor Trade; Service and Investment.

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan

kedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia (Undang-undang No.8 pasal 1 ayat, tahun 1997 tentang dokumen perusahaan). Adapun pihak perusahaan yang berperan penting dalam proses operasional perusahaan ialah manajer, *chief executive officers* (CEO), pemegang saham dan direktur (Hong et al., 2016). Atas dasar timbulnya kepentingan tersebut maka perlu adanya *corporate governance* yang baik sebagai mekanisme monitoring terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Index sector trade, service and investmen sebagai indeks yang mencerminkan seluruh saham yang terdapat di sector trade, service and investmen yang tercatat di IDX pun mel-*listing* di perusahaan-perusahaan yang menggunakan *good corporate governance* (GCG). Namun penelitian mengenai *corporate governance* dan kinerja keuangan pada seluruh saham yang *listing* di index sector trade, service and investment masih jarang dilakukan. Begitu pula kinerja keuangan tercermin melalui *good corporate governance*. Penelitian (Sigalingging & Dewi, 2019) tentang pengaruh deviden dan ukuran perusahaan terhadap leverage perusahaan dengan investmen opportunity set (IOS) sebagai variabel moderasi pada sector trades, services and investmen yang terdaftar di BEI. Penelitian (Togatorop et al., 2019) tentang pengaruh leverage (DER),(ROA),(CR) terhadap harga saham pada sector trade, service and investmen yang terdaftar di BEI. (Ginting et al., 2020) tentang factor-faktor yang mempengaruhi kebijakan deviden pada sector trade, service and investmen yang terdaftar di BEI.

Kinerja keuangan merupakan patokan utama untuk mengukur baik atau tidaknya kinerja keuangan perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari laporan keuangan (Salsabila Sarafina, 2017). Peranan prinsip-prinsip *good corporate governance* dapat berkontribusi dalam peningkatan kinerja perusahaan (Muhammad Rizky Afinurzaid, 2019). Penelitian (Salsabila Sarafina, 2017) melakukan penelitian untuk mengatahui *good corporate governance* terhadap kinerja keuangan dan nilai perusahaan, dimana *corporate governance* diproksikan dengan proporsi dewan komisaris independen dan komite audit. Penelitian (Setiawan, 2016) memproksikan *corporate governance* dengan komposisi dewan komisaris independen, jumlah dewan direksi, dan kepemilikan institusional terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Hendratni, 2018) memproksikan *corporate governance* dengan dewan komisaris, direksi, kepemilikan institusional, dan komisaris independen terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI. Sedangkan *corporate governance* dalam penelitian ini diproksikan dalam proporsi dewan komisaris independen, komite audit, ukuran dewan direksi, dan frekuensi rapat dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan.

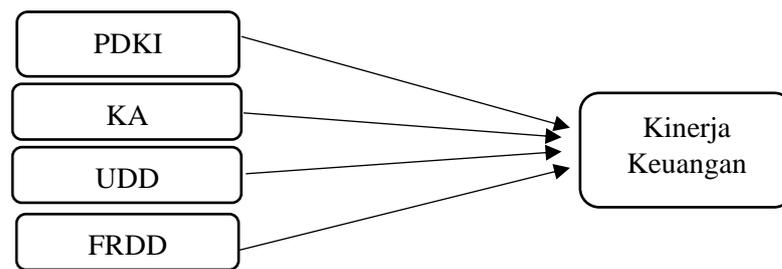
Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah *corporate governance* yang di proksikan dengan proporsi dewan komisaris independen, komite audit, ukuran dewan direksi, dan frekuensi rapat dewan direksi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan pada sector trade service and investmen yang terdaftar di IDX periode 2014-2018. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis *corporate governance* yang diproksikan dengan proporsidewan komisaris independen, komite audit, ukuran dewan direksi dan frekuensi rapat dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan sector trade, service and investmen periode 2014-2018.

Melihat pentingnya *corporate governance* untuk banyak pihak, baik itu perusahaan, pemegang saham, masyarakat dan Negara maka perusahaan wajib mengelola dan menerapkan *good corporate governance* (GCG). Hal ini sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh menteri BUMN tentang penerapan *good corporate governance* (GCG) (BUMN, 2011). Melihat rendahnya tingkat penelitian *corporate governance* terhadap kinerja keuangan perusahaan pada sector trade, service and investmen, oleh karena itu peneliti tertarik meneliti hubungan *corporate governance* terhadap kinerja keuangan perusahaan pada sector trade, service and investmen yang terdaftar di IDX pada periode 2014-2018.

Teori Keagenan

Teori keagenan atau agency theory adalah yang menggambarkan hubungan antara pemegang saham (*principal*) dan manajer (*agen*) (Muhammad Rizky Afinurzaid, 2019). Jensen dan Meckling (1976) berpendapat bahwa hubungan keagenan muncul ketika satu atau lebih individu (*principal*) mempekerjakan individu lain (*agen*) untuk menyediakan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agen tersebut. Teori keagenan juga menjadi dasar penerapan *corporate governance*, sehingga dapat memberikan keyakinan pada *principal* bahwa mereka akan menerima return atas investasi mereka (Muhammad Rizky Afinurzaid, 2019).

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis

Berdasarkan penelitian (Mulyadi, 2016) hasil penelitiannya proporsi dewan komisaris independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Azis & Hartono, 2017) menunjukkan bahwa secara simultan ukuran dewan komisaris independen secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Hendratni, 2018) menunjukkan bahwa secara simultan ukuran dewan komisaris independen berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Muhammad Rizky Afinurzaid, 2019) menunjukkan bahwa komisaris independen berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Penelitian (Agatha et al., 2020) menunjukkan bahwa dewan komisaris independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Kusnadi, 2018) menunjukkan bahwa proporsi dewan komisaris independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian (Saifi, 2019) menunjukkan bahwa proporsi dewan komisaris independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan diukur dengan ROA. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Salsabila Sarafina, 2017) dan (EVIYANAH, 2018) bahwa proporsi dewan komisaris independen berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang di ambil yaitu :

H1: proporsi dewan komisaris indeoenden berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan sector trade, service and investmen

Komite audit merupakan variabel independen yang bertujuan untuk melaksanakan pengawasan secara independen atas proses *corporate governance* (Governance, 2016). Hasil penelitian (Abdulazeez DA, 2016) komite audit berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kkerja bank. Penelitian (Atmaja et al., 2015) menunjukkan bahwa komite audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap cash flow return on asset. Penelitian (Widianingsih, 2018) menunjukkan bahwa komite audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap niali perusahaan. Penelitian (Salsabila Sarafina, 2017) menunjukkan bahwa komite audit berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Agatha et al., 2020) menunjukkan bahwa komite audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Cabrera Marino, 2017) menunjukkan bahwa komite audit memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Nurhidayah, 2020) meunjukkan bahwa komite audit dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Kusnadi, 2018) menunjukkan bahwa komita audit berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Yunina & Nisa, 2019) menunjukkan koite audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dari hasil penelitian terdahulu, dalam penelitian ini dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

H2: komite audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan sector trade, service and investmen

Dewan direksi sebagai organ perusahaan bertugas dan bertanggungjawab secara koligeal dalam pengolahan perusahaan. Oleh karena itu ukuran dewan direksi merupakan hal penting dalam menentukan arah dan menjalankan perusahaan untuk mencapai kinerja perusahaan yang baik. Penelitian (Mohammed, 2020) menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Atmaja et al., 2015) meneunjukkan bahwa dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap chas flow retrun on asset. Peelitian (Indahningrum, 2020) menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi memiliki hubungan positif terhadap frim value melalui

corporate environmental disclosure. Penelitian (Prayanthi & Laurens, 2020) menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *return on equity*. Penelitian (Dhea Gitami Fintreswari, 2017) menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Penelitian (Eksandy, 2018) menunjukkan bahwa dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (EVIYANAH, 2018) menunjukkan ukuran dewan direksi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Abdulazeez DA, 2016) menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dari hasil penelitian terdahulu, dalam penelitian ini dapat di ambil hipotesis :

H3: ukuran dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan sector trade, service and investmen

Frekuensi rapat dewan di yakini mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan (Jensen, 1993). Dalam rapat dewan memiliki banyak waktu untuk bertukar, berdiskusi, dan berbagi ide, merencanakan strategi untuk perusahaan untuk menyelesaikan masalah besar perusahaan serta menentukan arah dan operasional perusahaan. Hasil penelitian (Mohammed, 2020) menunjukkan bahwa frekuensi rapat dewan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sedangkan (U. B. Azubike et al., 2015) menunjukkan rapat dewan direksi berdampak signifikan terhadap laba perusahaan. Penelitian (PUTRI, 2018) menunjukkan bahwa frekuensi rapat dewan direksi mempengaruhi nilai perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI periode 2014-2017. Penelitian (Indahningrum, 2020) menunjukkan bahwa frekuensi rapat dewan direksi berpengaruh positif terhadap *firm value* melalui corporate environmental disclosure. Penelitian (Yadhi George Makarios Sagala, 2019) menunjukkan bahwa frekuensi rapat dewan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian (Al-Daoud et al., 2016) menunjukkan terdapat hubungan positif antara frekuensi rapat dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (EVIYANAH, 2018) yang menunjukkan bahwa frekuensi rapat dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dari penelitian terdahulu, dalam penelitian ini di ambil hipotesis:

H4: frekuensi rapat dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan sector trade, service and investmen.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena fenomena yang di teliti bersifat numerik. Teknik pengumpulan data yang di gunakan untuk memperoleh data penelitian adalah dokumentasi, yaitu cara cara pengumpulan data dengan melihat dan menggunakan laporan-laporan, yang terdapat di IDX berupa laporan keuangan tahunan periode 2014-2018 yaitu www.idx.co.id. Populasi penelitian ini adalah seluruh perusahaan sector trade, service and investmen yang terdaftar di IDX yaitu 177 perusahaan dengan sampel sebanyak 23 perusahaan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
PDKI	115	3.00	6.00	4.0696	.08443
KA	115	2.00	4.00	3.0696	.02954
UDD	115	2.00	9.00	5.3652	.14735
FRDD	115	2.00	72.00	19.3217	1.35755

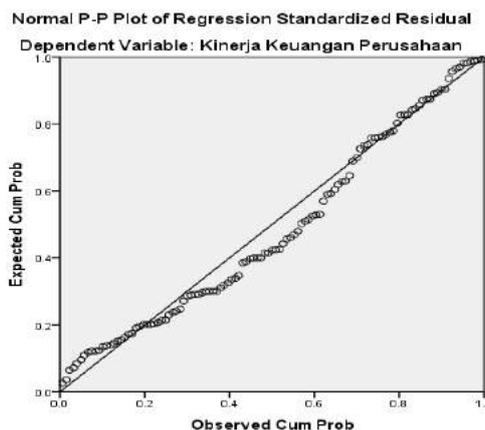
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
Kinerja Keuangan Perusahaan	115	1.00	98.00	34.9565	2.63389
Valid N (listwise)	115				

Sumber: pengolahan data SPSS21

Hasil analisis deskriptif yang diperoleh melalui tabel 2:

Proporsi Dewan Komisaris Independen (PDKI), dengan nilai mean sebesar 4,0696 dengan deviasi standart 0,90536 serta nilai minimum sebesar 3,00 dan nilai maksimum sebesar 6,00. Komite Audit (KA), memiliki nilai mean sebesar 3,0696, nilai deviasi standart sebesar 0,31683, nilai minimum sebesar 2,00 dan nilai maksimum sebesar 4,00. 3. Ukuran Dewan Direksi (UDD), memiliki nilai mean sebesar 5,3652, nilai standart deviasi sebesar 1,58020, nilai minimum sebesar 2,00 dan nilai maksimum sebesar 9,00. Frekuensi Rapat Dewan Direksi (FRDD), memiliki nilai mean sebesar 19,3217, nilai deviasi standart sebesar 14,55814, nilai minimum sebesar 2,00 dan nilai maksimum sebesar 72,00. Kinerja Keuangan Perusahaan, memiliki nilai mean sebesar 34,9565, nilai deviasi standart sebesar 28,24529, nilai minimum sebesar 1,00 dan nilai maksimum sebesar 98,00.

Analisis Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2. Normalitas Probability plot
Sumber: Data Output SPSS21

Gambar normal P-P Plot menunjukkan gambar pola data yang baik, dimana dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan pola distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

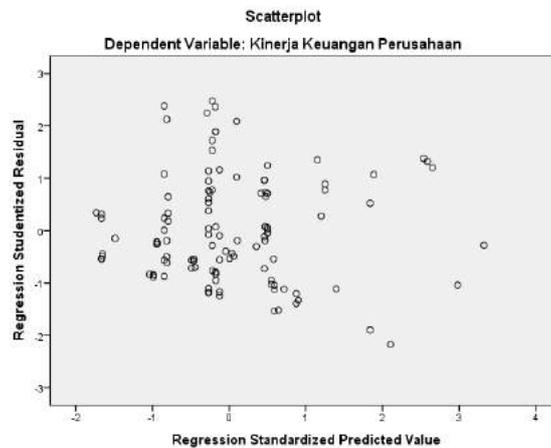
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
PDKI	.776	1.288
KA	.933	1.072
UDD	.708	1.412
FRDD	.952	1.051

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan Perusahaan

Sumber: data output SPSS21

Hasil menunjukkan nilai tolerance seluruh variabel bebas lebih dari 0,10 begitupun nilai VIF seluruh variabel bebas kurang dari 10. Oleh karena itu dapat di asumsikan tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam regresi.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber: data output SPSS21

Berdasarkan grafik scatterplot yang dihasilkan terlihat hamper semua titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 dan Y. hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi layak dipakai untuk mengetahui kinerja keuangan perusahaan berdasar dari variabel independen.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-11.068	28.763		-.385	.701
1 PDKI	-7.282	3.118	-.233	-2.335	.021
KA	22.762	8.130	.255	2.800	.006
UDD	.527	1.870	.029	.282	.779
FRDD	.153	.175	.079	.876	.383

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan Perusahaan

Sumber: Data Output SPSS21

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KKP = -11,068 -7,282 PDKI + 22,762 KA + 0,52 UDD + 0,153 FRDD$$

Uji regresi linier berganda dikolompokkan menjadi pengujian parsial, uji kelayakan model (*uji good of fit*) dan pengujian keterikatan variabel dependen dengan independen. Adapun hasil pengujian csebagai berikut:

Uji good of fit (uji kelayakan model)

Tabel 5. Uji Kelayakan Model ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13354.487	4	3338.622	4.733	.001 ^b
Residual	77594.296	110	705.403		
Total	90948.783	114			

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan Perusahaan

b. Predictors: (Constant), FRDD, PDKI, KA, UDD

Sumber: data Output SPSS21

Berdasarkan hasil uji statistik F menunjukkan F hitung sebesar 4,733 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$), sehingga kesimpulan model yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan pada penelitian pengaruh *corporate governance* terhadap kinerja keuangan perusahaan sector trade service and investmen yang terdaftar di IDX periode 2014-2018.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.383 ^a	.147	.116	26.55942	.936

a. Predictors: (Constant), FRDD, PDKI, KA, UDD

b. Dependent Variable: Kinerja Keuangan Perusahaan

Sumber: data output SPSS21

Pada tabel diatas, hasil analisis dapat dilihat R Square sebesar 0,147 menunjukkan bahwa korelasi atau keeratan hubungan PDKI,KA,UDD, dan FRDD sebesar 14,7%. Nilai R Square sebesar 0,116 mengindikasikan bahwa variasi PDKI,KA,UDD, dan FRDD menjelaskan variasi terhadap kinerja keuangan perusahaan sebesar 11,6% sedangkan sisanya 88,4% dijelaskan oleh factor-faktor lain diluar variabel yang belum diteliti.

Pengujian Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Tabel 7. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-11.068	28.763		-.385	.701
1					
PDKI	-7.282	3.118	-.233	-2.335	.021
KA	22.762	8.130	.255	2.800	.006
UDD	.527	1.870	.029	.282	.779
FRDD	.153	.175	.079	.876	.383

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan Perusahaan

Sumber: data output SPSS21

Variabel PDKI secara parsial memiliki t hitung sebesar -2,335 (minus merupakan arah hubungan berlawanan) dan nilai t tabel sebesar 1,98177, sehingga dapat dibandingkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,335 > 1,98177$, dengan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan H_0 dan H_1 diterima, variabel proporsi dewan komisaris independen (PDKI) berpengaruh signifikan negative terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dalam penelitian (Mulyadi, 2016) dan (Bashir et al., 2020) menemukan pengaruh antara proporsi dewan komisaris independen berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil ini menunjukkan semakin besar dewan komisaris independen akan berdampak terhadap menurunnya kinerja keuangan perusahaan. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Yunina & Nisa, 2019) yang menyatakan bahwa setiap peningkatan jumlah anggota dewan komisaris independen akan berdampak terhadap menurunnya kinerja bank syariah.

Variabel komite audit secara parsial memiliki t hitung sebesar 2,800 dan nilai t tabel sebesar 1,98177 sehingga dapat dibandingkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,800 > 1,98177$, dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Dari hasil tersebut disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya secara parsial komite audit (KA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Widianingsih, 2018), (Agatha et al., 2020) dan (Nurhidayah, 2020) menunjukkan bahwa komite audit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dengan demikian hasil penelitian ini bahwa banyaknya anggota komite audit akan

memberikan perlindungan kepada para *shareholder* dan semakin optimal fungsi pengawasan terhadap proses akuntansi serta keuangan. Hal ini sesuai dengan fungsi yang di emban oleh komite audit, yakni membantu dewan komisaris dalam menjalankan kajian atas integritas laporan keuangan, manajemen resiko dan pengendalian internal (Yunina & Nisa, 2019)

Variabel UDD secara parsial memiliki t hitung sebesar 0,282 dan nilai t tabel sebesar 1,98177 sehingga dapat dibandingkan bahwa t hitung < t tabel atau $0,282 < 1,98177$ dengan nilai signifikan $0,779 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_3 di tolak, yang artinya secara parsial ukuran dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Hendratni, 2018), (Palaniappan, 2017) dan (Setiawan, 2016) menunjukkan bahwa jumlah atau ukuran dewan direksi atau ukuran direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa jumlah anggota dewan direksi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja keuangan perusahaan sector trade, service and investment periode 2014-2018. Hal ini menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja keuangan perusahaan.

Variabel FRDD secara parsial memiliki t hitung sebesar 0,876 dan nilai t tabel sebesar 1,98177 sehingga dapat dibandingkan bahwa t hitung < t tabel atau $0,876 < 1,98177$ dengan nilai signifikan $0,383 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_4 di tolak, yang artinya secara parsial frekuensi rapat dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan sector trade, service and investment periode 2014-2018. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Hanh et al., 2018), (EVIYANAH, 2018) dan (Palaniappan, 2017) menunjukkan bahwa frekuensi rapat dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dengan demikian hasil penelitian memungkinkan bahwa setiap kenaikan jumlah rapat dewan direksi akan berdampak terhadap menurunnya kinerja keuangan perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa intensitas rapat dewan direksi mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel proporsi dewan komisaris independen berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan sector trade, service and investment periode 2014-2018. Jumlah komisaris independen yang cukup dapat mengawasi perilaku manajemen dan pengelolaan perusahaan. Variabel komite audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan sector trade, service and investment periode 2014-2018. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah anggota komite audit dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja keuangan perusahaan. Sedangkan variabel ukuran dewan direksi dan frekuensi rapat dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan sector trade, service and investment periode 2014-2018. Dengan demikian menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi dan frekuensi rapat dewan direksi tidak mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain diluar variabel ini, misal nilai perusahaan, kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial, dan beberapa variabel lainnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Serta memperluas obyek penelitian seperti pada sector finance, atau seluruh perusahaan yang terdaftar di IDX serta memperpanjang periode. Hendaknya mempertimbangkan untuk menggunakan metode pengukuran kinerja keuangan perusahaan selain ROA (*Return On Asset*) karena hanya mampu menilai dengan data-data yang ada didalam laporan keuangan sehingga beberapa penilaian menggunakan metode tersebut masih terdapat hasil yang tidak konsisten. Sehingga peneliti selanjutnya bisa menggunakan metode lain yang memungkinkan lebih sesuai untuk menjelaskan kinerja keuangan perusahaan seperti *Tonbin's Q*.

DAFTAR PUSTAKA

Abdulazeez DA, N. and M. A. (2016). Corporate Governance and Financial Performance of Listed Deposit Money Banks in Nigeria. *Journal of Accounting & Marketing*, 05(01), 1–6.

- <https://doi.org/10.4172/2168-9601.1000153>
- Agatha, B. R., Nurlaela, S., & Samrotun, Y. C. (2020). Managerial, Institutional Ownership, Independent Board Of Commissioners, Audit Committee And Food And Beverage Financial Performance. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 30 No.7, 1811–1826.
- Al-Daoud, K. I., Saidin, S. Z., & Abidin, S. (2016). Board meeting and firm performance: Evidence from the Amman stock exchange. *Corporate Board: Role, Duties and Composition*, 12(2), 6–11. <https://doi.org/10.22495/cbv12i2art1>
- Atmaja, Y. W., Riswan, & Tohir. (2015). Analisis Pengaruh Good Corporate Governance, Ukuran Perusahaan, dan Leverage Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan Sektor Perbankan (Studi pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2009-2013). *Journal & Proceeding FEB Unsoed*, 21(1), 1–15. <http://jos.unsoed.ac.id/index.php/performance/article/view/877/658>
- Azis, A., & Hartono, U. (2017). Pengaruh Good Corporate Governance, Struktur Modal, Dan Leverage Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Pada Sektor Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015. *Jurnal Lmu Manajemen*, 5(3), 1–13.
- Bashir, Z., Bhatti, G. A., & Javed, A. (2020). Corporate governance and capital structure as driving force for financial performance : Evidence from non-financial listed companies in Pakistan. *Business Review*, 15(1).
- BUMN, M. N. B. (2011). Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara (BUMN) No: PER-01/MBU/2011. (*Per—01/Mbu 2011*), <http://jdih.bumn.go.id/baca/PER-01/MBU/2011.pdf>.
- Cabrera Marino, K. M. (2017). Инновационные подходы к обеспечению качества в здравоохранении No Title. *Вестник Росздравнадзора*, 6, 5–9.
- Dhea Gitami Fintreswari, F. S. (2017). Pengaruh Kinerja Keuangan, Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan Food and Beverage. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2), 203–216. <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.118-127>
- Eksandy, A. (2018). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perbankan Syari’Ah Indonesia. *Jurnal Akuntansi : Kajian Ilmiah Akuntansi (JAK)*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.30656/jak.v5i1.498>
- EVIYANAH, I. (2018). ANALISIS PENGARUH CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI INDEX SAHAM SYARIAH INDONESIA (ISSI) PERIODE 2012-2016 YANG TERDAFTAR DI INDEX SAHAM SYARIAH.
- Ginting, R. B., Samosir, C. P., Priwendamai, F., & Ginting, W. Va. (2020). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Dividen Pada Sektor Trade, Service, And Investment Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2018. *Owner*, 4(1), 303. <https://doi.org/10.33395/owner.v4i1.225>
- Governance, K. N. G. C. (2016). Pedoman Pembentukan Komite Audit yang Efektif. *Knee Surgery, Sports Traumatology, Arthroscopy*, 24(3), 707–711. <https://doi.org/10.1007/s00167-015-3516-9>
- Hanh, L. T. M., Ting, I. W. K., Kweh, Q. L., & Hoanh, L. T. H. (2018). Board meeting frequency and financial performance: A case of listed firms in Vietnam. *International Journal of Business and Society*, 19(2), 464–472.
- Hendratni, T. W. et al. (2018). Kinerja Keuangan Sektor Perbankan Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2012-2016. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(1), 37–52.
- Hong, N. Y., San, O. T., Tunku, U., & Rahman, A. (2016). Assessing the relationship among corporate governance, sustainability disclosure and financial performance. *Asia-Pacific Management Accounting Journal*, 11(2), 129–146.
- Indahningrum, R. putri. (2020). CORPORATE GOVERNANCE, CORPORATE ENVIRONMENTAL DISCLOSURE DAN FIRM VALUE. 2507(1), 1–9.
- Jensen, M. C. (1993). the Modern Industrial Revolution, Exit, and the Failure of Internal Control Systems. *Journal of Applied Corporate Finance*, 6(4), 4–23. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6622.1994.tb00244.x>
- Kusnadi, M. D. (2018). Pengaruh Dimensi Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan (Studi pada Badan Usaha Milik Negara yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 1–19.
- Mohammed, H. D. (2020). Corporate Governance and Financial Performance of Quoted Companies in Nigeria. *European Journal of Business and Management*, 12(6), 31–40.

- <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-6-04>
- Muhammad Rizky Afinurzaid, S. B. H. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance, Dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 20(1), 21–32. <https://doi.org/10.34208/jba.v20i1.404>
- Mulyadi, R. (2016). PENGARUH CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN. *Routledge Handbook of Japanese Business and Management*, 3(1), 59–74. <https://doi.org/10.4324/9781315832661>
- Nurhidayah, V. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perbankan Di Bei. *Prisma (Platform Riset Mahasiswa Akuntansi) Volume 01 Nomor 02 Tahun 2020 (Hal: 132-142, 01, 132–142)*.
- Palaniappan, G. (2017). Determinants of corporate financial performance relating to board characteristics of corporate governance in Indian manufacturing industry: An empirical study. *European Journal of Management and Business Economics*, 26(1), 67–85. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-07-2017-005>
- Perusahaan, U.-U. N. 8 P. 1 ayat (1) T. 1997 tentang dokumen. (1997). UU Dokumen Perusahaan. *Undang-Undang No. 8 Pasal 1 Ayat (1) Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan*.
- Prayanthi, I., & Laurens, C. N. (2020). Pengaruh Dewan Direksi, Komisaris Independen, Dan Komite Audit Terhadap Kinerja Keuangan Pada Sektor Makanan Dan Minuman. *Klabat Journal of Management*, 1(1), 66. <https://doi.org/10.31154/kjm.v1i1.450.66-89>
- PUTRI, R. M. (2018). *PENGARUH MEKANISME CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PERBANKAN Oleh : RAUDHATUL MARDHIAH PUTRI Pembimbing : Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi PADANG*.
- Saifi, M. (2019). Pengaruh Corporate Governance Dan Struktur Kepemilikan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Profit*, 13(02), 1–11. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2019.013.02.1>
- Salsabila Sarafina, M. S. (2017). PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN DAN EFEKNYA TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (Studi Pada Badan Usaha Milik Negara yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2014). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 33(1), 146–153.
- Setiawan, A. (2016). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal SIKAP (Sistem Informasi, Keuangan, Auditing Dan Perpajakan)*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.32897/sikap.v1i1.41>
- Sigalingging, Y. N., & Dewi, A. S. (2019). *PENGARUH KEBIJAKAN DIVIDEN DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP LEVERAGE PERUSAHAAN DENGAN INVESTMENT OPPORTUNITY SET (IOS) SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA SEKTOR TRADES, SERVICES & INVESTMENT YANG TERDAFTAR DI BEI*. 1–23. <https://doi.org/10.31227/osf.io/6sa8n>
- Togatorop, N. S., Siregar, M. K. S., Tanjung, M. A., & Hulu, K. (2019). Pengaruh Leverage (DER), Return On Assets (ROA), Rasio Lancar (CR), Terhadap Harga Saham Pada Sektor Trade, Service & Investment Di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2018. *Jurnal Global Manajemen*, 8, 1–11.
- U. B. Azubike, J., Joseph Ugochukwu, M., & Ikechichukwu Innocent, O. (2015). Impact of Corporate Board Meetings on Financial Performance: Evidence from Selected Listed Companies in Nigeria. *International Journal of Economics and Finance*, 7(12), 268. <https://doi.org/10.5539/ijef.v7n12p268>
- Widianingsih, D. (2018). Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Komisaris Independen, serta Komite Audit pada Nilai Perusahaan dengan Pengungkapan CSR sebagai Variabel Moderating dan Firm Size sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 19(1), 38. <https://doi.org/10.29040/jap.v19i1.196>
- Yadhi George Makarios Sagala, P. B. H. (2019). Pengaruh keterlibatan dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 8(3), 1–11.
- Yunina, F., & Nisa, N. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Bank Syariah Tahun 2015-2017. *Jurnal Akuntansi*, 10(1), 45–56.

Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Distribusi terhadap Keputusan Pembelian

Nurmin Arianto^{1*}, Briani Dewi Astri Octavia²

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang¹; dosen01118@unpam.ac.id*

²Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

Received 12 Maret 2021 | Revised 12 Maret 2021 | Accepted 27 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan dan distribusi secara parsial dan simultan terhadap keputusan pembelian pada PT SI. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 90 responden dengan teknik insidental sampling. Data dianalisa menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa kualitas pelayanan dan distribusi secara simultan berpengaruh terhadap keputusan pembelian pada PT SI. Secara parsial kualitas pelayanan dan distribusi produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian pada PT SI. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kualitas Pelayanan dan Distribusi berpengaruh terhadap keputusan pembelian pada PT SI.

Kata Kunci: *kualitas pelayanan; distribusi; keputusan pembelian.*

Abstract

The objective of this study is to determine the effect of the quality and distribution of the service partially and simultaneously in the purchase decisions in PT SI. The number of samples used in this study was 90 respondents with incidental sampling techniques. Data were analyzed by multiple linear regression analysis. Based on the results of the study, it was found that the quality of service and distribution have a simultaneous effect on purchase decisions in PT SI. Partially, the quality of the service and the distribution of the product have a positive and significant effect on the purchase decisions at PT SI. Therefore, it can be concluded that the Quality and distribution of the service have an effect on the purchase decisions in PT SI.

Keywords: *service quality; distribution; purchasing decisions*

PENDAHULUAN

Perusahaan general trading memberikan support bisnis dalam pemenuhan kebutuhan korporasi antara lain pengadaan kebutuhan barang dan atau jasa. Dengan semakin banyaknya kebutuhan terkait dengan project penyedia aplikasi layanan di suatu perusahaan, maka dibutuhkan pihak kedua dalam rangka membantu perusahaan dalam memperlancar kegiatan usahanya. Produk Utama dari PT SI adalah Kimberly Clark Profesional (Workplace and safety), Safety Equipment (Apron, Masker, Eye Wear, Head Wear, Hand Gloves, Apparel), Lockout/Tag Out, Spare Parts, dan Cromwell (Tools). Pelanggan PT SI tersebar diseluruh Indonesia dari Sabang sampai merauke, namun memiliki focus customer yang berada di JABODETABEK khususnya yang berada di Kawasan Industri MM2100, Jababeka Estate, EJIP, JATAKE, KIIC, sampai dengan Surya Cipta. Terdapat 854 customer yang sudah terdaftar di database dan saat ini PT SI sedang mengembangkan bisnisnya dengan cara memanfaatkan teknologi berbasis web dengan berfokus menyediakan produk perkakas yang berkualitas. untuk membantu para supplier maupun enduser. Kualitas pelayanan yang diberikan haruslah maksimal, karena apabila konsumen tidak ditanggapi atau tidak dilayani dengan cepat maka konsumen akan berpindah kelain hati,

dan kesan yang akan diberikan oleh konsumen akan negatif, seperti halnya peribahasa yang mengatakan bahwa pembeli adalah Raja itu artinya kita sebagai penjual harus memberikan pelayanan yang bagus agar konsumen merasa puas dan yakin bahwa kita bisa membantu memenuhi kebutuhannya, seperti memberikan respon yang baik, cepat tanggap, mampu menangani segala keluhannya, bisa memberikan solusi, dll. Dibawah ini adalah tabel data pelayanan yang diterima oleh PT SI selama 3 tahun terakhir ini :

Tabel 1. Data Pelayanan pada PT SI

No	Daftar Pelayanan	Standar	Tahun dan Nilai		
			2017	2018	2019
1	Berwujud (<i>Tangible</i>)	Staff berpenampilan bersih dan menarik	Bersih & Menarik	Bersih & Menarik	Bersih & Kurang Menarik
2	Komunikasi yang baik (<i>Emphaty</i>)	Mudah dipahami	Mudah Dipahami	Mudah dipahami	Kurang bisa dipahami
3	Keandalan karyawan memberikan produk sesuai kebutuhan (<i>Realibility</i>)	Akurat dan terpercaya	Tidak Akurat	Tidak Akurat	Tidak Akurat
4	Daya tanggap karyawan dalam memberikan pelayanan (<i>Responsiveness</i>)	Cepat dan tepat	Cepat	Kurang Cepat	Kurang Cepat
5	Jaminan (<i>Assurance</i>)	Ramah dan Sopan	Ramah	Kurang Ramah	Kurang Ramah

Sumber : PT SI

Berdasarkan Tabel 1. dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan yang diberikan oleh PT SI masih belum maksimal dari tahun ke tahun, hal ini membuat konsumen kecewa karena merasa tidak sesuai dengan harapannya, selain itu perusahaan bisa melihat berbagai hasil akhir yang berbeda-beda yang diberikan pelanggan dengan mengikuti tindakan-tindakan yang mungkin terjadi, mulai dari marah hingga gembira. Dimana Menurut Tjiptono (2014:157), "Kualitas pelayanan adalah ukuran seberapa bagus tingkat layanan yang diberikan mampu sesuai dengan ekspektasi pelanggan". Jika kualitas pelayanan buruk maka apabila banyak alternatif yang menawarkan produk serupa, konsumen akan dengan mudah berpindah dan tidak akan memutuskan membeli di PT SI.

Selain kualitas pelayanan hal lain yang menyebabkan konsumen tidak memutuskan membeli adalah Distribusi, suatu produk baik itu dalam bentuk barang atau dalam bentuk jasa akan laku dipasaran apabila produk tersebut dapat disalurkan ke berbagai tempat dimana terdapat calon pembeli potensial. Untuk tujuan yang dimaksud maka digunakanlah distribusi untuk memasarkan produk. Apabila dalam pendistribusian belum maksimal atau tidak dapat menjangkau konsumen potensial maka konsumen akan mengurungkan niatnya untuk membeli. Berikut data pendistribusian di PT SI

Tabel 2. Data Distribusi PT SI

Area	Waktu Pengiriman		Transportasi	
	Tempo (<i>After receive PO</i>)	Cash (<i>After receive payment</i>)	Nilai PO \geq 3jt	Nilai PO \leq 3jt
Jakarta	2-3 hari	1-2 hari	Ekspedisi Sakha	<i>Pick Up</i> /J&T/Wahana/JNE/Dakota
Bogor	2-3 hari	1-2 hari	Ekspedisi Sakha	<i>Pick Up</i> /J&T/Wahana/JNE/Dakota
Bekasi	2-3 hari	1-2 hari	Ekspedisi Sakha	<i>Pick Up</i> /J&T/Wahana/JNE/Dakota
Cikarang	2-3 hari	1-2 hari	Ekspedisi Sakha	<i>Pick Up</i> /J&T/Wahana/JNE/Dakota
Karawang	2-3 hari	1-2 hari	-	<i>Pick Up</i> /J&T/Wahana/JNE/Dakota
Tangerang	2-3 hari	2-3 hari	-	<i>Pick Up</i> /J&T/Wahana/JNE/Dakota
Jateng	-	2-3 hari	-	Herona/J&T/Wahana/JNE/Dakota
Jatim	-	2-3 hari	-	Herona/J&T/Wahana/JNE/Dakota
Kalimantan	-	2-3 hari	-	Indah Cargo/J&T/JNE/Dakota
Sumatera	-	2-3 hari	-	Indah Cargo/J&T/JNE/Dakota

Sumber: PT SI

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa distribusi pada PT SI belum luas karena keterbatasan saluran distribusi yang menyebabkan keterlambatan sampai di tempat konsumen terutama konsumen yang berada diluar JABOBEKCIKA (Jakarta, Bogor, Bekasi, Cikarang) dan berdasarkan informasi yang peneliti dapat dari konsumen yang berada di luar area menginformasikan barang sampai ke tujuan bisa 7-10 hari terkadang bisa lebih, disisi lain barang sudah dibutuhkan, hal itu menyebabkan ketidaknyamanan bagi konsumen. Tjiptono (2014:295), mengatakan bahwa “Saluran distribusi merupakan serangkaian partisipasi organisasional yang melakukan semua fungsi yang dibutuhkan untuk menyampaikan produk/jasa dari penjual ke pembeli akhir.” Dikarenakan masih terdapat keluhan terkait kualitas pelayanan dan distribusi yang berujung kepada keputusan pembelian maka akan berpengaruh kepada tingkat fluktuasi hasil penjualan pada PT SI. Terlampir data penjualan dari tahun 2016 sampai dengan 2019:

Tabel 3. Data Penjualan PT SI

Bulan	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Januari	Rp 274.398.495	Rp 222.329.992	Rp 274.398.495	Rp 197.384.916
Februari	Rp 168.573.250	Rp 219.232.206	Rp 168.573.250	Rp 165.787.652
Maret	Rp 207.961.388	Rp 322.788.687	Rp 207.961.388	Rp 162.851.837
April	Rp 308.419.442	Rp 239.981.677	Rp 308.419.442	Rp 155.723.846
Mei	Rp 257.846.970	Rp 311.949.465	Rp 257.846.970	Rp 325.764.243
Juni	Rp 301.791.911	Rp 249.543.476	Rp 91.383.348	Rp 106.841.370
Juli	Rp 115.975.637	Rp 261.265.858	Rp 183.665.250	Rp 184.095.364
Agustus	Rp 371.270.170	Rp 223.604.297	Rp 264.529.945	Rp 163.723.919
September	Rp 229.955.966	Rp 206.268.550	Rp 149.481.730	Rp 206.268.550
Oktober	Rp 252.208.405	Rp 229.955.966	Rp 154.620.012	Rp 218.244.785
November	Rp 331.066.341	Rp 200.506.781	Rp 243.933.303	Rp 137.104.264
Desember	Rp 295.161.807	Rp 214.994.816	Rp 125.110.474	Rp 197.080.714
Total	Rp 3.114.629.782	Rp2.902.421.771	Rp2.429.923.606	Rp2.220.871.460

Sumber: PT SI

Berdasarkan Table 3 dapat dilihat data penjualan selama 4 tahun terakhir dengan rekapitulasi tiap tahunnya didapat hasil yang menurun disetiap tahunnya artinya masih sangat perlu adanya perbaikan dalam segi penjualan. Hal tersebut dikarenakan ada beberapa faktor diantaranya Kualitas pelayanan yang diberikan, ataupun faktor lain yang mempengaruhi seperti distribusi, sehingga ketika konsumen membutuhkan produk tersebut akan ragu-ragu untuk memutuskan membeli di PT SI. Selain itu kualitas pelayanan dan proses distribusi sangat mempengaruhi konsumen dalam memutuskan untuk membeli atau tidaknya, karena jika konsumen sulit dan lama dalam mendapatkan informasi pelayanan maka akan beralih kompetitor. Berbeda halnya jika respon terhadap konsumen baik, cepat dan tanggap maka konsumen akan segera memutuskan untuk membeli. Kotler dan Amstron (2014:251-252), mengatakan bahwa “Keputusan pembelian adalah suatu proses penyelesaian masalah yang terdiri dari menganalisa atau pengenalan kebutuhan dan keinginan, pencarian informasi, penilaian sumber-sumber seleksi terhadap alternatif pembelian, keputusan pembelian, dan perilaku setelah pembelian”.

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh Kualitas pelayanan dan Distribusi terhadap keputusan pembelian. Dan selanjutnya, hasil penelitian ini akan penulis tuangkan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Distribusi terhadap Keputusan Pembelian pada PT SI”. Sehingga tujuan secara khusus dalam penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas pelayanan dan distribusi terhadap keputusan pembelian baik secara parsial ataupun secara simultan pada PT SI.

Kualitas Pelayanan

Kualitas Pelayanan merupakan salah satu bagian dari bagian manajemen pemasaran. Kualitas pelayanan telah menjadi salah satu faktor dominan terhadap keberhasilan salah satu organisasi. Pengembangan kualitas sangat didorong oleh kondisi pesaing antar perusahaan, kemajuan teknologi, tahapan perekonomian sosial budaya masyarakat. Menurut Tjiptono (2014:157), “Kualitas pelayanan adalah ukuran seberapa bagus tingkat layanan yang diberikan mampu sesuai dengan ekspektasi pelanggan”. Indikator yang di gunakan untuk mengukur Kualitas Pelayanan adalah Menurut Tjiptono (2014:77), untuk mengevaluasi kualitas jasa umumnya menggunakan 5 dimensi yang disingkat TERRA

yaitu Berwujud (Tangible), Empati (Empathy), Daya Tanggap (Responsiveness), Keandalan (Reliability), Jaminan (Assurance).

Distribusi

Dalam usaha untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan di bidang pemasaran, setiap perusahaan melakukan kegiatan penyaluran. Penyaluran merupakan kegiatan penyampaian produk sampai ke tangan si pemakai atau konsumen pada waktu yang tepat. Beberapa pengertian mengenai saluran distribusi yang berkaitan dengan saluran distribusi oleh pakar di bidangnya sebagai berikut: Menurut Tjiptono (2014:295), “Saluran distribusi merupakan serangkaian partisipan organisasional yang melakukan semua fungsi yang dibutuhkan untuk menyampaikan produk/jasa dari penjual ke pembeli akhir.” Indikator yang di gunakan untuk mengukur distribusi menurut Tjiptono (2014:363), diantaranya yaitu Transportation, Storage dan warehousing, Border processing, Protective.

Keputusan Pembelian

Kotler dan Amstrong (2014:251-252), “keputusan pembelian adalah suatu proses penyelesaian masalah yang terdiri dari menganalisa atau pengenalan kebutuhan dan keinginan, pencarian informasi, penilaian sumber-sumber seleksi terhadap alternatif pembelian, keputusan pembelian, dan perilaku setelah pembelian. Kotler dan Keller (2016:188) indikator dari keputusan pembelian konsumen adalah diantaranya yaitu Pilihan Produk, Pilihan Merek, Pilihan Penyalur, Waktu Pembelian, Jumlah Pembelian, Metode Pembayaran.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir diatas maka hipotesis diajukan dalam penelitian ini adalah:

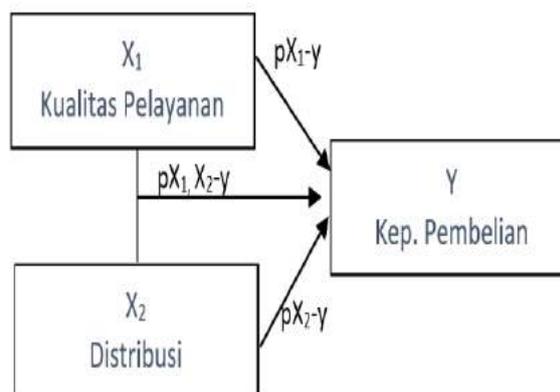
Ha1: $p \neq 0$: “Terdapat pengaruh antara kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian pada PT SI”

Ha2: $p \neq 0$: “Terdapat pengaruh antara distribusi terhadap keputusan Pembelian pada PT SI”

Ha3: $p \neq 0$: “Terdapat pengaruh kualitas pelayanan dan harga secara bersama-sama Secara simultan terhadap keputusan pembelian pada PT Sakha Internasional”.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori pendukung tersebut, kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut, kerangka pemikiran secara sistematis mengenai “Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Distribusi Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT SI” dapat dilihat dari gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah pelanggan existing end user di PT SI selama tahun 2019 sebanyak 854 konsumen/perusahaan yang tersebar di seluruh Indonesia. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik Nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2016:84) mendefinisikan “Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.” Ukuran sampel yang digunakan didasarkan pada rumus Slovin dikarenakan jumlah populasinya diketahui dengan

toleransi 10%. Sehingga diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 responden/perusahaan Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penulisan penelitian ini penulis menggunakan dua macam teknik pengumpulan data yaitu : Penelitian Lapangan yang terdiri dari Observasi yang di gunakan yaitu observasi berperan serta (*participant observation*). Peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Karena peneliti bekerja pada perusahaan yang ditelitinya. Dan Kuisisioner yang di gunakan dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah kuisisioner tertutup dengan memanfaatkan google docs dalam penyebarannya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji Instrumen yaitu uji Validitas dan Uji Relibilitas dimana membandingkan nilai r hitung atau r ca dengan r tabel. Dimana nilai r tabel untuk validitas ialah 0,300 sesuai dengan Teori Sugiyono (2017:182) sedangkan r tabel untuk Uji Relibilitas ialah 0,600 dengan menggunakan Teori Sugiyono (2017:184). Dan Uji Asumsi Klasik dimana setelah data yang diperoleh Valid dan Relibael maka peneliti menguji data tersebut menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas,Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastiisitas. Dan berikutnya dianalisis Regresi Linear, dimana bentuk Persamaan umum regresi berganda menurut Sugiyono (2010:277) adalah: $y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \varepsilon$. Setelah melakukan analisis Regresi Berganda maka penulis menguji Hipotesis baik secara parsila ataupun simultan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Kualitas Pelayanan	Koefisien Korelasi	Distribusi	Keputusan	R Tabel	Keterangan
1	0,711	0,692	0,625	0,300	Valid
2	0,524	0,640	0,701	0,300	Valid
3	0,806	0,716	0,618	0,300	Valid
4	0,850	0,786	0,691	0,300	Valid
5	0,841	0,788	0,686	0,300	Valid
6	0,816	0,730	0,715	0,300	Valid
7	0,829	0,756	0,563	0,300	Valid
8	0,694	0,705	0,492	0,300	Valid
9	0,783	0,728	0,631	0,300	Valid
10	0,757	0,740	0,539	0,300	Valid
11	0,747	-	0,571	0,300	Valid
12	-	-	0,648	-	-
13	-	-	0,606	-	-

Sumber : Output SPSS yang di olah

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan semua variabel dinyatakan valid, karena r hitung > r table.

Tabel 5. Rangkuman Analisa Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Syarat	Keterangan
1	Kualitas Pelayanan (X_1)	0,926	0,60	Reliabel
2	Distribusi (X_2)	0,899	0,60	Reliabel
3	Keputusan Pembelian (Y)	0,850	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS yang di olah (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuisisioner dikatakan reliabel dan baik sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini, menurut Sugiyono (2016:184) adalah 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan teori statistika model linier hanya residu dari variable dependent Y yang wajib diuji normalitasnya, sedangkan variabel independen diasumsikan bukan fungsi distribusi, jadi tidak perlu diuji normalitasnya. Hasil output dari pengujian normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

Tabel 6. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.21384997
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.047
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat nilai Asymp. Sig (2-Tailed) yaitu 0,200 sehingga lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Selain itu dapat juga dilihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Batas dari nilai tolerance adalah $\geq 0,10$ atau nilai VIF adalah $\leq 10,0$ (Imam Ghazali, 2016:106). (variance inflation factor) dan nilai tolerance melalui program SPSS sebagai berikut:

- 1) Nilai VIF $\geq 10,0$ atau tolerance value $\leq 0,10$, maka terjadi multikolinieritas
- 2) Nilai VIF $\leq 10,0$ atau tolerance value $\geq 0,10$ maka bebas multikolinieritas

Dari data tabel di atas maka diperoleh nilai:

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,508	1,970	Non Multikolinieritas
X2	0,508	1,970	Non Multikolinieritas

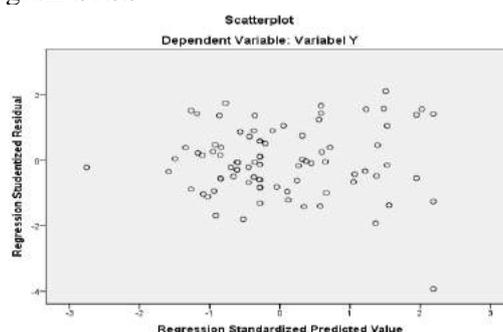
Tolerance Value Kualitas Pelayanan $0,508 > 0.1$ dan VIF Kualitas Pelayanan $1,970 < 10.0$

Tolerance Value Distribusi $0,508 > 0.1$ dan VIF Distribusi $1,970 < 10.0$

Maka bebas dari adanya multikolinieritas dan semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lolos gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. Berikut hasil pengolahan menggunakan program SPSS :



Gambar 2. Grafik Scatter

Scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini

Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah konsumen existing end user di PT SI selama tahun 2019 sebanyak 854 konsumen/perusahaan yang tersebar di seluruh Indonesia. Jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 konsumen. Sedangkan untuk karakteristik responden itu sendiri terdiri dari : jenis kelamin, Pendidikan Terakhir, dan Lama Bekerja. Karakteristik dari masing-masing responden disajikan dalam tabel-tabel berikut :

Jenis Kelamin

Atas berdasarkan jenis kelamin responden dapat diketahui bahwa yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 61,1% responden, dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 38,9% responden. Jadi dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan pesentase 61,1%, karena banyak konsumen laki-laki yang menggunakan produk dari PT SI yang mayoritas adalah barang-barang engineering dan maintenance serta kebutuhan untuk industry.

Pendidikan

berdasarkan pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas konsumen berpendidikan terakhir Strata 1 (Sarjana) dengan jumlah 55,6%, kemudian di susul responden berpendidikan Diploma (D3) dengan jumlah 25,6%. Jadi mayoritas konsumen yang menggunakan produk PT SI adalah yang berpendidikan Strata 1 (Sarjana).

b. Variabel Kualitas Pelayanan

Berdasarkan tabel diatas maka terlihat nilai rata-rata yaitu 4,21 atau di berada di kategori skala (4,21 – 5,00: Sangat Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel Kualitas Pelayanan (x_1) memiliki kategori skala Sangat Baik, dilihat dari skor tertinggi 4,34 yaitu pada pernyataan " Staff PT SI ramah dan sopan " sehingga banyak responden yang memilih berbelanja di PT SI dikarenakan memang pelayanan di PT Sakha sudah baik.

Disamping itu pihak perusahaan harus lebih meningkatkan Kualitas Pelayanan karena masih terdapat skor rendah sebesar 4,04 yaitu pada pernyataan " PT SI cepat dalam membalas email " dimana perusahaan harus lebih meningkatkan kualitas pelayanan dari segi kecepatan dalam membalas email itu sendiri agar pelayanan semakin maksimal dan sesuai dengan harapan konsumen.

c. Variabel Distribusi

Berdasarkan tabel diatas maka terlihat nilai rata-rata yaitu 4,06 atau di berada di kategori skala (3,41 – 4,20: Tinggi/Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel Distribusi (x_2) memiliki kategori skala Baik, dilihat dari skor tertinggi 4,24 yaitu pada pernyataan " Pengemasan produk rapih dan aman sehingga sampai ke konsumen dengan selamat " sehingga banyak responden yang memilih berbelanja di PT SI dikarenakan mereka merasa terjamin atas barang yang dipesan, standar packing sudah baik sehingga barang akan sampai ditangan konsumen dengan tidak ada cacat.

Disamping itu pihak perusahaan harus lebih meningkatkan Distribusi karena masih terdapat skor rendah sebesar 3,89 yaitu pada pernyataan "Lokasi gudang PT Sakha strategis mudah dijangkau " dimana perusahaan harus lebih meningkatkan kemudahan dalam mengakses gudang, semisal menambahkan petunjuk arah menuju lokasi gudang agar mudah dijangkau oleh konsumen.

d. Variabel Keputusan Pembelian

Berdasarkan tabel diatas maka terlihat nilai rata-rata yaitu 3,90 atau di berada di kategori skala (3,41 – 4,20: Tinggi/Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel Keputusan Pembelian (Y) memiliki kategori skala Baik, dilihat dari skor tertinggi 4,24 yaitu pada pernyataan " Saya mendapat informasi PT SI dari website/market place/teman " sehingga banyak responden yang memilih berbelanja di PT SI dikarenakan nama PT SI/Sakha.co.id sudah tidak asing lagi banyak berada di market place maupun refrensi dari saudara/teman.

Disamping itu pihak perusahaan harus lebih meningkatkan tingkat keputusan pembelian karena masih terdapat skor rendah sebesar 3,16 yaitu pada pernyataan "Saya membutuhkan waktu lama untuk memutuskan membeli karena harus melengkapi dokumen (ex. NPWP, Form New

Customer)", Dari hasil penelitian tersebut bahwa masih terdapat konsumen yang merasa membutuhkan waktu lama saat akan memutuskan membeli karena mereka harus melengkapi dokumen seperti NPWP, dll, maka dari itu sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan keputusan pembelian dengan memperringkas persyaratan atau tata cara membeli di sakha.co.id / PT SI sehingga pelanggan dapat dengan mudah membeli produk yang diinginkannya

Analisis Kuantitatif

a. Uji Regresi Berganda

Berdasarkan uji dengan program SPSS diperoleh hasil regresi berganda seperti terangkum pada tabel berikut:

Tabel 8. Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.936	4.744		2.305	.024
	Variabel X1	.294	.136	.238	2.158	.034
	Variabel X2	.642	.144	.492	4.457	.000

a. Dependent Variable: Variabel Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda: $Y = 10,936 + 0,294 X1 + 0,642 X2 + e$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

Konstanta sebesar 10,936 menyatakan bahwa tanpa ada variabel Kualitas Pelayanan (x1) dan Distribusi (x2) maka Keputusan Pembelian (y) tetap terbentuk sebesar 10,936 atau jika nilai Kualitas Pelayanan (x1) dan Distribusi (x2) nilainya = 0 maka Keputusan Pembelian tetap memiliki nilai = 10,936 yang artinya konsumen akan tetap membeli produk tersebut meskipun Kualitas Pelayanan dan Distribusi yang diberikan masih kurang, karena pada dasarnya konsumen membutuhkan produk tersebut untuk memenuhi kebutuhannya, terutama perkakas yang dijual untuk kebutuhan pabrik atau industri.

Variabel Kualitas Pelayanan (x1) berpengaruh positif terhadap Keputusan Pembelian (y) dengan nilai koefisien sebesar 0,294. Artinya jika variabel Kualitas Pelayanan (x1) meningkat satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel Distribusi (x2), tetap, maka Keputusan Pembelian (y) akan meningkat sebesar 0,294.

Variabel Distribusi (x2) berpengaruh positif terhadap Keputusan Pembelian (y) dengan nilai koefisien sebesar 0,642. Artinya jika variabel Distribusi (x2) meningkat satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel Kualitas Pelayanan (x1) tetap, maka Keputusan Pembelian akan meningkat sebesar 0,642.

Korelasi dan Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Product Moment
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.463	.450	4.262

a. Predictors: (Constant), Variabel X2, Variabel X1

b. Dependent Variable: Variabel Y

Nilai koefisien korelasi dapat dilihat dengan nilai R yaitu 0.680 dimana Kualitas Pelayanan (x1) dan Distribusi (x2) memiliki hubungan yang "kuat" terhadap Keputusan Pembelian (y) karena 0.680 berada di antara 0.60 s/d 0.799. Hal ini sejalan dengan teori Muhammad Idrus (2019:168) BAB III halaman 70.

Determinasi

Berdasarkan tabel di atas juga hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0.450. Hal ini berarti 45 % Keputusan Pembelian dapat dijelaskan oleh

variabel x1 (kualitas pelayanan) dan x2 (Distribusi) sedangkan sisanya 55% Keputusan Pembelian dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya promosi, harga dan kualitas produk.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen x1 (kualitas pelayanan), x2 (distribusi), terhadap variabel dependen keputusan pembelian (y). Dan menentukan variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi Keputusan Pembelian, sehingga dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.936	4.744		2.305	.024
	Variabel X1	.294	.136	.238	2.158	.034
	Variabel X2	.642	.144	.492	4.457	.000

a. Dependent Variable: Variabel Y

Pengaruh dari masing-masing variabel x1 (kualitas pelayanan) dan x2 (Distribusi) terhadap Keputusan Pembelian (y) dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi (probabilitas) dimana semua variabel mempunyai arah yang positif dan berpengaruh signifikan karena nilai signifikansi < 0,05. atau pada t tabel dengan nilai signifikansi 0,05 maka diperoleh t tabel 1,98793 atau =TINV(0,05;132):

1. Pengaruh Kualitas Pelayanan (x1) terhadap Keputusan Pembelian

Hasil uji parsial (uji t) antara Kualitas Pelayanan terhadap keputusan pembelian menunjukkan nilai t hitung > t tabel (2,158 > 1,98793) dan sig < 0,05 (0,034 < 0,05) sehingga Ho1 di tolak dan Ha1 diterima yaitu “terdapat pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian”. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asrizal Efendy Nasution dan Muhammad Taufik Lesmana (2018), Felicia Wijaya, Andy, dkk (2019), serta Lydia Herlina Mal dan I Gede Agus Mertayasa (2018) Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian konsumen.

2. Pengaruh distribusi (x2) terhadap Keputusan Pembelian

Hasil uji parsial (uji t) antara Distribusi terhadap Keputusan Pembelian menunjukkan nilai t hitung > t tabel (4,457 > 1,98793) dan sig < 0,05 (0,00 < 0,05) sehingga Ha2 diterima dan Ho2 ditolak yaitu “terdapat pengaruh Kualitas Pelayanan dan Distribusi terhadap Keputusan Pembelian”. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haris Fauzi (2018) dan Felicia Wijaya, Andy, dkk (2019) bahwa Terdapat pengaruh Distribusi secara bersama-sama terhadap keputusan pembelian.

Uji Simultan

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel:

Tabel 10. Uji Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1359.991	2	679.995	37.435	.000 ^b
	Residual	1580.331	87	18.165		
	Total	2940.322	89			

a. Dependent Variable: Variabel Y

b. Predictors: (Constant), Variabel X2, Variabel X1

Dari hasil uji F dapat diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $37,435 > 3,10$ dan nilai sig $<$ 0,05 atau $0,00 < 0,05$ " terdapat pengaruh Kualitas Pelayanan dan Distribusi secara simultan terhadap Keputusan Pembelian ". Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Felicia Wijaya, Andy, dkk (2019) Bahwa variable distribusi dan kualitas pelayanan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian.

SIMPULAN

Kualitas Pelayanan secara parsial berpengaruh terhadap keputusan pembelian dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,158 > 1,98793$) dan sig $<$ 0,05 ($0,034 < 0,05$)

Distribusi secara parsial berpengaruh terhadap keputusan pembelian dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($4,457 > 1,98793$) dan sig $<$ 0,05 ($0,00 < 0,05$)

Kualitas Pelayanan dan Distribusi secara simultan berpengaruh terhadap keputusan pembelian dengan nilai F hitung $>$ f tabel yaitu $37,435 > 3,10$ dan nilai sig $<$ 0,05 atau $0,000 < 0,005$

Kualitas pelayanan dan distribusi yang sudah memiliki hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian sebaiknya perusahaan dapat menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan dan distribusi agar konsumen banyak yang memutuskan membeli karena mereka membutuhkan atau menginginkan produk. hal ini sejalan dengan teori Kotler dan Armstrong (2014:251-252).

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N., & Difa, S. A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Minat Beli Konsumen Pada PT Nirwana Gemilang Property. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 108-119.
- Arianto, N., & Setiawan, A. (2020). Pengaruh Promosi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah. *Jurnal Ilmiah Feasible (JIF)*, 2(1), 27-37.
- Arianto, N., & Kurniawan, F. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Promosi Terhadap Loyalitas dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (Studi Home Industri Produk Pakaian Sablon & Bordir). *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 4(2), 254-268.
- Arianto, N. (2020). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 3(2), 12-22.
- Arianto, N. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pengunjung Dalam Menggunakan Jasa Hotel Rizen Kedaton Bogor. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 1(2).
- Arianto, N. (2020). Kepemimpinan dan Komunikasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 124-137.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kotler, P and Gary A. 2014, *Prinsip-prinsip Pemasaran, (Terjemahan Ancella Anitawati Hermawan)*, Jilid I Edisi 13, Prehallindo, Jakarta
- Kotler, Phillip dan Kevin Lane Keller.(2016). *Manajemen Pemasaran edisi 12 Jilid 1 & 2*. Jakarta: PT. Indeks
- Sugiyono. 2016. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tjiptono, Fandy. 2014, *Pemasaran Jasa-Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*, Andi Offset, Yogyakarta.

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsiibisnis@gmail.com

Penentu Kinerja Pegawai Dari Motivasi, Beban Kerja dan Komitmen Organisasional

Deri Firmansyah^{1*}, Dadang Saepuloh², Neneng Yanti Andriani³, Agung Laksana⁴

^{1,3,4}Jurusan Manajemen STIE Pasim Sukabumi; deri@stiepasim.ac.id*

² FKIP Ekonomi Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang; dsaepuloh@unis.ac.id

Received 11 Januari 2021 | Revised 05 Maret 2021 | Accepted 27 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji besarnya kontribusi pengaruh diantara motivasi kerja, beban kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan sama dengan jumlah yang ada pada populasi sebanyak 31 pegawai dengan menggunakan teknik *sampling total* (sensus). Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan langsung kepada responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkong Kabupaten Sukabumi dipengaruhi oleh motivasi kerja, beban kerja, dan komitmen organisasional baik secara parsial maupun secara simultan. Motivasi kerja memiliki efek yang lebih dominan dalam menentukan perubahan kinerja pegawai dibandingkan dengan komitmen organisasional dan beban kerja.

Kata Kunci: Motivasi; Beban Kerja; Organisasional; Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this research is to examine the magnitude of the contribution of influence between work motivation, workload and organizational commitment to employee performance. The sample used is the same as the number in a population of 31 employees using a total sampling technique (census). The data used are primary data obtained through distributing questionnaires given directly to respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination (R^2). The results of the research show that the performance of employees at the UPK Community Revolving Fund, Lengkong District, Sukabumi Regency is influenced by work motivation, workload, and organizational commitment either partially or simultaneously. Work motivation has a more dominant effect in determining changes in employee performance compared to organizational commitment and workload.

Keywords: Motivation; Workload; Organizational; Employee Performance

PENDAHULUAN

Pembangunan masyarakat dan pemberdayaan masyarakat merupakan salah satu bagian dari strategi pembangunan sosial untuk memberantas kemiskinan, realisasi keadilan yang distributif dan peningkatan partisipasi masyarakat secara nyata. Pembangunan harus menempatkan manusia sebagai subjek yang berperan aktif dan proses pembangunannya harus menuguntungkan semua pihak, termasuk dalam penanganan kemiskinan dan kesenjangan dalam masyarakat saat ini. Pemberdayaan dan partisipasi merupakan strategi yang akan menciptakan pembangunan yang lebih berpusat pada masyarakat. Sehingga paradigma pembangunan sosial sejalan dengan konsep *people centered*

development yang menekankan pada pentingnya pemberdayaan dan partisipasi masyarakat dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan menanggulangi kemiskinan.

Demi tercapainya optimalisasi program-program bantuan pemerintah dalam upaya penganggulangan kemiskinan di atas diperlukan peran dan kinerja yang baik secara terorganisir para pegawai dari Unit Pengelola Keuangan yang secara terus menerus akan diawasi oleh LKM dan KSM nya. Baik buruknya para pegawai Unit Pengelola Keuangan dan bergulir masyarakat kecamatan Lengkong Kabupaten Sukabumi dapat dipengaruhi oleh motivasi dan komitmen organisasional mereka dengan organisasi dalam menjankan perannya secara utuh sesuai dengan peraturan daerah dan amanah Manual PNPM 2010, bahwa bantuan harus benar-benar bergulir dapat digunakan oleh masyarakat dengan baik sehingga terhindar dari penyimpangan dan kemacetan serta terhindar dari permasalahan-permasalahan lainnya. Terpelihara dan meningkatnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Tercapainya tujuan dapat dilihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan target yang ditentukan (Rivai & Sagala, 2018:289-299).

Beban kerja senantiasa harus diberikan dengan tingkat pendidikan, pengalaman, dan waktu yang disediakan, sehingga pegawai merasa berada pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya dan mampu memberikan kinerja terbaiknya. Dengan adanya pemberian beban kerja yang sesuai, maka karyawan akan merasa senang berada dalam organisasi sehingga dapat memperkuat ikatan dan komitmen yang kuat terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui sikap dan perilaku yang sesuai dengan upaya-upaya untuk mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempatnya bekerja (Robbins & Timothy, 2016:83).

Dinamika baik buruknya kinerja pegawai yang dikaitkan dengan motivasi kerja, beban kerja, dan komitmen organisasional dapat ditemukan pada organisasi yang ada di berbagai daerah. Motivasi kerja, beban kerja dan komitmen organisasional dalam hal ini berkaitan dengan bagaimana anggota UPK dana bergulir masyarakat kecamatan Lengkong Kabupaten Sukabumi memang sudah seharusnya mengeluarkan sumber daya fisik, mental dan spiritual mereka, hal ini dapat dilihat dari rasa memiliki, kebanggaan, adanya kesediaan melaksanakan berbagai tugas sebagai bentuk pengabdianya serta bagaimana tanggung jawab anggota UPK untuk mencapai tujuan organisasi melalui kinerja yang baik untuk organisasi Unit Pengelola Kegiatan (UPK) dana bergulir yang mampu menyentuh masyarakat di Kecamatan Lengkong Kabupaten Sukabumi.

Pelaksanaan pengelolaan dana bergulir simpan pinjam bagi masyarakat di kecamatan Lengkong Kabupaten Sukabumi, permasalahan yang terjadi adalah adanya kemacetan kredit atau adanya tunggakan pengembalian dari kelompok. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurang optimalnya kinerja pegawai UPK sehingga dapat menjadi kendala dalam mencapai keberhasilan program PNPM MP. Kurang baiknya kinerja pegawai UPK dapat dihubungkan dengan kurangnya motivasi dan kurangnya tanggung jawab pegawai maupun anggota terhadap kewajiban dan tugas yang dibebankannya serta kurangnya komitmen organisasi anggota dan pegawai yang menentukan maksimal atau tidak kinerja pegawai UPK dana bergulir masyarakat di kecamatan Lengkong Kabupaten Sukabumi, sehingga terjadi permasalahan dalam kegiatan pinjaman bergulir yang ditambah dengan sulitnya mengatasi simpanan modal bergulir yang mengalami kemacetan.

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas, penelitian ini sebagai upaya untuk memverifikasi kembali baik buruknya kinerja pegawai yang ditentukan oleh berbagai faktor yang terus masih menjadi pembicaraan pada suatu organisasi terutama jika dihubungkan dengan motivasi, beban kerja, dan komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkong Kabupaten Sukabumi.

Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Dana Bergulir Masyarakat (DBM)

Kedudukan BKAD saat ini tertuang dalam UU No.6 Tahun 2014 tentang Desa (sebelumnya merupakan amanat PP 72 tahun 2005 Tentang Desa). Kedudukan hukum UPK terkait dengan kebutuhan perlindungan dan pelestarian aset, sistem, serta manfaat layanan UPK bagi masyarakat diletakkan dalam kaitan kedudukan UPK yang secara organisatoris di bawah naungan organisasi kerja BKAD. Kepemilikan aset yang dikelola oleh UPK adalah masyarakat dan merupakan kepemilikan aset kolektif

masyarakat Desa-Desa dalam rangka kerjasama antar Desa. Secara organisasi UPK adalah unit kerja di bawah naungan BKAD (Badan Kerjasama Antar Desa).

Berdasarkan kedudukan Desa sebagaimana UU Desa tersebut, termasuk pengakuan atau kebijakan terhadap hak kepemilikan komunal (tidak hanya kepemilikan privat dan publik) menempatkan Desa (Kepala Desa) sebagai subyek hukum yang merepresentasikan kepemilikan komunal (aset bersama). Dibutuhkan konsistensi terhadap derivasi kerjasama desa sebagaimana UU Desa itu sekaligus menjadi acuan pendasaran legal kepemilikan aset, kegiatan, serta kelembagaan dana bergulir. Sehingga perlu untuk disadari bahwa dalam rangka implementasi kebijakan penataan kelembagaan terbangun kepercayaan dan sinergi dengan berbagai aktor yang terlibat didalamnya yang memimicu timbulnya motivasi, tanggung jawab atas segala beban kerja yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya serta memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tujuan pemerintah pusat.

Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Lahirnya motivasi, baik dari segi keinginan pegawai maupun dari segi kemampuan perusahaan dapat menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan serta dapat memacu semangat pegawai untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi menekankan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, dimana untuk memotivasi kerja para pegawai dilakukan dengan berbagai pendekatan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu (Robbins & Judge, 2018:127). Pemberian motivasi yang tepat didukung dengan tingkat kemampuan yang baik dapat memacu pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pula sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh pegawai yang berada pada berbagai level jabatan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Adanya pemberian beban kerja yang sesuai dengan latar belakang dan kemampuan pegawai memungkinkan pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Menurut Kemendagri, No.12/2008, menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, beban kerja kadangkala didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan (Hart & Staveland, dalam Firmansyah & Wahdiniwati, 2017:41). Beban kerja yang diberikan kepada pegawai dapat dikategorikan ke dalam tiga keadaan, yaitu beban kerja fisik, beban kerja mental, dan beban waktu. Ketiga keadaan tersebut dapat menentukan baik buruknya capaian kinerja pegawai.

Komitmen Organisasional

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2019:481).

Pernyataan lain menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016:94).

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2019:481).

Pernyataan lain menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016:94).

Paradigma dan Hipotesis Penelitian

Tumbuhnya motivasi bagi pegawai dapat diperoleh melalui pemenuhan keinginan maupun kebutuhan yang merupakan alasan dan tujuan mereka bekerja. Terepenuhinya kebutuhan para pegawai akan menjadi pemicu lahirnya gairah dan semangat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja mereka sejalan dengan harapan perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang diawali adanya keinginan atau dorongan yang mengarahkan seseorang baik yang bersifat fisiologi ataupun psikologis, atau adanya kebutuhan yang menggerakkan perilaku seseorang, atau adanya keinginan untuk mencapai suatu tujuan, atau berupa imbalan tertentu. Dari sudut pandang organisasi, pemberian motivasi kepada pegawai bertujuan untuk mengubah perilaku pegawai yang senantiasa sesuai dengan tujuan perusahaan yang ditunjukkan dengan pencapaian hasil kerjanya. Pemberian motivasi yang tepat didukung dengan tingkat kemampuan yang baik dapat memperkuat komitmen pegawai kepada organisasi yang sekaligus memicu para pegawai untuk dapat melaksanakan setiap beban kerja dengan baik pula, sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal.

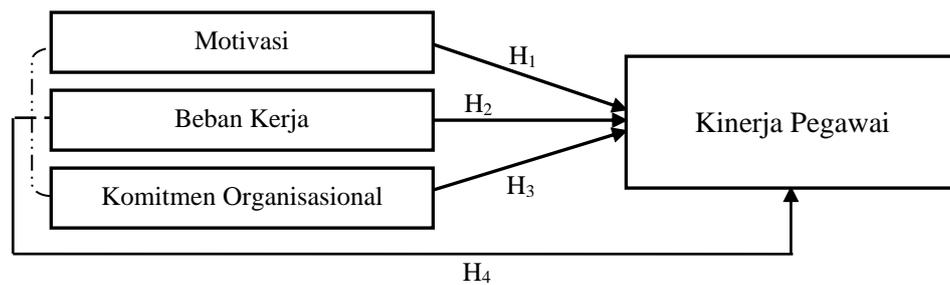
Motivasi kerja dan tingkat kemampuan yang baik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang lebih baik (Mitchell dalam Sinambela, 2019:484). Dengan adanya pemberian motivasi yang menyentuh perasaan dan kebutuhan pegawai, maka pegawai akan merasa dihargai dan diakui dan dengan sendirinya muncul kesediaan dan ketulusan dalam melaksanakan setiap beban kerja yang sudah menjadi tugasnya hingga selesai dengan kualitas kerja yang baik.

Beban kerja merupakan tuntutan-tuntutan tugas yang muncul sebagai akibat adanya interaksi individu pegawai dengan organisasi. Beban kerja yang dipikul pegawai sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya dapat dipandang sebagai bentuk kewajiban yang harus dipenuhinya sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi.

Pemberian sejumlah beban kerja tentunya harus disesuaikan dengan kondisi pegawai agar dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal, karena tinggi rendahnya beban kerja dapat mempengaruhi dan menentukan baik buruknya kinerja pegawai. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Firmansyah & Wahdiniwaty (2017:48), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga bahwa beban kerja dapat dilaksanakan selaras dengan tujuan organisasi jika pegawai memiliki komitmen organisasional yang kuat.

Komitmen organisasional merupakan kesediaan dan kemauan anggota menjadi bagian dari organisasi. Komitmen Organisasional menggambarkan tentang bagaimana seorang individu pegawai mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Gambaran individu pegawai inilah yang akhirnya menumbuhkan kuatnya keinginan pegawai untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukan yang terbaik dengan memberikan hasil kerja yang baik pula. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras untuk meningkatkan kinerja yang baik bagi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2018). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Firmansyah et al., 2020).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengong Kabupaten Sukabumi
2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengong Kabupaten Sukabumi
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengong Kabupaten Sukabumi
4. Motivasi, beban kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengong Kabupaten Sukabumi

METODE

Metode penelitian diartikan sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Sugiyono, 2019:2). Penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan analisis eksplanatori dan kausal. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel (Creswell, 2014). Penelitian eksplanatori sebagai penelitian yang mempelajari hubungan antara dua atau lebih variabel melalui pengujian hipotesis (Cooper et al., 2014). Objek dalam penelitian ini yaitu individu pegawai pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengong Kabupaten Sukabumi.

Metode analisis data untuk uji kualitas data digunakan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji prasyarat data digunakan uji asumsi klasik dengan tujuan bahwa agar data yang diperoleh memenuhi asumsi dan nantinya memberikan hasil interpretasi yang tidak bias. Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data yang digunakan dinyatakan valid dan reliabel serta terbebas dan memenuhi asumsi klasik sehingga layak dipergunakan untuk pengujian dan analisis data pada tahap selanjutnya.

Penelitian ini bekerja dengan populasi sehingga sampel yang digunakan adalah sama dengan jumlah yang ada pada populasi sebanyak 31 pegawai dengan menggunakan teknik *sampling total* (sensus) (Sugiyono, 2019:100). Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan langsung kepada responden (pegawai). Metode analisis data terlebih dahulu dilakukan uji instrumen dan uji pra syarat data, kemudian dilakukan analisis uji korelasi, sedangkan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dilakukan dengan analisis koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis koefisien regresi linear berganda (tabel 1) digunakan untuk memverifikasi dan menganalisis hubungan motivasi, beban kerja, dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai secara parsial yaitu dengan melihat arah koefisien regresi nilai b_1 , b_2 , dan b_3 sebagai parameter untuk mengukur setiap variabel. Demikian dilakukan karena pada penelitian ini bekerja dengan populasi artinya seperti yang telah disampaikan sebelumnya bahwa sampel yang digunakan sama dengan jumlah data populasi sehingga tidak ada hipotesis statistik dan dalam

pembuktiannya tidak menggunakan kalimat signifikansi ($\alpha = 0,05$) karena tidak akan melakukan generalisasi.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.267	6.510		1.884	.070
	Motivasi Kerja	.518	.227	.504	2.275	.031
	Beban Kerja	.015	.228	.012	.066	.948
	Komitmen Organisasional	.174	.200	.177	.870	.392

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel *coefficients^a*, diperoleh constant (a) adalah 12.267, sedangkan nilai koefisien regresi motivasi kerja (b_1) sebesar 0,518, beban kerja (b_2) sebesar 0,015, dan komitmen organisasional (b_3) sebesar 0.174, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = 12,276 + 0,518 X_1 + 0,015 X_2 + 0,174 X_3 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan:

Konstanta (a) memiliki nilai sebesar 12,276, menyatakan bahwa jika motivasi kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan komitmen organisasional (X_3) tidak ada kenaikan atau konstan sama dengan nilai saat ini, maka besarnya nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 12,276. Artinya tidak ada perubahan nilai kinerja pegawai tanpa adanya perubahan dari nilai motivasi kerja, beban kerja dan komitmen organisasional.

Nilai koefisien regresi (b_1) adalah sebesar 0,518 dan bertanda positif, artinya bahwa setiap peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1 kali, sementara variabel beban kerja dan komitmen organisasional tetap atau konstan seperti saat ini, maka akan menyebabkan nilai variabel kinerja pegawai meningkat sebesar 0,518 kali. Begitupula sebaliknya, Hal Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dan hubungan searah dengan kinerja pegawai.

Nilai koefisien regresi (b_3) adalah sebesar 0,174 dan bertanda positif, artinya bahwa setiap peningkatan variabel komitmen organisasional sebesar 1 kali, sementara variabel motivasi kerja dan beban kerja tetap atau konstan seperti saat ini, maka akan menyebabkan nilai variabel kinerja pegawai meningkat sebesar 0,174 kali. Begitupula sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh dan hubungan searah dengan kinerja pegawai.

Sedangkan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh dari motivasi kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan komitmen organisasional (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dianalisis dengan menggunakan metode Koefisien Determinasi (R^2). Analisis koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya. Adapun persamaan untuk menentukan Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada penelitian ini secara bersama-sama besarnya kontribusi pengaruh dari motivasi kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan komitmen organisasional (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat ditentukan dengan menganalisis koefisien determinasi atau *R-Square*. Analisis koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya. Adapun persamaan untuk menentukan Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.351	2.831

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Beban Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui besarnya angka koefisien determinasi (R^2) nya yaitu sebesar 0,416 atau 41,6%. Hal ini memberikan makna bahwa motivasi kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan komitmen organisasional (X_3) secara simultan memberikan kontribusi pengaruh 41,6% terhadap

perubahan kinerja pegawai (Y) pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkon Kabupaten Sukabumi, sedangkan sisanya sebesar 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar motivasi kerja, beban kerja, dan komitmen organisasional.

Pembahasan

Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi yang diberikan organisasi kepada pegawai dapat menjadi stimulator dan pendorong (*driver*) yang dapat menjadi penentu bagi para pegawai untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkon Kabupaten Sukabumi, hal tersebut dapat diketahui berdasarkan nilai koefisien regresi (b_1) variabel motivasi kerja pada nilai Coefficient^a sebesar 0,518 dan bertanda positif. Artinya, bahwa setiap terjadi adanya kenaikan nilai motivasi kerja yang diberikan pada pegawai sebesar 1 kali dengan asumsi variabel beban kerja dan komitmen organisasional tetap atau sama dengan nol, maka akan menyebabkan adanya kenaikan nilai kinerja dari pegawai pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkon Kabupaten Sukabumi sebesar 0,518. Begitupula sebaliknya. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang searah dengan kinerja pegawai pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkon Kabupaten Sukabumi. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat menentukan baik buruknya kinerja seorang pegawai.

Sesuai dengan uraian hasil penelitian di atas, membuktikan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang diajukan dapat diterima, karena hasil penelitian menunjukkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkon Kabupaten Sukabumi. Hal ini dikarenakan motivasi kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan organisasi agar karyawan merasa senang dan merasa dihargai sehingga mampu menumbuhkan perasaan diterima dan diakui di lingkungan kerja yang menyentuh berbagai aspek kebutuhan, aspek kompensasi dan aspek hubungan antar karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan dampak yang positif sebagai dorongan bagi pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Motivasi yang baik diberikan secara tepat kepada pegawai, maka dengan segala kemampuannya pegawai dapat merefleksikan diri dan menunjukkan kesediaannya untuk menghasilkan kinerja yang baik juga. Hasil ini konsisten dengan teori yang diungkapkan oleh Mitchell dalam Sinambela, (2019:484), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan tingkat kemampuan yang baik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kimon et al., (2019), yang menunjukkan hasil bahwa motivasi yang dikonstruksi dengan fisiologi, rasa aman, rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri mempengaruhi kinerja pegawai.

Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja yang dipikul pegawai sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya dapat dipandang sebagai bentuk kewajiban yang harus dipenuhinya sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi. Pemberian sejumlah beban kerja tentunya harus disesuaikan dengan kondisi pegawai agar dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal, karena tinggi rendahnya beban kerja dapat menentukan baik buruknya kinerja pegawai.

Hasil analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkon Kabupaten Sukabumi, hal tersebut dapat diketahui berdasarkan nilai koefisien regresi (b_2) variabel beban kerja pada nilai Coefficient^a sebesar 0,015 dan bertanda positif. Artinya, bahwa setiap terjadi adanya kenaikan nilai beban kerja yang diberikan pada pegawai sebesar 1 kali dengan asumsi variabel motivasi kerja dan komitmen organisasional tetap atau sama dengan nol, maka akan menyebabkan adanya kenaikan nilai kinerja pegawai pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkon Kabupaten Sukabumi sebesar 0,015. Begitupula sebaliknya. Ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak searah terhadap kinerja pegawai pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkon Kabupaten Sukabumi. Hasil ini menunjukkan bahwa sejumlah beban kerja yang diberikan kepada pegawai dapat menentukan maksimal atau tidaknya kinerja yang dapat dicapai. Sehingga diperlukan adanya kesesuaian

dalam pemberian beban kerja dengan memperhatikan kondisi fisik dan mental pegawai, serta waktu yang ditargetkan.

Uraian di atas, membuktikan bahwa hipotesis kedua (H_2) yang diajukan dapat diterima, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkong Kabupaten Sukabumi. Kondisi demikian terjadi karena dalam setiap beban kerja yang diberikan organisasi kepada pegawai selalu disesuaikan dengan kondisi dan latar belakang pegawai, dengan adanya kesesuaian sejumlah kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dapat mengurangi tekanan baik tekanan kondisi fisik maupun mental para pegawai. Selain itu, yang paling penting dari adanya kesesuaian tersebut adalah tumbuhnya rasa percaya diri sehingga pegawai merasa yakin bahwa setiap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka akan dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan standar dan target yang telah ditentukan organisasi. Dengan demikian bahwa pemberian sejumlah beban kerja tentunya harus disesuaikan dengan kondisi pegawai agar dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal, karena tinggi rendahnya beban kerja dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai. Hasil penelitian diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Firmansyah & Wahdiniwaty (2017:48), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Baik buruknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kesesuaian antara beban kerja yang diberikan dengan latar belakang karyawan dan juga diimbangi dengan berbagai standar yang ditetapkan perusahaan.

Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen Organisasional menggambarkan tentang bagaimana seorang individu pegawai mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Adanya kesepakatan bersama antara organisasi dengan pegawai melahirkan ikatan dan pemahaman bahwa tujuan organisasi ditempatkan di atas tujuan-tujuan lainnya. Upaya pencapaian tujuan tersebut direfleksikan pegawai yang bersedia untuk selalu mengikuti segala peraturan yang berlaku yang ditunjukkan dengan perilaku yang sejalan dengan tuntunan dan tujuan organisasi.

Hasil analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkong Kabupaten Sukabumi, hal tersebut dapat diketahui berdasarkan nilai koefisien regresi (b_3) variabel komitmen organisasional pada nilai Coefficient^a sebesar 0,174 dan bertanda positif. Artinya, bahwa setiap terjadi adanya kenaikan nilai beban kerja yang diberikan pada pegawai sebesar 1 kali dengan asumsi variabel motivasi kerja dan beban kerja tetap atau sama dengan nol, maka akan menyebabkan adanya kenaikan nilai kinerja pegawai pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkong Kabupaten Sukabumi sebesar 0,174. Begitupula sebaliknya. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki dampak searah terhadap kinerja pegawai pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkong Kabupaten Sukabumi. Dengan demikian kuat atau tidaknya komitmen organisasional seorang pegawai dapat menentukan kesetiaan dan menumbuhkan perkembangan seorang pegawai yang direfleksikan pada kinerjanya.

Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang diajukan dapat diterima, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkong Kabupaten Sukabumi. Komitmen organisasional yang disepakati organisasi dengan para pegawainya dibuat atas dasar pengetahuan dan pemahaman keinginan-keinginan karyawan bekerja disuatu organisasi tersebut. Sehingga mampu menimbulkan keterikatan emosional pegawai yang mengutamakan tujuan organisasi paling utama yang diaplikasikan dengan adanya kesediaan untuk tetap berada dan menjadi bagian dari organisasi serta selalu berupaya untuk memberikan hasil kerja yang maksimal memenuhi harapan organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sopiah (2018), bahwa komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras untuk meningkatkan kinerja yang baik bagi pencapaian tujuan organisasi. Hasil ini juga diperkuat dengan hasil penelitian Firmansyah et al., (2020), yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja, beban kerja, dan komitmen organisasional dapat ditemukan pada berbagai organisasi atau perusahaan, dimana secara teoritis ketiga faktor tersebut dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja para pegawainya.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2), menunjukkan bahwa motivasi kerja, beban kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkong Kabupaten Sukabumi, keeratan hubungan (R) dari motivasi kerja, beban kerja dan komitmen organisasional dengan kinerja pegawai sebesar 0,645 atau sebesar 64,5%, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, beban kerja, dan komitmen organisasional memiliki tingkat keeratan hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkong Kabupaten Sukabumi. Besarnya peranan kontribusi pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan komitmen organisasional terhadap perubahan kinerja pegawai sebesar 0,416 atau 41,6%, sedangkan sisanya sebesar 58,4% diperaruhi oleh variabel bebas lain diluar motivasi kerja, beban kerja dan komitmen organisasional.

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja lebih dominan dalam menentukan baik buruknya kinerja pegawai pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkong Kabupaten Sukabumi. Hal ini dikarenakan motivasi kerja merupakan salah satu alasan mendasar bagi pegawai untuk bekerja dan mengabdikan dirinya pada organisasi. Alasan tersebut menjadi motivasi pegawai untuk memenuhi keinginan dan berbagai kebutuhannya. Dengan terpenuhinya berbagai kebutuhan dan diakuinya mereka sebagai bagian dari organisasi dapat memicu pegawai lebih bergairah dan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemudian pengaruh dominan kedua yang mempengaruhi maksimal atau tidaknya kinerja seorang pegawai ditentukan oleh komitmen organisasional. Sedangkan beban kerja memiliki pengaruh yang paling rendah dalam menentukan maksimal atau tidaknya kinerja seorang pegawai, hal ini karena sejumlah beban kerja yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab akan dapat dilaksanakan dengan baik oleh pegawai asalkan disesuaikan dengan kondisi fisik, mental dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya ditambah dengan adanya pemberian motivasi yang tepat memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai serta tingginya komitmen organisasional yang telah mengikat pegawai dengan kuat. Sehingga pegawai dapat menyelesaikan setiap beban kerja yang dipikulnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkong Kabupaten Sukabumi yang diketahui dari arah nilai koefisien motivasi yang bermakna bahwa motivasi kerja dapat menentukan baik buruknya kinerja seorang pegawai.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkong Kabupaten Sukabumi dilihat dari arah nilai koefisien beban kerja yang bermakna bahwa beban kerja dapat menentukan maksimal maupun tidaknya kinerja seorang pegawai. Sehingga diperlukan adanya kesesuaian dalam pemberian beban kerja dengan memperhatikan kondisi fisik dan mental pegawai, serta waktu yang ditargetkan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkong Kabupaten Sukabumi dengan melihat arah nilai koefisien komitmen organisasional yang bermakna bahwa kuat atau tidaknya komitmen organisasional seorang pegawai dapat menentukan kesetiaan dan menumbuhkan perkembangan seorang pegawai yang direfleksikan pada kerjanya.

Kinerja pegawai pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkong Kabupaten Sukabumi dipengaruhi oleh motivasi kerja, beban kerja, dan komitmen organisasional secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan efek yang lebih dominan dalam menentukan perubahan kinerja pegawai pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkong Kabupaten Sukabumi dibandingkan dengan komitmen organisasional dan beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Cooper, D. R., Schlinder, P. S., & Pamela, S. (2014). *Business Research Methods*. McGraw - Hill Education. New York.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approach* (Fourth Edi). SAGE Publication Inc.
- Firmansyah, Deri, Raspati, G., & Hidayat, E. R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 1(2), 60–82. <https://doi.org/10.34012/jebim.v1i2.853>
- Firmansyah, Deri, & Wahdiniwaty, R. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan. *JIMM: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Universitas Komputer Indonesia, Bandung. Vol. 2, No. 2. ISSN 2337-5299*, 48–69. <https://repository.unikom.ac.id/id/eprint/51305>
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan Kesembilan belas, (Revisi)*. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Kemendagri. (2008). *Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008*. www.depdagri.go.id. Diakses
- Kimon, L. O., Widayati, W., & Baka, L. R. (2019). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Unit Pengelolaan Dana Simpan Pinjam Perempuan. *Jurnal Sosio Agribisnis (JSA), Program Studi Magister Agribisnis Universitas Haluoleo. e-ISSN: 2502-3292 Volume 2 Nomor 1 (April 2019)*, 2, 43–49.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan ; Dari Teori Ke Praktik (Edisi 13)*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi. Cetakan Ke-7*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2016). *Perilaku Organisasi, Edisi 16 (16th ed.)*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT.Bumi Aksara*.
- Sopiah. (2018). Budaya organisasi, komitmen organisasional pimpinan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan bank. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- UU, D. (2014). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa*. <https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-6-2014-desa>

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsiibisnis@gmail.com

Pengaruh Kompensasi Manajemen, Umur Perusahaan Dan Pertumbuhan Penjualan Terhadap Penghindaran Pajak

Sapta Setia Darma*

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang; saptasdarma@gmail.com*

Received 18 Februari 2021 | Revised 05 Maret 2021 | Accepted 27 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Kecenderungan beberapa tahun terakhir penghindaran pajak yang dilakukan perusahaan selain berkaitan langsung dengan faktor manajemen perusahaan, juga adanya faktor lain diluar manajemen perusahaan, selain itu masih kurangnya penelitian tentang kompensasi manajemen, umur perusahaan dan pertumbuhan penjualan dalam kaitannya dengan penghindaran pajak, mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi manajemen, umur perusahaan dan pertumbuhan penjualan terhadap penghindaran pajak pada seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2017. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa laporan keuangan perusahaan yang dipublikasikan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2015-2017. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling* dan memperoleh sampel penelitian sebanyak 64 perusahaan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi manajemen dan umur perusahaan berpengaruh terhadap penghindaran pajak, sedangkan pertumbuhan penjualan tidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak. Secara simultan menunjukkan kompensasi manajemen, umur perusahaan dan pertumbuhan penjualan berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak.

Kata kunci: Kompensasi Manajemen; Umur Perusahaan; Pertumbuhan Penjualan.

Abstract

The trend in the last few years of tax avoidance by companies apart from being directly related to company management factors, there are also other factors outside company management, besides that there is still a lack of research on management compensation, company age and sales growth in relation to tax avoidance, encouraging the author to conduct research. this. This study aims to determine the effect of management compensation, company age and sales growth on tax avoidance in all manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange for the 2015-2017 period. Sources of data used in this study are secondary data in the form of published corporate financial reports. The population in this study were all manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) for the 2015-2017 period. Determination of the sample of this study using purposive sampling method and obtained a research sample of 64 companies. The method of analysis used in this research is multiple linear regression method. The results of this study indicate that partially management compensation and company age have an effect on tax avoidance, while sales growth has no effect on tax avoidance. Simultaneously, it shows that management compensation, company age and sales growth have a significant effect on tax avoidance.

Keywords: management compensation; company age; sales growth.

PENDAHULUAN

Kecenderungan beberapa tahun terakhir penghindaran pajak yang dilakukan perusahaan (dalam skala menengah dan besar) selain berkaitan langsung dengan faktor manajemen perusahaan, juga berhubungan dengan faktor lain diluar manajemen perusahaan, dan apakah hal ini terjadi juga pada perusahaan yang bersifat terbuka (sahamnya dimiliki oleh publik, khususnya pada perusahaan manufaktur yang menjadi bagian mayoritas dari perusahaan public yang tercatat di Bursa Efek Indonesia), selain itu masih kurangnya penelitian tentang kompensasi manajemen, umur perusahaan dan pertumbuhan penjualan dalam kaitannya dengan penghindaran pajak, mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini.

Perusahaan yang mengalami pertambahan usia yang semakin dewasa akan mempunyai sumber daya melimpah yang dapat digunakan untuk tujuan tertentu, sehingga umur perusahaan dianggap mampu mempengaruhi cara perusahaan dalam memenuhi kewajiban pajaknya dan merupakan faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *tax avoidance*. Selain itu perusahaan harus mengurangi biaya termasuk biaya pajaknya akibat pengalaman dan pembelajaran yang dimiliki oleh perusahaan serta pengaruh perusahaan lain baik dalam industri yang sama maupun berbeda. Perusahaan yang memiliki jangka waktu operasional yang relatif lebih lama juga akan membuat perusahaan lebih ahli dalam mengatur pengelolaan pajaknya (Dewinta dkk, 2016:5). Penelitian ini menggunakan umur perusahaan ketika perusahaan pertama kali berdiri.

Pertumbuhan penjualan menurut Kasmir (2012:107) adalah pertumbuhan penjualan menunjukkan sejauh mana perusahaan dapat meningkatkan penjualannya dibandingkan dengan total penjualan secara keseluruhan. Pertumbuhan penjualan dapat diukur dengan berdasarkan perubahan total penjualan perusahaan. Jika tingkat penjualan bertambah, maka penghindaran pajaknya akan meningkat. Terjadi karena jika penjualan meningkat, laba juga akan meningkat sehingga akan berdampak pada tingginya biaya pajak yang harus dibayar. Oleh karena itu perusahaan melakukan penghindaran pajak agar beban perusahaan tidak tinggi. (Oktamawati, 2017:132).

Kompensasi manajemen, umur perusahaan, dan pertumbuhan penjualan bisa menjadi alasan perusahaan melakukan penghindaran pajak, meskipun dapat menimbulkan resiko yang besar akan tetapi hal tersebut tidak mengurungkan niat perusahaan untuk tetap melakukan penghindaran pajak ditambah lemahnya sistem dan regulasi perpajakan di Indonesia termasuk menjadi pemicu bagi perusahaan untuk melakukan penghindaran pajak. Walaupun penghindaran pajak secara leteral tidak melanggar hukum, akan tetapi yang namanya penghindaran pajak itu sangat merugikan negara karena dengan penghindaran pajak dapat secara langsung mengurangi pemasukan pajak yang dibutuhkan untuk pembangunan negara.

Rumusan masalah dalam penelitian ini terdiri; 1) apakah kompensasi manajemen berpengaruh terhadap penghindaran pajak ?, 2) apakah umur perusahaan berpengaruh terhadap penghindaran pajak ?, 3) apakah pertumbuhan penjualan berpengaruh terhadap penghindaran pajak ?, dan 4) apakah kompensasi manajemen, umur perusahaan, dan pertumbuhan penjualan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penghindaran pajak ?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi manajemen, umur perusahaan dan pertumbuhan penjualan terhadap penghindaran pajak pada seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2017.

Variabel penelitian ini mengindikasikan adanya peran yang signifikan dari perilaku manusia atau individu yang memegang posisi strategis dalam suatu perusahaan yang menyebabkan terjadinya tindakan atau perilaku yang dilakukan individu tersebut. Oleh karena itu penelitian ini berpijak pada suatu teori yang disebut dengan Teori Atribusi. Selain itu dalam variabel penelitian ini juga berkaitan dengan adanya konflik kepentingan antara pengelola perusahaan (manajemen sebagai agen) dengan pemilik perusahaan (pemegang saham sebagai principal). Oleh karena itu penelitian ini berpijak pada suatu teori yang disebut Teori keagenan (*Agency Theory*).

Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Menurut Trisnawati dkk (2017), teori ini dikemukakan pertama kali oleh Heider pada tahun 1958, yang kemudian dikembangkan oleh Kelley tahun 1972. Menurut Heider setiap individu adalah seorang ilmuwan semu (*pseudo scientist*) yang selalu berusaha mencari dan mengidentifikasi informasi yang

berkaitan dengan alasan individu melakukan sesuatu, dengan kata lain, teori atribusi menegaskan bahwa seseorang berusaha menjelaskan penyebab orang lain atau dirinya sendiri melakukan hal tersebut.

Menurut Robbins dan Judge ada faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang melakukan sesuatu. Faktor-faktor tersebut yaitu faktor internal dan eksternal. Jika seseorang melakukan sesuatu atas dasar kemauan sendiri atau dikendalikan oleh dirinya artinya orang tersebut dipengaruhi oleh faktor internal, sebaliknya jika dibawah kendali orang lain atau lingkungan luar berarti dipengaruhi oleh faktor eksternal.

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Menurut Amri (2017:3), teori keagenan sebagai suatu hubungan dimana para manajer diberi kekuasaan oleh para pemilik perusahaan, yaitu pemegang saham, untuk membuat keputusan dimana hal ini menciptakan konflik kepentingan yang dikenalkan sebagai teori keagenan (*Brigham and Houston* (2009:26). *Agency teori* membahas hubungan antara pemberi kerja dan penerima amanah untuk melaksanakan pekerjaan. Dalam konteks ini, yang dimaksud pemberi kerja adalah para pemegang saham sedangkan penerima amanah adalah manajemen pengelola perusahaan.

Menurut Jansen dan Meckeling Merupakan teori yang mendasari praktik perusahaan selama ini. Teori ini menjelaskan hubungan antara pihak yang mendelegasikan pengambilan keputusan dengan pihak yang menerima pendelegasian tersebut dalam bentuk kontrak kerja sama. Dalam kerja sama tersebut pihak pemilik mendelegasikan kepada pihak agen untuk mengelola sumber daya secara efisien untuk mendapat keuntungan yang paling maksimal (Amri 2017:3).

Pengertian Pajak

Pengertian pajak sangatlah beragam, beberapa ahli mengartikannya berbeda satu sama lainnya, meskipun berbeda tetapi memiliki tujuan yang sama yaitu untuk merumuskan pengertian pajak sehingga mudah untuk dipahami. Pajak itu sendiri adalah iuran masyarakat yang sifatnya memaksa berdasarkan undang-undang dan tidak mendapat balas jasa secara langsung. Definisi pajak menurut Undang-Undang Nomor 16 tahun 2009 tentang perubahan keempat atas Undang-Undang Nomor 6 tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan pada pasal 1 ayat 1 menyebutkan pajak adalah kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Menurut Soemitro dalam Mardiasmo (2016:3), pajak adalah iuran rakyat kepada kas negara berdasarkan undang-undang (yang dapat dipaksakan) dengan tiada mendapatkan jasa timbal (kontraprestasi) yang langsung dapat ditunjukkan dan yang digunakan untuk membayar pengeluaran umum. Fasilitas perpajakan adalah kemudahan atau perlakuan khusus terhadap wajib pajak tertentu atau objek pajak tertentu dengan kriteria tertentu, Yusuf (2015:2). Dari kedua definisi ini dapat disimpulkan bahwa pajak memiliki unsur-unsur sebagai berikut; iuran dari rakyat kepada negara, berdasarkan undang-undang, tanpa jasa timbal atau kontraprestasi dari negara, digunakan untuk membiayai rumah tangga negara. Selain itu pajak memiliki fungsi anggaran (*budgetair*) dan fungsi mengatur (*regulerend*). Adapun syarat berlakunya pemungutan pajak terdiri; adil, harus berdasarkan undang-undang, tidak mengganggu perekonomian, harus efisien dan harus sederhana.

Penghindaran Pajak

Menurut Hutagaol dalam Oktamawati (2017:2) penghindaran pajak adalah cara untuk menghindari pembayaran pajak secara legal yang dilakukan oleh Wajib Pajak dengan cara mengurangi jumlah pajak terutangnya tanpa melanggar aturan perpajakan atau dengan istilah lainnya mencari kelemahan peraturan. Menurut Pohan (2016:23), *tax avoidance* merupakan, upaya penghindaran pajak yang dilakukan secara legal dan aman bagi wajib pajak karena tidak bertentangan dengan ketentuan perpajakan, di mana metode dan teknik yang digunakan cenderung memanfaatkan kelemahan-kelemahan (grey area) yang terdapat dalam undang-undang dan peraturan perpajakan itu sendiri, untuk memperkecil jumlah pajak yang terutang. Menurut Wisanggeni dan Sharli (2017:3), penghindaran pajak adalah upaya mengefisienkan beban pajak dengan cara menghindari pengenaan pajak dengan mengarahkan transaksi yang tidak dikenakan pajak atau bukan objek pajak.

Penerapan penghindaran pajak tersebut dilakukan bukanlah tanpa sengaja, bahkan banyak perusahaan yang memanfaatkan upaya pengurangan beban pajak melalui aktivitas penghindaran pajak

(*tax avoidance*). Penghindaran pajak memiliki persoalan yang rumit dan unik karena di satu sisi penghindaran pajak diperbolehkan, namun di sisi lain penghindaran pajak tidak. Dari penjelasan mengenai penghindaran pajak diatas, bahwasanya penghindaran pajak merupakan upaya penghindaran yang memberikan efek terhadap kewajiban pajak yang dilakukan dengan cara tetap ada dalam bingkai ketentuan perpajakan. Teknik yang dilakukan dengan memanfaatkan kelemahan-kelemahan dalam undang-undang dan peraturan perpajakan untuk memperkecil jumlah pajak yang terutang. Penghindaran pajak tidak merupakan pelanggaran atas perundang-undangan perpajakan atau secara etik tidak dianggap salah dalam rangka usaha wajib pajak untuk mengurangi, atau meringankan beban pajak dengan cara-cara yang dimungkinkan oleh undang-undang pajak.

Kompensasi Manajemen

Kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non finansial), kompensasi merupakan kontra prestasi yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang atas kinerjanya atau jasa yang telah dikorbankan. Dengan kata lain, kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja, (Kadarisman, 2014:49). Manajemen sebagai agent tentu menginginkan bonus atas kinerjanya yang sebagian besar diukur dari laba sehingga manajemen cenderung lebih oportunistik untuk melakukan penghindaran pajak, sedangkan pemilik ingin masa depan perusahaan tetap terjamin keberlanjutannya dan investasi mereka tetap aman sehingga pemilik perusahaan memberikan sejumlah kompensasi kepada manajemen agar mengurangi oportunistik manajemen dalam melakukan penghindaran pajak.

Menurut Cahyani dalam buku Kadarisman (2014:2), manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka. Menurut Admosudiro dalam buku Kadarisman (2014:9) kompensasi adalah penghargaan kepada pegawai secara adil dan layak untuk prestasi kerja atas jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas jasa yang telah diberikan nya kepada perusahaan bisa berbentuk gaji atau upah.

Umur Perusahaan

Umur perusahaan adalah lamanya sebuah perusahaan berdiri, berkembang dan bertahan. Umur perusahaan merupakan hal yang dipertimbangkan investor dalam menanamkan modalnya, umur perusahaan mencerminkan perusahaan tetap survive dan menjadi bukti bahwa perusahaan mampu bersaing dan dapat mengambil kesempatan bisnis yang ada dalam perekonomian. Perusahaan yang telah lama berdiri umumnya memiliki profitabilitas yang lebihstabil dibandingkan perusahaan yang baru berdiri atau yang masih memiliki umur yang singkat. Perusahaan yang telah lama berdiri akanmeningkatkan labanya karena adanya pengalaman dari manajemen sebelumnya dalam mengelola bisnisnya, (Bestivano, 2013:40).

Menurut Silvia (2017:4) semakin panjang umur perusahaan akan memberikan pengungkapan informasi keuangan lebih luas dengan alasan perusahaan memiliki pengalaman lebih dalam pengungkapan laporan tahunan. Umur perusahaan menunjukkan seberapa lama perusahaan untuk tetap eksis dan mampu bersaing di dalam dunia usaha hal ini disebabkan karena pada saat perusahaan sudah terdaftar di BEI dan go public, maka perusahaan harus mempublikasikan pelaporan keuangannya kepada masyarakat dan pemakai laporan keuangan agar informasi yang ada di dalamnya dapat segera digunakan oleh pihak-pihak yang membutuhkan, (Dewinta dan setiawan, 2016:5).

Menurut Loderer dan Waelchli dalam Dewinta dan setiawan (2016:5), memaparkan bahwa seiring dengan berjalannya waktu, perusahaan akan menjadi tidak efisien Perusahaan yang mengalami penuaan harus mengurangi biaya termasuk biaya pajaknya akibat pengalaman dan pembelajaran yang dimiliki oleh perusahaan serta pengaruh perusahaan lain baik dalam industri yang sama maupun berbeda. Semakin lama jangka waktu operasional suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh perusahaan tersebut dan kecenderungan untuk melakukan *tax avoidance* akan semakin tinggi. Semakin lama perusahaan berdiri maka akan semakin berpengalaman dalam meningkatkan laba perusahaannya, dan semakin berpengalaman dalam mengurangi biaya pajaknya serta akan semakin mudah dalam melakukan penghindaran pajak.

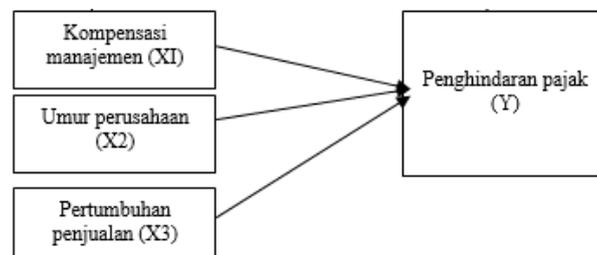
Pertumbuhan Penjualan

Menurut Swastha dalam Sahaja (2014:246), penjualan adalah suatu proses pertukaran barang atau jasa antara penjual dan pembeli. Tingkat penjualan mengatakan bahwa tingkat penjualan adalah jumlah yang ditawarkan dari sebuah perusahaan oleh pemakai industri dengan menggunakan distributor. Kegiatan penjualan sama hal kegiatan pembelian terdiri dari serangkaian kegiatan yang meliputi penciptaan permintaan, menemukan pembeli, negoisasi harga, dan syarat-syarat pembayaran lainnya. Penjualan adalah ilmu dan seni mempengaruhi pribadi yang dilakukan oleh penjual untuk mengajak orang lain agar bersedia membeli barang dan jasa yang ditawarkan, Swastha (2015:8).

Pertumbuhan penjualan menurut Kasmir (2012:107) adalah pertumbuhan penjualan menunjukkan sejauh mana perusahaan dapat meningkatkan penjualannya dibandingkan dengan total penjualan secara keseluruhan. Menurut Oktamawati (2017:5), pertumbuhan penjualan dapat diukur dengan berdasarkan perubahan total penjualan perusahaan. Jika tingkat penjualan bertambah, maka penghindaran pajaknya akan meningkat. Terjadi karena jika penjualan meningkat, laba juga akan meningkat sehingga akan berdampak pada tingginya biaya pajak yang harus dibayar. Oleh karena itu perusahaan melakukan penghindaran pajak agar beban perusahaan tidak tinggi.

Menurut Dewinta dan Setiawan (2016:8), pertumbuhan penjualan memiliki peranan yang penting dalam manajemen modal kerja. Penelitian ini menggunakan pengukuran pertumbuhan penjualan karena dapat menggambarkan baik atau buruknya tingkat pertumbuhan penjualan suatu perusahaan. Perusahaan dapat memprediksi seberapa besar profit yang akan diperoleh dengan besarnya pertumbuhan penjualan. Peningkatan pertumbuhan penjualan cenderung akan membuat perusahaan mendapatkan profit yang besar, maka dari itu perusahaan akan cenderung untuk melakukan praktik tax avoidance. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan penjualan menggambarkan peningkatan penjualan dari tahun ke tahun. Tingginya tingkat pertumbuhan penjualan menunjukkan semakin baik suatu perusahaan dalam menjalankan operasinya.

Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independent dan dependen (Sugiyono, 2012:60).



Gambar 1. Alur Kerangka Berpikir

Hipotesis dalam penelitian ini terdiri; 1) H1: Kompensasi manajemen berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak, 2) H2: Umur perusahaan berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak, 3) H3: Pertumbuhan penjualan berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak, 4) H4: Kompensasi Manajemen, Umur Perusahaan dan Pertumbuhan Penjualan berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis adalah jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya (Sujarweni, 2014:62).

METODE

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini bersifat Asosiatif yang sama maupun berbeda Perusahaan dengan jangka waktu operasional lebih lama juga akan membuat perusahaan lebih ahli dalam mengatur pengelolaan pajaknya yang berdasarkan pengalaman-pengalaman sebelumnya. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), pada tahun 2013-2017. Tempat untuk mendapatkan data dalam

penyusunan penelitian ini adalah semua perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI dengan *website* resmi BEI (www.idx.co.id) dan *website* perusahaan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu angka-angka laporan keuangan seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dari tahun 2015-2017. Teknik pengumpulan data dokumentasi merupakan teknik yang merupakan pengumpulan dokumen catatan peristiwa yang sudah berlalu dalam bentuk tulisan, gambar atau karya monumental dari seseorang (Sudaryono, 2014:476). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi;1) studi Pustaka (mengumpulkan data dan teori yang relevan terhadap permasalahan yang akan diteliti) terhadap literatur dan bahan pustaka lainnya (artikel, jurnal, buku dan penelitian terdahulu, 2) studi dokumenter dengan mengumpulkan data sekunder yang berupa laporan keuangan yang diperoleh dari *website* resmi BEI (Bursa Efek Indonesia).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, dan lain-lain (Ghozali (2016:19).

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi manajemen	39	21.19	26.56	23.2099	1.317
Umur perusahaan	39	30	52	44.8462	6.355
Pertumbuhan penjualan	39	-0.15	0.53	0.1138	0.111
Penghindaran pajak	39	0.04	0.72	0.2879	0.142
Valid N (listwise)	39				

Hasil uji statistik kompensasi manajemen (X1) dalam penelitian ini memiliki nilai minimum 21,19, nilai maksimum sebesar 26,56, nilai rata-rata sebesar 23,2099 dan standar deviasi untuk variabel kompensasi manajemen sebesar 1.31783. Ini menunjukkan bahwa (mean) lebih besar dari standar deviasinya, sehingga hasilnya cukup baik. Hasil uji statistik umur perusahaan (X2) memiliki nilai minimum 30,00 dan nilai maksimum sebesar 52,00, nilai rata-rata sebesar 44, dan standar deviasi untuk variabel ini sebesar 6,355. Ini menunjukkan bahwa (mean) lebih besar dari standar deviasinya, sehingga hasilnya cukup baik. Hasil uji statistik pertumbuhan penjualan (X3) memiliki nilai minimum sebesar -0.15, dan nilai maksimum sebesar 0,53, nilai rata-rata sebesar 0,1138, dan standar deviasi variabel ini sebesar 0,111. Ini menunjukkan bahwa rata-rata (mean) lebih kecil dari standar deviasinya, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang kurang baik. Hasil uji statistik penghindaran pajak (Y) memiliki nilai minimum sebesar 0,04, nilai maksimum sebesar 0,72 dan nilai rata-rata sebesar 0,2879, standar deviasi variabel ini sebesar 0,142. Ini menunjukkan bahwa (mean) lebih besar dari standar deviasinya, sehingga hasilnya cukup baik.

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	0.10947
Most Extreme Differences	Absolute	0.067
	Positive	0.067
	Negative	-0.047
Test Statistic		0.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil *one sampel kolmogorov-smirnov test* pada tabel 4.6 terlihat bawa regresi meenuhi asumsi normalitas dengan signifikansi sebesar 0,200 yang berarti data berdistribusi secara normal karena nilai signifikans yang didapatkan lebih dari 0,05 sehingga menunjukan bahwa data di atas dapat dikatakan berdistribusi secara normal. Uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis apakah penyebarannya normal atau tidak sehingga dapat digunakan dalam analisis parametrik, karena data yang baik adalah data yang berdistribusi normal (Lupiyoadi dan Ikhsan 2015:134).

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi manajemen	.710	1.408
Umur perusahaan	.706	1.417
Pertumbuhan penjualan	.884	1.131

a. Dependent Variable: Penghindaran pajak
 Sumber: Diolah dengan SPSS 22 (2019)

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Hasil Uji Glesjer
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0.151	0.193		-0.78	0.441
Kompensasi manajemen	0.013	0.009	0.282	1.458	0.154
Umur perusahaan	-0.002	0.002	-0.157	-0.807	0.425
Pertumbuhan penjualan	-0.036	0.098	-0.063	-0.364	0.718

a. Dependent Variable: abs_res_4
 Sumber: Diolah dengan SPSS 22 (2019)

Uji Autokorelasi

Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan ketentuan Uji Durbin-Watson (DW) Sunyoto (2016).

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.571

a. Predictors: (Constant), Pertumbuhan penjualan , Kompensasi manajemen, Umur perusahaan
 b. Dependent Variable: Penghindaran pajak
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 22 (2019)

Hasil uji autokorelasi pada tabel diatas menunjukan bahwa tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$. Hasil pengujian pada tabel diperoleh 1,294 dimana $-2 < 1,571 < +2$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi autokorelasi.

Uji Regresi Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-1.290	.348
Kompensasi manajemen	.076	.017
Umur perusahaan	-.004	.003
Pertumbuhan penjualan	-.060	.177

a. Dependent Variable: Penghindaran pajak
 Sumber: Diolah dengan SPSS 22 (2019)

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.641 ^a	.411	.361

a. Predictors: (Constant), Pertumbuhan penjualan , Kompensasi manajemen, Umur perusahaan
 b. Dependent Variable: Penghindaran pajak
 Sumber:diolah dengan SPSS 22 (2019)

Uji Statistik t

Tabel 8: Hasil Uji Hasil Uji Statistik t Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	-3.704	.001
Kompensasi manajemen	4.559	.000
Umur perusahaan	-1.146	.260
Pertumbuhan penjualan	-.342	.734

a. Dependent Variable: Penghindaran pajak
 Sumber: Diolah dengan SPSS 22 (2019)

Secara parsial variabel kompensasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak, hal ini dibuktikan dengan hasil Pada tabel kompensasi manajemen nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 4,559>2.02809 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000<0,05 sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima yang artinya variabel kompensasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak.

Hasil penelitian uji t variabel umur perusahaan memiliki nilai t hitung yang diperoleh sebesar -1,146<2.02809 dengan tingkat signifikan sebesar 0,260<0,05 sehingga H₀ diterima dan H₂ ditolak yang artinya variabel umur perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak.

Hasil penelitian uji t variabel pertumbuhan penjualan memiliki nilai t hitung yang diperoleh sebesar -0,342<2.02809 dengan tingkat signifikan sebesar 0,734> 0,05 sehingga H₀ tidak ditolak dan H₃ tidak diterima yang artinya bahwa variabel pertumbuhan penjualan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penghindaran pajak

Uji Statistik F

Tabel 9. Hasil Uji Statistik F ANOVA

Model	F	Sig.
1 Regression	8.146	.000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Penghindaran pajak
 Sumber :diolah dengan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan hasil uji statistik F pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 6,535 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dalam menentukan f_{tabel} dapat dilihat pada tingkat signifikan 5 % atau 0,05 dengan $df_1=k$ ($df_1=3$) dan $df_2=n-k-1$ ($df_2= 39- 3 - 1= 35$) sehingga akan diperoleh f_{tabel} sebesar 2,87. Hal ini menunjukan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8.146 > 2,68$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$). Hasil ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain variabel kompensasi manajemen, umur perusahaan dan pertumbuhan penjualan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak.

Pembahasan

Secara parsial variabel kompensasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak, dengan hasil nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar $4,559 > 2.02809$ dan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Amri (2017) menunjukkan bahwa kompensasi manajemen berpengaruh positif terhadap tingkat penghindaran pajak. Hal ini terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulma (2016) yang menunjukan bahwa kompensasi manajemen berpengaruh negatif terhadap penghindaran pajak dan sejalan dengan hasil penelitian Irawan dan Farahmita (2012) yang menyebutkan bahwa besaran kompensasi kepada direksi berpengaruh positif secara signifikan terhadap pembayaran pajak perusahaan.

Secara parsial variabel umur perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak dengan nilai t hitung sebesar $-1,146 < 2.02809$ dan tingkat signifikan sebesar $0,260 < 0,05$. Hasil penelitian ini terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Silvia (2017) yang menunjukan bahwa umur perusahaan berpengaruh terhadap penghindaran pajak. Dan penelitian yang dilakukan Dewinta dan Setiawan (2016) menunjukan bahwa umur perusahaan berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak dan hasil tersebut terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan Mahanani, dkk (2017) yang membuktikan bahwa variabel umur perusahaan berpengaruh positif pada tax avoidance.

Secara parsial variabel pertumbuhan penjualan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penghindaran pajak dengan nilai t hitung yang diperoleh sebesar $-0,342 < 2.02809$ dan tingkat signifikan sebesar $0,734 > 0,05$. Hal ini terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewinta dan Setiawan (2016), yang menunjukan bahwa pertumbuhan penjualan berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak. Hal ini berbalik dengan hasil yang di dapat dari penelitian yang dilakukan oleh Singly dan Sukartha (2015) yang menyatakan bahwa pertumbuhan penjualan tidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak dan penelitian yang dilakukan Hidayat (2018) yang menyatakan pertumbuhan penjualan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penghindaran pajak.

Secara simultan variabel kompensasi manajemen, umur perusahaan dan pertumbuhan penjualan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak dengan hasil uji statistik F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8.146 > 2,68$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$).

SIMPULAN

Kompensasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak, ini dibuktikan dari hasil uji t dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar $4,559 > 2.02809$ dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Artinya bahwa pemberian kompensasi kepada pihak-pihak manajemen akan mempengaruhi perusahaan dalam penghindaran pajak.

Umur perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak, ini dibuktikan dari hasil uji t menunjukan memiliki nilai t hitung yang diperoleh sebesar $-1,146 < 2.02809$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,260 < 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_2 ditolak yang artinya variabel umur perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak. yang artinya semakin lama perusahaan berdiri dan berkembang tidak mempengaruhi perusahaan untuk melakukan penghindaran pajak.

Pertumbuhan penjualan tidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak, ini dibuktikan dari hasil uji t menunjukan nilai t hitung yang diperoleh sebesar $-0,342 < 2.02809$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,734 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_3 ditolak yang artinya bahwa variabel pertumbuhan penjualan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penghindaran pajak. walaupun penjualan meningkat tidak mempengaruhi perusahaan dalam pembayaran pajak perusahaannya atau tidak mendorong perusahaan untuk melakukan penghindaran pajak.

Kompensasi manajemen, umur perusahaan dan pertumbuhan penjualan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak. Ini dibuktikan dari hasil uji statistik F, menunjukan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8.146 > 2,68$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$). Hasil ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain variabel kompensasi manajemen, umur perusahaan dan pertumbuhan penjualan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yaitu; 1) Tahun yang digunakan hanya tiga tahun yaitu tahun 2015-2017, 2) Variasi variabel *dependent* yang mampu dijelaskan oleh variabel *independent* pada penelitian ini hanya sekitar 12,1%, sedangkan sisanya sebesar 87,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, 3) Variabel yang digunakan untuk memprediksi penghindaran pajak, hanya sebatas kompensasi manajemen, umur perusahaan dan pertumbuhan penjualan yang dapat diperoleh melalui laporan keuangan. Oleh karena itu peneliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan periode waktu yang terbaru agar penelitiannya lebih efektif dan mendapatkan hasil yang lebih maksimal, menggunakan variabel independen lain yang diduga dapat berpengaruh kuat dalam mendeteksi penghindaran dan memperluas atau menambah jumlah sampel dalam penelitian.

Ucapan Terima Kasih

Atas terselesaikannya jurnal ini, penulis mengucapkan terima kasih pada Universitas Pamulang yang diwakili oleh Bapak Dr.H. Dayat Hidayat, M.M. selaku Rektor, dan semua pihak yang telah membantu kelancaran penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas dorongan, motivasi, bantuan dan doa yang telah diberikan selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, Muhtadin. *Pengaruh Kompensasi Manajemen Terhadap Penghindaran Pajak Dengan Moderasi Diversifikasi Gender Direksi dan Preferensi Risiko Eksekutif Perusahaan di Indonesia*, 2017.
- Bestivano, Wildham. *Pengaruh uura perusahaan, umur perusahaan, profitabilitas dan leverage terhadap prataan laba*, 2013.
- Darmawan. *metode penelitian kuantitatif*. Bandung, 2013.
- Ghozali, Imam. *aplikasi analisis multivariete*. semarang: Universitas Diponegoro, 2016.
- Hidayat, Wastam Wahyu. *pengaruh profitabilitas, leverage dan pertumbuhan penjualan terhadap penghindaran pajak*, 2018.
- Ikhsan, Lopiyoadi dan. *praktiem metode riset bisnis*, 2015.
- Irawan, Farahmita. *Pengaruh Kompensasi Manajemen Dan Corporate Governance Terhadap Manajemen Pajak Perusahaan*, 2012.
- Kadarisman. *manajemen kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Kasmir. *Analisi laporan keuangan*. Jakarta, 2012.
- Mahanani, Almaidah. *Pengaruh karakteristik perusahaan, sales growth dan CSR terhadap tax avoidance*, 2017.
- Mardiasmo. *perpajakan*. Yogyakarta: Andi, 2018.
- Mayarisa, Oktamawati. *pengaruh karakteristik eksekutif, komite audit, ukuran perusahaan, leverage dan pertumbuhan penjualan terhadap tax avoidance*, 2017.
- Pohan, Chairil Anwar. *Manajemen perpajakan*. Jakarta: PT Gramedia, 2016.
- Sahaja, Irwan. *pengertian penjualan*, 2014.
- Setiawan, Ida Ayu Rosa Dewinta & Putu Ery. *pengaruh ukuran perusahaan, umur perusahaan, profitabilitas, leverage dan pertumbuhan penjualan terhadap tax avoidance*, 2016.
- Silvia, Yeanualita Selly. *Pengaruh manajemen laba, umur perusahaan, ukuran perusahaan, dan pertumbuhan penjualan terhadap tax avoidance*, 2017.
- Sudaryono. *metodelogi penelitian*. 2014.
- Sugiyono. *metodologi penelitian penelitian kuantatif, kualitatif dan kombinasi*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sujarweni, V. Wiratna. *metodologi penelitian*. Yogyakarta: Pustaka baru, 2014.

- Sukartha, Calvin Singly & Made. *pengaruh karakteristik eksekutif, komite audit, ukuran perusahaan, leverage dan sales growth terhadap tax avoidance*, 2015.
- Sunyoto, Danang. *metodologi penelitian akuntansi*. Bandung: PT Replika Aditama, 2016.
- Swastha, Basu. *Manajemen penjualan*. Yogyakarta: BPF, 2014.
- Trisnawati, Roy Sembel, Juniati Gunawan, Waluyo. *Pengaruh kualitas manajer pajak terhadap penghindaran pajak dengan etika machiavellian sebagai pemediasi*, 2017.
- Wisanggeni, Irwan. *Manajemen perpajakan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2017.
- Yusuf, Ahmad. *Fasilitas pajak dalam UU KUP dan UU PPh*, 2015
- Zulma. *Pengaruh Kompensasi Manajemen terhadap Penghindaran Pajak Perusahaan dengan Moderasi Kepemilikan Keluarga di Indonesia*, 2016.

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsiibisnis@gmail.com

Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Sektor Trade, Service And Investmen

Eko Prasetyo¹, Risal Rinova²

^{1,2} Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
ekoprasetyo656@gmail.com,

Received 05 Februari 2021 | Revised 05 Maret 2021 | Accepted 05 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Fokus kajian dalam penulisan ini adalah corporate governance. Corporate governance berfungsi sebagai mekanisme pemantauan pada perusahaan yang timbul akibat adanya konflik kepentingan antara pemegang saham dan manajemen perusahaan. Adapun tujuan penelitian ini ialah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *corporate governance* terhadap kinerja keuangan perusahaan sektor trade, service and investmen yang terdaftar di IDX periode 2014-2018. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan sampel 23 perusahaan. Analisis ini menggunakan pengujian statistik dengan bantuan program SPSS21. Pengujian hipotesis menggunakan uji t. dari hasil penelitian, didapatkan variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan, yaitu ukuran dewan direksi dan frekuensi rapat dewan direksi. Sedangkan proporsi dewan komisaris independen berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Namun komite audit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Dengan demikian, penelitian ini menyarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan mekanisme *corporate governance* guna memaksimalkan kinerja keuangan perusahaan.

Kata kunci: Corporate governance; Kinerja keuangan; sector trade; service and investmen.

Abstract

The focus of the study in this paper is corporate governance. Corporate governance functions as a monitoring mechanism in a company that arises from a conflict of interest between shareholders and company management. The purpose of this study is to examine and analyze the influence of corporate governance on the financial performance of trade, service and investmen companies listed on IDX for the period 2014-2018. This study uses purposive sampling technique with a sample of 23 companies. This analysis uses statistical testing with the help of the SPSS21 program. Hypothesis testing using t test. From the research results, it is found that the variables that do not have a significant effect on financial performance are the size of the board of directors and the frequency of board meetings. Meanwhile, the proportion of independent commissioners has a negative and significant effect on financial performance. However, the audit committee has a positive and significant effect on financial performance. Thus, this study suggests companies to improve their corporate governance mechanisms in order to maximize their financial performance.

Keywords: Corporate Governance; Financial Performance; Sektor Trade; Service and Investment.

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan

kedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia (Undang-undang No.8 pasal 1 ayat, tahun 1997 tentang dokumen perusahaan). Adapun pihak perusahaan yang berperan penting dalam proses operasional perusahaan ialah manajer, *chief executive officers* (CEO), pemegang saham dan direktur (Hong et al., 2016). Atas dasar timbulnya kepentingan tersebut maka perlu adanya *corporate governance* yang baik sebagai mekanisme monitoring terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Index sector trade, service and investmen sebagai indeks yang mencerminkan seluruh saham yang terdapat di sector trade, service and investmen yang tercatat di IDX pun mel-*listing* di perusahaan-perusahaan yang menggunakan *good corporate governance* (GCG). Namun penelitian mengenai *corporate governance* dan kinerja keuangan pada seluruh saham yang *listing* di index sector trade, service and investment masih jarang dilakukan. Begitu pula kinerja keuangan tercermin melalui *good corporate governance*. Penelitian (Sigalingging & Dewi, 2019) tentang pengaruh deviden dan ukuran perusahaan terhadap leverage perusahaan dengan investmen opportunity set (IOS) sebagai variabel moderasi pada sector trades, services and investmen yang terdaftar di BEI. Penelitian (Togatorop et al., 2019) tentang pengaruh leverage (DER),(ROA),(CR) terhadap harga saham pada sector trade, service and investmen yang terdaftar di BEI. (Ginting et al., 2020) tentang factor-faktor yang mempengaruhi kebijakan deviden pada sector trade, service and investmen yang terdaftar di BEI.

Kinerja keuangan merupakan patokan utama untuk mengukur baik atau tidaknya kinerja keuangan perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari laporan keuangan (Salsabila Sarafina, 2017). Peranan prinsip-prinsip *good corporate governance* dapat berkontribusi dalam peningkatan kinerja perusahaan (Muhammad Rizky Afinurzaid, 2019). Penelitian (Salsabila Sarafina, 2017) melakukan penelitian untuk mengatahui *good corporate governance* terhadap kinerja keuangan dan nilai perusahaan, dimana *corporate governance* diproksikan dengan proporsi dewan komisaris independen dan komite audit. Penelitian (Setiawan, 2016) memproksikan *corporate governance* dengan komposisi dewan komisaris independen, jumlah dewan direksi, dan kepemilikan institusional terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Hendratni, 2018) memproksikan *corporate governance* dengan dewan komisaris, direksi, kepemilikan institusional, dan komisaris independen terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI. Sedangkan *corporate governance* dalam penelitian ini diproksikan dalam proporsi dewan komisaris independen, komite audit, ukuran dewan direksi, dan frekuensi rapat dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan.

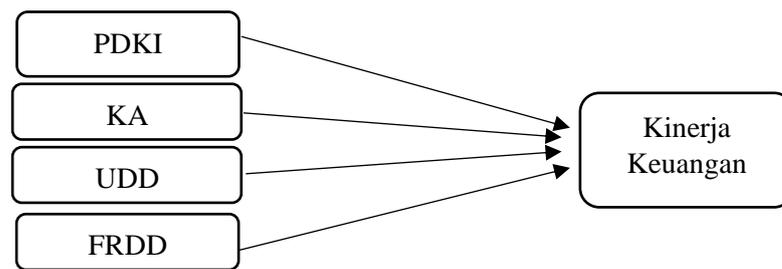
Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah *corporate governance* yang di proksikan dengan proporsi dewan komisaris independen, komite audit, ukuran dewan direksi, dan frekuensi rapat dewan direksi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan pada sector trade service and investmen yang terdaftar di IDX periode 2014-2018. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis *corporate governance* yang diproksikan dengan proporsidewan komisaris independen, komite audit, ukuran dewan direksi dan frekuensi rapat dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan sector trade, service and investmen periode 2014-2018.

Melihat pentingnya *corporate governance* untuk banyak pihak, baik itu perusahaan, pemegang saham, masyarakat dan Negara maka perusahaan wajib mengelola dan menerapkan *good corporate governance* (GCG). Hal ini sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh menteri BUMN tentang penerapan *good corporate governance* (GCG) (BUMN, 2011). Melihat rendahnya tingkat penelitian *corporate governance* terhadap kinerja keuangan perusahaan pada sector trade, service and investmen, oleh karena itu peneliti tertarik meneliti hubungan *corporate governance* terhadap kinerja keuangan perusahaan pada sector trade, service and investmen yang terdaftar di IDX pada periode 2014-2018.

Teori Keagenan

Teori keagenan atau agency theory adalah yang menggambarkan hubungan antara pemegang saham (*principal*) dan manajer (*agen*) (Muhammad Rizky Afinurzaid, 2019). Jensen dan Meckling (1976) berpendapat bahwa hubungan keagenan muncul ketika satu atau lebih individu (*principal*) mempekerjakan individu lain (*agen*) untuk menyediakan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agen tersebut. Teori keagenan juga menjadi dasar penerapan *corporate governance*, sehingga dapat memberikan keyakinan pada *principal* bahwa mereka akan menerima return atas investasi mereka (Muhammad Rizky Afinurzaid, 2019).

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis

Berdasarkan penelitian (Mulyadi, 2016) hasil penelitiannya proporsi dewan komisaris independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Azis & Hartono, 2017) menunjukkan bahwa secara simultan ukuran dewan komisaris independen secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Hendratni, 2018) menunjukkan bahwa secara simultan ukuran dewan komisaris independen berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Muhammad Rizky Afinurzaid, 2019) menunjukkan bahwa komisaris independen berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Penelitian (Agatha et al., 2020) menunjukkan bahwa dewan komisaris independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Kusnadi, 2018) menunjukkan bahwa proporsi dewan komisaris independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian (Saifi, 2019) menunjukkan bahwa proporsi dewan komisaris independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan diukur dengan ROA. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Salsabila Sarafina, 2017) dan (EVIYANAH, 2018) bahwa proporsi dewan komisaris independen berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang di ambil yaitu :

H1: proporsi dewan komisaris indeoenden berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan sector trade, service and investmen

Komite audit merupakan variabel independen yang bertujuan untuk melaksanakan pengawasan secara independen atas proses *corporate governance* (Governance, 2016). Hasil penelitian (Abdulazeez DA, 2016) komite audit berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja bank. Penelitian (Atmaja et al., 2015) menunjukkan bahwa komite audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap cash flow return on asset. Penelitian (Widianingsih, 2018) menunjukkan bahwa komite audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Penelitian (Salsabila Sarafina, 2017) menunjukkan bahwa komite audit berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Agatha et al., 2020) menunjukkan bahwa komite audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Cabrera Marino, 2017) menunjukkan bahwa komite audit memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Nurhidayah, 2020) menunjukkan bahwa komite audit dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Kusnadi, 2018) menunjukkan bahwa komite audit berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Yunina & Nisa, 2019) menunjukkan koite audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dari hasil penelitian terdahulu, dalam penelitian ini dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

H2: komite audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan sector trade, service and investmen

Dewan direksi sebagai organ perusahaan bertugas dan bertanggungjawab secara koligeal dalam pengolahan perusahaan. Oleh karena itu ukuran dewan direksi merupakan hal penting dalam menentukan arah dan menjalankan perusahaan untuk mencapai kinerja perusahaan yang baik. Penelitian (Mohammed, 2020) menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (Atmaja et al., 2015) menunjukkan bahwa dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap cash flow retrun on asset. Penelitian (Indahningrum, 2020) menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi memiliki hubungan positif terhadap firm value melalui

corporate environmental disclosure. Penelitian (Prayanthi & Laurens, 2020) menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *return on equity*. Penelitian (Dhea Gitami Fintreswari, 2017) menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Penelitian (Eksandy, 2018) menunjukkan bahwa dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian (EVIYANAH, 2018) menunjukkan ukuran dewan direksi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Abdulazeez DA, 2016) menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dari hasil penelitian terdahulu, dalam penelitian ini dapat di ambil hipotesis :

H3: ukuran dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan sector trade, service and investmen

Frekuensi rapat dewan di yakini mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan (Jensen, 1993). Dalam rapat dewan memiliki banyak waktu untuk bertukar, berdiskusi, dan berbagi ide, merencanakan strategi untuk perusahaan untuk menyelesaikan masalah besar perusahaan serta menentukan arah dan operasional perusahaan. Hasil penelitian (Mohammed, 2020) menunjukkan bahwa frekuensi rapat dewan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sedangkan (U. B. Azubike et al., 2015) menunjukkan rapat dewan direksi berdampak signifikan terhadap laba perusahaan. Penelitian (PUTRI, 2018) menunjukkan bahwa frekuensi rapat dewan direksi mempengaruhi nilai perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI periode 2014-2017. Penelitian (Indahningrum, 2020) menunjukkan bahwa frekuensi rapat dewan direksi berpengaruh positif terhadap *firm value* melalui corporate environmental disclosure. Penelitian (Yadhi George Makarios Sagala, 2019) menunjukkan bahwa frekuensi rapat dewan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian (Al-Daoud et al., 2016) menunjukkan terdapat hubungan positif antara frekuensi rapat dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (EVIYANAH, 2018) yang menunjukkan bahwa frekuensi rapat dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dari penelitian terdahulu, dalam penelitian ini di ambil hipotesis:

H4: frekuensi rapat dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan sector trade, service and investmen.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena fenomena yang di teliti bersifat numerik. Teknik pengumpulan data yang di gunakan untuk memperoleh data penelitian adalah dokumentasi, yaitu cara pengumpulan data dengan melihat dan menggunakan laporan-laporan, yang terdapat di IDX berupa laporan keuangan tahunan periode 2014-2018 yaitu www.idx.co.id. Populasi penelitian ini adalah seluruh perusahaan sector trade, service and investmen yang terdaftar di IDX yaitu 177 perusahaan dengan sampel sebanyak 23 perusahaan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
PDKI	115	3.00	6.00	4.0696	.08443
KA	115	2.00	4.00	3.0696	.02954
UDD	115	2.00	9.00	5.3652	.14735
FRDD	115	2.00	72.00	19.3217	1.35755

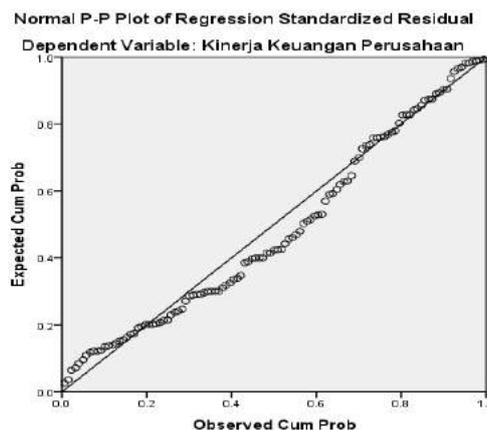
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
Kinerja Keuangan Perusahaan	115	1.00	98.00	34.9565	2.63389
Valid N (listwise)	115				

Sumber: pengolahan data SPSS21

Hasil analisis deskriptif yang diperoleh melalui tabel 2:

Proporsi Dewan Komisaris Independen (PDKI), dengan nilai mean sebesar 4,0696 dengan deviasi standart 0,90536 serta nilai minimum sebesar 3,00 dan nilai maksimum sebesar 6,00. Komite Audit (KA), memiliki nilai mean sebesar 3,0696, nilai deviasi standart sebesar 0,31683, nilai minimum sebesar 2,00 dan nilai maksimum sebesar 4,00. 3. Ukuran Dewan Direksi (UDD), memiliki nilai mean sebesar 5,3652, nilai standart deviasi sebesar 1,58020, nilai minimum sebesar 2,00 dan nilai maksimum sebesar 9,00. Frekuensi Rapat Dewan Direksi (FRDD), memiliki nilai mean sebesar 19,3217, nilai deviasi standart sebesar 14,55814, nilai minimum sebesar 2,00 dan nilai maksimum sebesar 72,00. Kinerja Keuangan Perusahaan, memiliki nilai mean sebesar 34,9565, nilai deviasi standart sebesar 28,24529, nilai minimum sebesar 1,00 dan nilai maksimum sebesar 98,00.

Analisis Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2. Normalitas Probability plot
Sumber: Data Output SPSS21

Gambar normal P-P Plot menunjukkan gambar pola data yang baik, dimana dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan pola distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

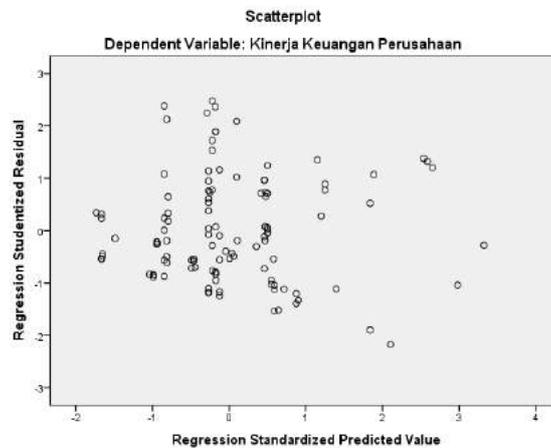
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
PDKI	.776	1.288
KA	.933	1.072
UDD	.708	1.412
FRDD	.952	1.051

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan Perusahaan

Sumber: data output SPSS21

Hasil menunjukkan nilai tolerance seluruh variabel bebas lebih dari 0,10 begitupun nilai VIF seluruh variabel bebas kurang dari 10. Oleh karena itu dapat di asumsikan tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam regresi.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber: data output SPSS21

Berdasarkan grafik scatterplot yang dihasilkan terlihat hamper semua titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 dan Y. hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi layak dipakai untuk mengetahui kinerja keuangan perusahaan berdasar dari variabel independen.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-11.068	28.763		-.385	.701
1 PDKI	-7.282	3.118	-.233	-2.335	.021
KA	22.762	8.130	.255	2.800	.006
UDD	.527	1.870	.029	.282	.779
FRDD	.153	.175	.079	.876	.383

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan Perusahaan

Sumber: Data Output SPSS21

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KKP = -11,068 - 7,282 \text{ PDKI} + 22,762 \text{ KA} + 0,52 \text{ UDD} + 0,153 \text{ FRDD}$$

Uji regresi linier berganda dikolompokkan menjadi pengujian parsial, uji kelayakan model (*uji good of fit*) dan pengujian keterikatan variabel dependen dengan independen. Adapun hasil pengujian csebagai berikut:

Uji good of fit (uji kelayakan model)

Tabel 5. Uji Kelayakan Model ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13354.487	4	3338.622	4.733	.001 ^b
Residual	77594.296	110	705.403		
Total	90948.783	114			

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan Perusahaan

b. Predictors: (Constant), FRDD, PDKI, KA, UDD

Sumber: data Output SPSS21

Berdasarkan hasil uji statistik F menunjukkan F hitung sebesar 4,733 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$), sehingga kesimpulan model yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan pada penelitian pengaruh *corporate governance* terhadap kinerja keuangan perusahaan sector trade service and investmen yang terdaftar di IDX periode 2014-2018.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.383 ^a	.147	.116	26.55942	.936

a. Predictors: (Constant), FRDD, PDKI, KA, UDD

b. Dependent Variable: Kinerja Keuangan Perusahaan

Sumber: data output SPSS21

Pada tabel diatas, hasil analisis dapat dilihat R Square sebesar 0,147 menunjukkan bahwa korelasi atau keeratan hubungan PDKI,KA,UDD, dan FRDD sebesar 14,7%. Nilai R Square sebesar 0,116 mengindikasikan bahwa variasi PDKI,KA,UDD, dan FRDD menjelaskan variasi terhadap kinerja keuangan perusahaan sebesar 11,6% sedangkan sisanya 88,4% dijelaskan oleh factor-faktor lain diluar variabel yang belum diteliti.

Pengujian Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Tabel 7. Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-11.068	28.763		-.385	.701	
1	PDKI	-7.282	3.118	-.233	-2.335	.021
	KA	22.762	8.130	.255	2.800	.006
	UDD	.527	1.870	.029	.282	.779
	FRDD	.153	.175	.079	.876	.383

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan Perusahaan

Sumber: data output SPSS21

Variabel PDKI secara parsial memiliki t hitung sebesar -2,335 (minus merupakan arah hubungan berlawanan) dan nilai t tabel sebesar 1,98177, sehingga dapat dibandingkan bahwa t hitung > t tabel atau 2,335 > 1,98177, dengan nilai signifikansi 0,021 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan Ho dan H1 diterima, variabel proporsi dewan komisaris independen (PDKI) berpengaruh signifikan negative terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dalam penelitian (Mulyadi, 2016) dan (Bashir et al., 2020) menemukan pengaruh antara proporsi dewan komisaris independen berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil ini menunjukkan semakin besar dewan komisaris independen akan berdampak terhadap menurunnya kinerja keuangan perusahaan. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Yunina & Nisa, 2019) yang menyatakan bahwa setiap peningkatan jumlah anggota dewan komisaris independen akan berdampak terhadap menurunnya kinerja bank syariah.

Variabel komite audit secara parsial memiliki t hitung sebesar 2,800 dan nilai t tabel sebesar 1,98177 sehingga dapat dibandingkan bahwa t hitung > t tabel atau 2,800 > 1,98177, dengan nilai signifikansi 0,006 < 0,05. Dari hasil tersebut disimpulkan Ho ditolak dan H2 diterima yang artinya secara parsial komite audit (KA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Widianingsih, 2018), (Agatha et al., 2020) dan (Nurhidayah, 2020) menunjukkan bahwa komite audit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dengan demikian hasil penelitian ini bahwa banyaknya anggota komite audit akan

memberikan perlindungan kepada para *shareholder* dan semakin optimal fungsi pengawasan terhadap proses akuntansi serta keuangan. Hal ini sesuai dengan fungsi yang di emban oleh komite audit, yakni membantu dewan komisaris dalam menjalankan kajian atas integritas laporan keuangan, manajemen resiko dan pengendalian internal (Yunina & Nisa, 2019)

Variabel UDD secara parsial memiliki t hitung sebesar 0,282 dan nilai t tabel sebesar 1,98177 sehingga dapat dibandingkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,282 < 1,98177$ dengan nilai signifikan $0,779 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_3 di tolak, yang artinya secara parsial ukuran dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Hendratni, 2018), (Palaniappan, 2017) dan (Setiawan, 2016) menunjukkan bahwa jumlah atau ukuran dewan direksi atau ukuran direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa jumlah anggota dewan direksi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja keuangan perusahaan sector trade, service and investment periode 2014-2018. Hal ini menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja keuangan perusahaan.

Variabel FRDD secara parsial memiliki t hitung sebesar 0,876 dan nilai t tabel sebesar 1,98177 sehingga dapat dibandingkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,876 < 1,98177$ dengan nilai signifikan $0,383 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_4 di tolak, yang artinya secara parsial frekuensi rapat dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan sector trade, service and investment periode 2014-2018. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Hanh et al., 2018), (EVIYANAH, 2018) dan (Palaniappan, 2017) menunjukkan bahwa frekuensi rapat dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dengan demikian hasil penelitian memungkinkan bahwa setiap kenaikan jumlah rapat dewan direksi akan berdampak terhadap menurunnya kinerja keuangan perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa intensitas rapat dewan direksi mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel proporsi dewan komisaris independen berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan sector trade, service and investment periode 2014-2018. Jumlah komisaris independen yang cukup dapat mengawasi perilaku manajemen dan pengelolaan perusahaan. Variabel komite audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan sector trade, service and investment periode 2014-2018. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah anggota komite audit dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja keuangan perusahaan. Sedangkan variabel ukuran dewan direksi dan frekuensi rapat dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan sector trade, service and investment periode 2014-2018. Dengan demikian menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi dan frekuensi rapat dewan direksi tidak mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain diluar variabel ini, misal nilai perusahaan, kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial, dan beberapa variabel lainnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Serta memperluas obyek penelitian seperti pada sector finance, atau seluruh perusahaan yang terdaftar di IDX serta memperpanjang periode. Hendaknya mempertimbangkan untuk menggunakan metode pengukuran kinerja keuangan perusahaan selain ROA (*Return On Asset*) karena hanya mampu menilai dengan data-data yang ada didalam laporan keuangan sehingga beberapa penilaian menggunakan metode tersebut masih terdapat hasil yang tidak konsisten. Sehingga peneliti selanjutnya bisa menggunakan metode lain yang memungkinkan lebih sesuai untuk menjelaskan kinerja keuangan perusahaan seperti *Tonbin's Q*.

DAFTAR PUSTAKA

Abdulazeez DA, N. and M. A. (2016). Corporate Governance and Financial Performance of Listed Deposit Money Banks in Nigeria. *Journal of Accounting & Marketing*, 05(01), 1–6.

- <https://doi.org/10.4172/2168-9601.1000153>
- Agatha, B. R., Nurlaela, S., & Samrotun, Y. C. (2020). Managerial, Institutional Ownership, Independent Board Of Commissioners, Audit Committee And Food And Beverage Financial Performance. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 30 No.7, 1811–1826.
- Al-Daoud, K. I., Saidin, S. Z., & Abidin, S. (2016). Board meeting and firm performance: Evidence from the Amman stock exchange. *Corporate Board: Role, Duties and Composition*, 12(2), 6–11. <https://doi.org/10.22495/cbv12i2art1>
- Atmaja, Y. W., Riswan, & Tohir. (2015). Analisis Pengaruh Good Corporate Governance, Ukuran Perusahaan, dan Leverage Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan Sektor Perbankan (Studi pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2009-2013). *Journal & Proceeding FEB Unsoed*, 21(1), 1–15. <http://jos.unsoed.ac.id/index.php/performance/article/view/877/658>
- Azis, A., & Hartono, U. (2017). Pengaruh Good Corporate Governance, Struktur Modal, Dan Leverage Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Pada Sektor Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015. *Jurnal Lmu Manajemen*, 5(3), 1–13.
- Bashir, Z., Bhatti, G. A., & Javed, A. (2020). Corporate governance and capital structure as driving force for financial performance : Evidence from non-financial listed companies in Pakistan. *Business Review*, 15(1).
- BUMN, M. N. B. (2011). Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara (BUMN) No: PER-01/MBU/2011. (*Per—01/Mbu 2011*), <http://jdih.bumn.go.id/baca/PER-01/MBU/2011.pdf>.
- Cabrera Marino, K. M. (2017). Инновационные подходы к обеспечению качества в здравоохранении No Title. *Вестник Росздравнадзора*, 6, 5–9.
- Dhea Gitami Fintreswari, F. S. (2017). Pengaruh Kinerja Keuangan, Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan Food and Beverage. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2), 203–216. <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.118-127>
- Eksandy, A. (2018). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perbankan Syari'Ah Indonesia. *Jurnal Akuntansi : Kajian Ilmiah Akuntansi (JAK)*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.30656/jak.v5i1.498>
- EVIYANAH, I. (2018). ANALISIS PENGARUH CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI INDEX SAHAM SYARIAH INDONESIA (ISSI) PERIODE 2012-2016 YANG TERDAFTAR DI INDEX SAHAM SYARIAH.
- Ginting, R. B., Samosir, C. P., Priwendamai, F., & Ginting, W. Va. (2020). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Dividen Pada Sektor Trade, Service, And Investment Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2018. *Owner*, 4(1), 303. <https://doi.org/10.33395/owner.v4i1.225>
- Governance, K. N. G. C. (2016). Pedoman Pembentukan Komite Audit yang Efektif. *Knee Surgery, Sports Traumatology, Arthroscopy*, 24(3), 707–711. <https://doi.org/10.1007/s00167-015-3516-9>
- Hanh, L. T. M., Ting, I. W. K., Kweh, Q. L., & Hoanh, L. T. H. (2018). Board meeting frequency and financial performance: A case of listed firms in Vietnam. *International Journal of Business and Society*, 19(2), 464–472.
- Hendratni, T. W. et al. (2018). Kinerja Keuangan Sektor Perbankan Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2012-2016. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(1), 37–52.
- Hong, N. Y., San, O. T., Tunku, U., & Rahman, A. (2016). Assessing the relationship among corporate governance, sustainability disclosure and financial performance. *Asia-Pacific Management Accounting Journal*, 11(2), 129–146.
- Indahningrum, R. putri. (2020). CORPORATE GOVERNANCE, CORPORATE ENVIRONMENTAL DISCLOSURE DAN FIRM VALUE. 2507(1), 1–9.
- Jensen, M. C. (1993). the Modern Industrial Revolution, Exit, and the Failure of Internal Control Systems. *Journal of Applied Corporate Finance*, 6(4), 4–23. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6622.1994.tb00244.x>
- Kusnadi, M. D. (2018). Pengaruh Dimensi Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan (Studi pada Badan Usaha Milik Negara yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 1–19.
- Mohammed, H. D. (2020). Corporate Governance and Financial Performance of Quoted Companies in Nigeria. *European Journal of Business and Management*, 12(6), 31–40.

- <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-6-04>
- Muhammad Rizky Afinurzaid, S. B. H. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance, Dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 20(1), 21–32. <https://doi.org/10.34208/jba.v20i1.404>
- Mulyadi, R. (2016). PENGARUH CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN. *Routledge Handbook of Japanese Business and Management*, 3(1), 59–74. <https://doi.org/10.4324/9781315832661>
- Nurhidayah, V. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perbankan Di Bei. *Prisma (Platform Riset Mahasiswa Akuntansi) Volume 01 Nomor 02 Tahun 2020 (Hal: 132-142, 01, 132–142)*.
- Palaniappan, G. (2017). Determinants of corporate financial performance relating to board characteristics of corporate governance in Indian manufacturing industry: An empirical study. *European Journal of Management and Business Economics*, 26(1), 67–85. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-07-2017-005>
- Perusahaan, U.-U. N. 8 P. 1 ayat (1) T. 1997 tentang dokumen. (1997). UU Dokumen Perusahaan. *Undang-Undang No. 8 Pasal 1 Ayat (1) Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan*.
- Prayanthi, I., & Laurens, C. N. (2020). Pengaruh Dewan Direksi, Komisaris Independen, Dan Komite Audit Terhadap Kinerja Keuangan Pada Sektor Makanan Dan Minuman. *Klabat Journal of Management*, 1(1), 66. <https://doi.org/10.31154/kjm.v1i1.450.66-89>
- PUTRI, R. M. (2018). *PENGARUH MEKANISME CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PERBANKAN Oleh : RAUDHATUL MARDHIAH PUTRI Pembimbing : Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi PADANG*.
- Saifi, M. (2019). Pengaruh Corporate Governance Dan Struktur Kepemilikan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Profit*, 13(02), 1–11. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2019.013.02.1>
- Salsabila Sarafina, M. S. (2017). PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN DAN EFEKNYA TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (Studi Pada Badan Usaha Milik Negara yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2014). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 33(1), 146–153.
- Setiawan, A. (2016). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal SIKAP (Sistem Informasi, Keuangan, Auditing Dan Perpajakan)*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.32897/sikap.v1i1.41>
- Sigalingging, Y. N., & Dewi, A. S. (2019). *PENGARUH KEBIJAKAN DIVIDEN DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP LEVERAGE PERUSAHAAN DENGAN INVESTMENT OPPORTUNITY SET (IOS) SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA SEKTOR TRADES, SERVICES & INVESTMENT YANG TERDAFTAR DI BEI*. 1–23. <https://doi.org/10.31227/osf.io/6sa8n>
- Togatorop, N. S., Siregar, M. K. S., Tanjung, M. A., & Hulu, K. (2019). Pengaruh Leverage (DER), Return On Assets (ROA), Rasio Lancar (CR), Terhadap Harga Saham Pada Sektor Trade, Service & Investment Di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2018. *Jurnal Global Manajemen*, 8, 1–11.
- U. B. Azubike, J., Joseph Ugochukwu, M., & Ikechichukwu Innocent, O. (2015). Impact of Corporate Board Meetings on Financial Performance: Evidence from Selected Listed Companies in Nigeria. *International Journal of Economics and Finance*, 7(12), 268. <https://doi.org/10.5539/ijef.v7n12p268>
- Widianingsih, D. (2018). Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Komisaris Independen, serta Komite Audit pada Nilai Perusahaan dengan Pengungkapan CSR sebagai Variabel Moderating dan Firm Size sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 19(1), 38. <https://doi.org/10.29040/jap.v19i1.196>
- Yadhi George Makarios Sagala, P. B. H. (2019). Pengaruh keterlibatan dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 8(3), 1–11.
- Yunina, F., & Nisa, N. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Bank Syariah Tahun 2015-2017. *Jurnal Akuntansi*, 10(1), 45–56.

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsiibisnis@gmail.com

Pengaruh Promo Cashback Berbagai Jenis e-Payment Terhadap Loyalitas Konsumen (Studi Kasus : Chatime Indonesia)

Dewi Ayu Kusumaningrum¹, Dandy Prasetya Setiawan²

¹Politeknik Sahid; dewiayu@polteksahid.ac.id*

²Politeknik Sahid; dandyssetiawan@gmail.com

Received 01 Februari 2021 | Revised 05 Maret 2021 | Accepted 05 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Perkembangan penjualan minuman *bubble tea* sangat drastis meningkat. Salah satu usaha minuman *bubble tea* yang digemari masyarakat Indonesia adalah Chatime. Chatime menjadi *top brand* minuman *bubble* teratas di Indonesia untuk tahun 2016 – 2019. Tingginya konsumsi produk Chatime tidak hanya dikarenakan kualitas produk yang baik tetapi juga didukung pemasaran yang berkembang seiring perkembangan teknologi dan komunikasi, khususnya *financial technology* yaitu platform *E-Payment*. Kemudahan pembayaran serta sering diberikannya promo membuat penggunaan *E-Payment* semakin meningkat. Berdasarkan data lembaga survey Nielsen tahun 2016, promo dalam bentuk *cashback* yang paling diminati konsumen dalam pembelian produk. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh promo *cashback* berbagai jenis *E-Payment* terhadap loyalitas konsumen (studi kasus: Chatime Indonesia). Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di beberapa outlet Chatime Indonesia di Jakarta. Target penelitian adalah konsumen Chatime Indonesia dengan teknik *non probability sampling*, metode *multi stage sampling* yaitu *Incidental Sampling* dan *Purposive Sampling* sebanyak 100 responden. Pengumpulan data dengan Instrumen kuisioner. Analisis data dengan analisis statistika regresi menggunakan aplikasi *software SPSS for windows 20*. Hasil didapatkan hipotesis diterima dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung $(17,893) > t$ tabel $(1,99045)$ artinya ada pengaruh program promosi *cashback* terhadap loyalitas konsumen di Chatime. Loyalitas Konsumen dipengaruhi oleh promosi *cashback* sebesar 76,6% sedangkan sisanya 23,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Saran yang dapat disampaikan dapat melanjutkan penelitian terkait faktor lain yang memengaruhi loyalitas konsumen. Serta bagi pelaku bisnis lain dapat menggunakan alternative promo *cashback* sebagai pilihan promosi produk.

Kata Kunci: Promosi; *E-Payment*; Loyalitas, OVO; GOPAY; Shopeepay

Abstract

The development of bubble tea sales has increased drastically. One of the bubble tea beverage businesses favored by Indonesians is Chatime. Chatime is the top bubble drink brand in Indonesia for 2016 - 2019. The high consumption of Chatime products is not only due to good product quality but also supported by marketing that develops along with developments in technology and communication, especially financial technology, namely the E-Payment platform. Ease of payment and frequent promos make the use of E-Payment increasing. Based on data from the Nielsen survey institute in 2016, promos in the form of cashback are the most popular for consumers in purchasing products. This study aims to determine the effect of various types of E-Payment cashback promos on consumer loyalty (case study: Chatime Indonesia). Descriptive research method with a quantitative approach. The research was conducted at several Chatime Indonesia outlets in Jakarta. The research target is Chatime Indonesia consumers with non-probability sampling techniques, multi-stage sampling methods, namely incidental sampling and purposive sampling of 100 respondents. Data collection using questionnaire instrument. Data analysis with regression statistical analysis using the SPSS for windows 20 software application. The results obtained by the hypothesis are accepted with a significant value of $0.000 < 0.05$ and t count

(17.893) > *t* table (1.99045), meaning that there is an effect of promotion cashback on consumer loyalty in Chatime. Consumer Loyalty is influenced by cashback promotion of 76.6% while the remaining 23.4% is influenced by other factors. Suggestions that can be conveyed can continue research related to other factors that affect consumer loyalty. As well as for other business players, they can use an alternative cashback promo as a product promotion option.

Keywords: Promotion; E-Payment; Loyalty; OVO; GOPAY; Shopeepay

PENDAHULUAN

Industri usaha minuman di Indonesia Industri usaha minuman di Indonesia memiliki prospek yang positif. Hal ini didukung data Kementerian Perindustrian Indonesia yang menyatakan bahwa sektor makanan dan minuman menjadi sektor penyumbang Pendapatan Domestik Bruto (PDB) terbesar, sebesar 35,58% terhadap PDB Industri Non Migas dan sebesar 6,35% terhadap PDB Nasional (www.pikiran-rakyat.com, 2019). Jenis minuman yang saat ini sangat digemari adalah minuman *bubble tea*.

Perkembangan penjualan minuman *bubble tea* sangat drastis meningkat. Berdasarkan data Grab, yang memiliki pelayanan pembelian konsumsi secara online via GrabFood, didapatkan data kenaikan signifikan pertumbuhan penjualan minuman *bubble tea* pada tahun 2018. Berdasarkan data tersebut, terjadi pertumbuhan penjualan sekitar 3000% di Asia Tenggara. Indonesia menempati peringkat pertama di antara negara-negara di Asia Tenggara dengan angka pertumbuhan penjualan lebih dari 8.500%. Terdapat data rata-rata setiap orang meminum 4 gelas *bubble tea* per bulan melalui pemesanan via GrabFood (www.grab.com, 2019). Salah satu usaha minuman *bubble tea* yang digemari masyarakat Indonesia adalah Chatime.

Chatime merupakan usaha *food & beverages* dengan produk unggulan *milktea* dengan sistem *franchise* yang berasal dari Taiwan sejak tahun 2003. Chatime merupakan *franchise* bertaraf internasional dengan lebih dari 2500 outlet di 38 negara termasuk Indonesia. Chatime merupakan tempat awal tercipta minuman *tapioca pearl* yang kemudian dikenal dengan *bubble* atau boba (www.creativeunicorn.com, 2019) Chatime menjadi *top brand* minuman *bubble* teratas di Indonesia untuk tahun 2016 - 2019 (www.topbrand-award.com, 2019). Berdasarkan data dapat dilihat chatime menjadi pilihan teratas konsumen dalam hal minuman *bubble tea*. Tingginya konsumsi produk Chatime tidak hanya dikarenakan kualitas produk yang baik tetapi juga didukung pemasaran yang baik. Pemasaran dari transaksi manual di outlet dan transaksi online. Pembelian produk melalui pemesanan online berkembang seiring perkembangan teknologi dan komunikasi, khususnya *financial technology*.

Jenis *financial technology* yaitu pembayaran untuk pemesanan online melalui platform *E-Payment*. *Smartphone* menjadi media yang digunakan untuk melakukan seluruh kegiatan tersebut. Terciptanya sistem transaksi ini menjadikan kegiatan pembayaran menjadi lebih praktis karena diketahui lebih aman, efektif, efisien, dan cepat. Kemudahan pembayaran serta sering diberikannya promo membuat penggunaan *E-Payment* semakin meningkat. Hal ini didukung data penelusuran untuk aplikasi e-money mengalami kenaikan 1,5 kali di tahun 2017 dari tahun-tahun sebelumnya (www.femina.co.id, 2019)

E-Payment menjadi metode pembayaran yang kini sedang populer di masyarakat, tersedianya berbagai macam *E-Payment* seperti GO-PAY dari GO-JEK, OVO dari Lippo Group, Dana dari grup EMTEK, T-Cash dari Telkomsel, Shopee pay dari grup Shopee, dan sebagainya. Terdapat 38 *E-Payment* dengan lisensi resmi, GO-PAY dari GO-JEK sebagai dompet digital dengan pengguna aktif bulanan terbesar di Indonesia (www.databoks.katadata.co.id, 2019).

Layanan berbasis *E-Payment* mengundang banyak perusahaan untuk kerjasama, salah satunya Chatime. Chatime berupaya selain untuk mendapatkan keuntungan, juga ingin menciptakan loyalitas konsumen terhadap produk Chatime. Dengan layanan berbasis *E-Payment* memudahkan konsumen dalam bertransaksi sehingga diharapkan akan membeli produk, merekomendasikan serta memiliki komitmen pembelian ulang yang dimana kesemua hal tersebut disebut sebagai loyalitas konsumen (Yuliana, 2017). Loyalitas dapat terwujud dengan langkah awal meyakini konsumen dengan produk dan pendukungnya, salahsatunya kemudahan transaksi dengan *E-Payment*

Layanan berbasis *E-Payment* sering memberikan promo seperti diskon harga, *cashback*, pemberian *benefit* pada *rewards point*. Bagi kebanyakan konsumen Indonesia, kata promo atau diskon memang masih menjadi magnet yang memengaruhi keputusan untuk membeli. Hal ini didukung data pencarian kata 'Promo' di *Google Search* mengalami kenaikan hingga 2,5 kali di tahun 2018 dibanding tahun-tahun sebelumnya (www.femina.co.id, 2019). Hal ini menandakan konsumen sangat menantikan promo dalam membeli produk. Terutama jenis promo *cashback* yang banyak menyita perhatian konsumen.

Berdasarkan data lembaga survey Nielsen tahun 2016, promo dalam bentuk *cashback* yang paling diminati konsumen dalam pembelian produk didukung pula data survei Shopback menunjukkan sebesar 51,6% responden Indonesia mengaku menggunakan aplikasi *E-Payment* saat ada promo *cashback* berlangsung karena paling disukai dan dipercaya (ekonomi.bisnis.com, 2018). Dengan promo *cashback* yang ditawarkan diharapkan tidak hanya dapat menarik konsumen, tapi juga diharapkan dapat menciptakan loyalitas pada konsumen. Hal ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian terkait promo khususnya *cashback* dari berbagai jenis *E-Payment* dikaitkan dengan loyalitas konsumen.

Dalam 10 tahun terakhir, hanya sedikit penelitian sebelumnya terkait khusus tema *cashback* dan loyalitas konsumen. Antara lain didapatkan hasil promo *cashback* berhubungan signifikan namun rendah dengan loyalitas pelanggan muslim Surabaya (Amelia & Fikriyah, 2020). Penelitian lain yaitu menunjukkan hasil terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara Promosi *Cashback* terhadap Kepuasan Pelanggan memiliki pengaruh pembentukan Loyalitas pelanggan *Digital wallet* khusus Gopay dan OVO (Pratama, 2019). Sedangkan untuk secara umum penelitian lain sebelumnya mengaitkan *cashback* dengan minat beli atau mengaitkan loyalitas dengan bauran pemasaran umum, atau hanya meneliti satu jenis *E-Payment*.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh promo *cashback* berbagai jenis *E-Payment* terhadap loyalitas konsumen (studi kasus : Chatime Indonesia).

Promosi

Promosi adalah usaha yang dilakukan penjual dengan menggunakan berbagai media informasi untuk menarik konsumen (Morissan, 2015). Media informasi yang digunakan dapat berupa media offline dan online, seperti media cetak, televisi, media internet. Tujuan promosi adalah menarik perhatian dan mempengaruhi keputusan pembelian terhadap suatu barang dan jasa. Untuk mencapai tujuan promosi, dibutuhkan elemen promosi atau yang disebut bauran promosi (*promotional mix*).

Bauran promosi atau *promotional mix* sangat penting dalam komunikasi pemasaran yang terdiri dari enam poin yaitu iklan (*advertising*), promosi penjualan (*sales promotion*), publikasi / humas, *personal selling*, *direct marketing* dan *interactive media* (Morissan, 2015). Yang kemudian ini dilengkapi dengan teori Kotler dan Keller, komunikasi pemasaran berperan penting dalam penjualan serta membangun ekuitas merek yang terdiri dari delapan poin yaitu (Kotler & Keller, 2016) ;

1. *Advertising* / Iklan,

Iklan merupakan bagian dari kegiatan promosi barang dan jasa. Berbagai jenis media iklan dapat berupa media *offline* (media cetak) seperti koran, pamphlet, brosur, leaflet, spanduk, baligho atau media *online* (media elektronik) seperti televisi, radio, dan internet.

2. *Sales promotion* / Promosi penjualan

Kegiatan *sales promotion* melibatkan persuasi langsung kepada konsumen untuk membuat konsumen membeli produk atau jasa yang ditawarkan. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan menawarkan untuk mencoba produk baru, memberikan barang gratis, kupon, rabat diskon, premi, kontes, trading stamp, demonstrasi, bonus, hadiah uang, perlombaan, dan lain-lain.

3. *Events sponsorship*

Event Sponsorship adalah kegiatan yang bertujuan meningkatkan pengenalan produk dan perusahaan kepada konsumen. Meningkatkan *image* positif terhadap perusahaan. Kegiatan yang dilakukan seperti mensponsori acara olahraga, kesenian, hiburan, dan sebagainya.

4. *Public relations*

Public relations menjalin komunikasi antara organisasi dan pihak luar organisasi agar konsumen memiliki *image* yang baik terhadap perusahaan. Kegiatan yang dilakukan seperti konferensi melalui media massa, dan customer service.

5. *Social media marketing*

Semua kegiatan promosi melalui media *online* khususnya social media seperti Facebook, Instagram yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, meningkatkan citra, atau menimbulkan penjualan produk dan jasa.

6. *Mobile marketing*

Semua kegiatan promosi melalui media *online* dengan mempergunakan ponsel, *smartphone*, atau tablet konsumen.

7. *Direct and database marketing*

Semua kegiatan promosi melalui surat, telepon, fax, e-mail, atau internet untuk berkomunikasi secara langsung dengan atau meminta respon atau dialog dengan konsumen.

8. *Personal selling*

Personal selling adalah kegiatan bertemu langsung calon pembeli atau lebih dengan presentasi, menjawab pertanyaan, dan menerima pesanan. Dapat dikatakan kegiatan yang paling efektif dalam membangun preferansi, keyakinan, dan tindakan pembeli.

Cashback

Cashback merupakan jenis promo yang sering ditawarkan pelaku bisnis dengan ketentuan setelah konsumen membeli produk dapat memperoleh pengembalian uang tunai maupun uang virtual dengan persentase tertentu dengan syarat dan ketentuan yang berlaku (www.sodexo.co.id, 2020). *Cashback* memiliki keuntungan antara lain menarik konsumen baru, meningkatkan pembelian berulang sehingga meningkatkan transaksi, menjaga harga produk serta dapat meningkatkan *brand awareness* (gobiz.co.id, 2019).

Loyalitas Konsumen

Loyalitas pelanggan hal penting yang diperlukan usaha dalam mempertahankan kelancaran bisnis kedepannya. Loyalitas konsumen adalah sikap dan perilaku konsumen yang melakukan pembelian produk atau jasa secara konsisten dalam jangka waktu panjang (Marlius, 2017). Kotler dan Keller mengungkapkan loyalitas konsumen memiliki karakteristik sebagai berikut (Kotler & Keller, 2016):

1. *Satisfaction* (Kepuasan)

Kepuasan meliputi terpenuhinya keinginan serta harapan. Keinginan yang terbentuk dari kebutuhan konsumen dan pengharapan terpenuhi dari pembelian dan penggunaan produk atau jasa yang ditawarkan.

2. *Repeat purchase* (Pembelian ulang)

Pembelian ulang adalah perilaku konsumsi produk/jasa secara berkali-kali.

3. *Word of Mouth/Buzz* (Komunikasi mulut ke mulut)

Words Of Mouth hal penting dalam menarik konsumen baru melalui konsumen yang telah mencoba lebih dulu dan memberikan referensi atau testimonial.

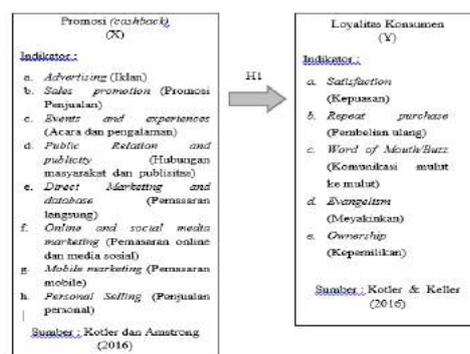
4. *Evangelism* (Meyakinkan)

Kegiatan yang meyakinkan produk atau layanan jasa kepada calon konsumen baru. Hal ini menguntungkan produsen karena seperti memiliki agen promosi gratis.

5. *Ownership* (Kepemilikan)

Elemen terakhir loyalitas adalah perasaan memiliki tanggung jawab atas keberlangsungan bisnis perusahaan yang berkesinambungan.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H0 : Promo *cashback* berbagai jenis *E-Payment* tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas konsumen

H1: Promo *cashback* berbagai jenis *E-Payment* memiliki pengaruh terhadap loyalitas konsumen

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Waktu penelitian berlangsung selama 3 bulan tahun 2020 dengan kendala keadaan pandemic Covid-19 yang menyulitkan peneliti bertemu langsung dengan responden. Penelitian dilakukan di beberapa outlet Chatime Indonesia di Jakarta. Target penelitian dalam penelitian ini adalah konsumen Chatime Indonesia. Peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* sebagai metode untuk mencari sampel untuk penelitian ini dan juga metode *multi stage sampling*. Responden yang diambil tidak semua populasi sehingga ditentukan pemutusan ukuran sampel sebanyak 100 responden. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara langsung kepada responden yang telah memenuhi persyaratan menggunakan instrumen kuesioner berupa pernyataan yang bersifat tertutup. Pernyataan dinilai dengan skala likert skala 1-5, dan skala nilainya sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Teknik analisis data dengan analisis statistika, yaitu meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas dan heteroskedastisitas dan dilanjutkan dengan uji hipotesis pengaruh variabel bebas (*independen variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X

Pernyataan	r hitung	r tabel
Pernyataan 1	0,665	0,1966
Pernyataan 2	0,716	0,1966
Pernyataan 3	0,852	0,1966
Pernyataan 4	0,689	0,1966
Pernyataan 5	0,819	0,1966
Pernyataan 6	0,595	0,1966
Pernyataan 7	0,663	0,1966
Pernyataan 8	0,708	0,1966
Pernyataan 9	0,694	0,1966
Pernyataan 10	0,771	0,1966
Pernyataan 11	0,830	0,1966
Pernyataan 12	0,739	0,1966
Pernyataan 13	0,783	0,1966
Pernyataan 14	0,823	0,1966
Pernyataan 15	0,788	0,1966
Pernyataan 16	0,781	0,1966
Pernyataan 17	0,736	0,1966
Pernyataan 18	0,838	0,1966
Pernyataan 19	0,770	0,1966
Pernyataan 20	0,679	0,1966

Sumber : Olahan data peneliti, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat sebanyak 20 pernyataan variable X memiliki nilai r hitung lebih dari r tabel, maka 20 pernyataan variable X adalah Valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Y

Pernyataan	r hitung	r tabel
Pernyataan 1	0,640	0,1966
Pernyataan 2	0,665	0,1966
Pernyataan 3	0,827	0,1966
Pernyataan 4	0,880	0,1966
Pernyataan 5	0,829	0,1966
Pernyataan 6	0,801	0,1966
Pernyataan 7	0,839	0,1966
Pernyataan 8	0,885	0,1966
Pernyataan 9	0,863	0,1966
Pernyataan 10	0,887	0,1966
Pernyataan 11	0,922	0,1966
Pernyataan 12	0,884	0,1966
Pernyataan 13	0,849	0,1966
Pernyataan 14	0,808	0,1966
Pernyataan 15	0,748	0,1966

Sumber : Olahan data peneliti, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat sebanyak 15 pernyataan variable Y memiliki nilai r hitung lebih dari r tabel, maka 20 pernyataan variable Y adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar
X	0,957	0,600
Y	0,965	0,600

Sumber : Olahan data peneliti, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat variable X dan variable Y memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari nilai standar, maka kedua variabel adalah Reliabel.

Uji Normalitas

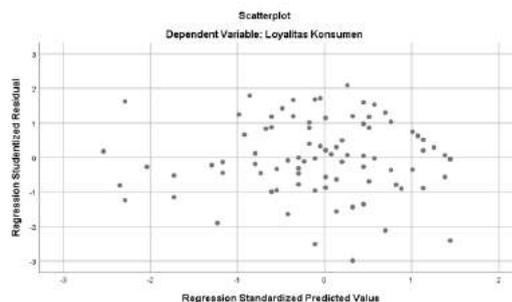
Tabel 4. Uji Normalitas
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Asymp Sig. 2 tailed	Standar
0,200	0,05

Sumber : Olahan data peneliti, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat memiliki nilai Asymp Sig. 2 tailed lebih dari nilai standar, maka Normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatterplots
Sumber : Olahan data peneliti, 2020

Berdasarkan gambar di atas tidak terdapat pola tertentu dari titik-titik yang dihasilkan, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients
(Constant)	2,773
Promosi	0,726

Sumber : Olahan data peneliti, 2020

Dari tabel dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 2,773 + 0,726X$. Nilai konstanta dari koefisien regresi sebesar 2,773, hal ini menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai atau skor dari variabel promosi *cashback*, maka variabel loyalitas konsumen adalah 2,773. Koefisien regresi sebesar 0,726 menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan skor variabel promosi *cashback* dapat menambah kenaikan variabel Loyalitas Konsumen.

Uji Determinasi (R Square)

Tabel 6. Uji Determinasi (R Square)

Model	R	R Square
1	0,875	0,766

Sumber : Olahan data peneliti, 2020

Diperoleh data analisis korelasi determinasi nilai R menghasilkan nilai korelasi antara Promosi dengan Loyalitas Konsumen sebesar 0,875. Nilai R Square merupakan nilai determinasi (kuadrat dari koefisien korelasi 0,875) sebesar 0,766. R Square disebut koefisien determinan yang dalam hal ini 76,6%. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa 76,6% Loyalitas Konsumen dipengaruhi oleh promosi *cashback* sedangkan sisanya 23,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 7. Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	0,872	0,385
Promosi	17,893	0,000

Sumber : Olahan data peneliti, 2020

Nilai t tabel didapatkan dengan memperhatikan $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k-1$ atau $df = 100-20-1 = 79$, maka didapatkan t tabel = 1,99045. Pada tabel di atas t hitung sebesar 17,893 serta signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (17,893) lebih besar dari t tabel (1,99045) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh program promosi *cashback* terhadap loyalitas konsumen di Chatime.

Pembahasan

Berdasarkan hasil data yang ditampilkan dapat diasumsikan konsumen Chatime yang menggunakan promo *e-payment* didominasi mahasiswa yang merupakan golongan masyarakat yang sangat mengikuti tren mengkonsumsi minuman *bubble tea* saat ini. Chatime merupakan pilihan *brand* teratas konsumen dalam hal minuman *bubble tea*. *Brand* yang terpercaya akan produk yang ditawarkan didukung dengan fasilitas *financial technology* yaitu pembayaran untuk pemesanan online melalui platform *E-Payment* yang menawarkan banyak promo antara lain promo *cashback*.

Hal ini dapat dilihat pada hasil data nilai koefisien regresi sebesar 0,726 menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan skor 0,726 kali variabel promosi *cashback* dapat menambah kenaikan variabel Loyalitas Konsumen. Dapat diasumsikan bahwa dengan layanan berbasis *E-Payment* tidak hanya memudahkan konsumen dalam bertransaksi tapi dengan adanya *E-Payment* yang sering memberikan promo *cashback* memang memengaruhi keputusan konsumen untuk membeli, merekomendasikan serta

berkomitmen melakukan pembelian ulang. Hal ini didukung hasil data Nilai R Square merupakan nilai determinasi sebesar 76,6%, dengan artian Loyalitas Konsumen dipengaruhi oleh promosi *cashback* sebesar 76,6% sedangkan sisanya 23,4% dipengaruhi oleh 146 faktor lain. Serta hasil data nilai signifikan t hitung (17,893) lebih besar dari t tabel (1,99045) yang hipotesis penelitian diterima, yaitu Promo *cashback* berbagai jenis *E-Payment* memiliki pengaruh terhadap loyalitas konsumen di Chatime. Sesuai dengan artikel yang mengemukakan *Cashback* memiliki keuntungan yaitu menarik konsumen baru, meningkatkan pembelian berulang sehingga meningkatkan transaksi, menjaga harga produk serta dapat meningkatkan *brand awareness* (gobiz.co.id, 2019).

Promo *cashback* yang ditawarkan berbagai platform *E-Payment* yang bekerjasama dengan Chatime pada saat penelitian ini yaitu Gopay, OVO, Cashback, Link Aja dan ShopeePay. Promo *cashback* ini merupakan salahsatu kegiatan *sales promotion* yang menjangkau konsumen secara langsung dengan menawarkan promo. Promo *Cashback* pada berbagai platform *E-Payment* yang bekerjasama dengan Chatime secara terbukti dapat memberikan kepuasan konsumen dan membuat konsumen melakukan pembelian ulang adalah perilaku konsumsi produk, yang diikuti dengan perilaku konsumen memberikan referensi dan meyakinkan produk kepada calon konsumen baru, serta merasa menjaga keberlangsungan bisnis Chatime terus berlangsung.

SIMPULAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh promo *cashback* berbagai jenis *E-Payment* terhadap loyalitas konsumen Chatime Indonesia adalah promo *cashback* berbagai jenis *E-Payment* memiliki pengaruh terhadap loyalitas konsumen di Chatime Indonesia. Konsumen Chatime yang menggunakan promo *e-payment* didominasi mahasiswa. Dimana Chatime merupakan *Brand* teratas untuk produk minuman *bubble tea* yang tidak hanya menawarkan produk terbaik tetapi juga didukung dengan fasilitas *E-Payment* yang menawarkan banyak promo antara lain promo *cashback*. Loyalitas konsumen menjadi hal yang sangat dibutuhkan bagi keberlangsungan bisnis. Promo *cashback* dapat dijadikan alternative pilihan promosi bagi bisnis lain dalam kegiatan pemasaran.

Saran

Berdasarkan hasil data yang didapatkan loyalitas konsumen dipengaruhi oleh promosi *cashback* sebesar 76,6% sedangkan sisanya 23,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Maka saran yang dapat disampaikan bagi peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian terkait faktor lain yang memengaruhi loyalitas konsumen. Serta bagi pelaku bisnis lain dapat menggunakan alternative promo *cashback* sebagai pilihan promosi produk.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, F., & Fikriyah, K. (2020). Hubungan Promo Cashback Terhadap Loyalitas Pelanggan Muslim Surabaya Dalam Pelayanan Digital Wallet OVO. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 108-115. *Ekonomi.Bisnis.Com*. (2018, Oktober 8). "*Cashback*" Tarik Minat Masyarakat Berbelanja Daring. Retrieved From *Ekonomi.Bisnis.Com*: *Ekonomi.Bisnis.Com*
- Firmansyah, A. (2017). *Komunikasi Pemasaran*. Pasuruan: Qiara Media.
- Gobiz.Co.Id. (2019, September 26). *5 Keuntungan Promo Cashback Untuk Penjualan*. Retrieved From *Gobiz.Co.Id*: <https://Gobiz.Co.Id/Pusat-Pengetahuan/Keuntungan-Promo-Cashback/>
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management, 15th Edition*. Harlow, Essex, United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Kusumaningrum, D. A., & Wachyuni, S. S. (2020). Promo Cashback Gopay Terhadap Minat Beli Bubble Drink (Studi Kasus : Yu Cha Indonesia, Pluit). *Journal Of Tourism And Economic*, 23-30.
- Marlius, D. (2017). Loyalitas Nasabah Bank Nagari Syariah Cabang Bukittinggidilihat Darikualitas Pelayanan. *Jurnal Pundi, Vol. 01, No. 03, November 2017*, 237-250.
- Morissan. (2015). *Periklanan (Komunikasi Pemasaran Terpadu)*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Pratama, A. R. (2019). *Pengaruh Promosi Cashback Terhadap Loyalitas Pelanggan Dengan Mediasi Kepuasan Pelanggan Dalam Pelayanan Digital Wallet Studi Kasus Gopay Dan Ovo*. Jakarta: Universitas Bakrie.
- Www.Creativeunicorn.Com. (2019). *About Chatime*. Retrieved From Www.Creativeunicorn.Com: <Http://Www.Creativeunicorn.Com/Chatime/Staging/About.Html>
- Www.Databoks.Katadata.Co.Id. (2019, Agustus 12). *Inilah Daftar Dompot Digital Terbesar Di Indonesia*. Retrieved From Databoks.Katadata.Co.Id: <Https://Databoks.Katadata.Co.Id/Datapublish/2019/08/23/Inilah-Daftar-Dompot-Digital-Terbesar-Di-Indonesia>
- Www.Femina.Co.Id. (2019, Januari 3). *Fenomena Cashback, Solusi Atau Konsumtif?* Retrieved From Www.Femina.Co.Id: <Https://Www.Femina.Co.Id/Money/Fenomena-Cashback-Solusi-Atau-Konsumtif->
- Www.Grab.Com. (2019, April 30). *Demam Bubble Tea Di Grabfood!* Retrieved From <Https://Www.Grab.Com/Id/Press/Tech-Product/Demam-Bubble-Tea-Di-Grabfood/>
<Https://Www.Grab.Com/Id/Press/Tech-Product/Demam-Bubble-Tea-Di-Grabfood/>
- Www.Pikiran-Rakyat.Com. (2019, Agustus 1). *Pertumbuhan Industri Makanan Dan Minuman Sumbang 6,35% Terhadap Pdb Nasional*. Retrieved From Www.Pikiran-Rakyat.Com: <Https://Www.Pikiran-Rakyat.Com/Ekonomi/Pr-01316389/Pertumbuhan-Industri-Makanan-Dan-Minuman-Sumbang-635-Terhadap-Pdb-Nasional?Page=2>
- Www.Sodexo.Co.Id. (2020, Februari 24). *5 Contoh Promosi Menarik Yang Bisa Diterapkan Untuk Bisnis Anda*. Retrieved From Www.Sodexo.Co.Id: <Https://Www.Sodexo.Co.Id/Contoh-Promosi-Menarik/>
- Www.Topbrand-Award.Com. (2019). *Bubble Drink | Top Brand Award*. Retrieved From Www.Topbrand-Award.Com : <Https://Www.Topbrand-Award.Com/En/2019/05/Bubble-Drink/>
- Yuliana, Y. (2017). Upaya Membangun Loyalitas Konsumen Melalui Pendekatan Kualitatif Pada Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Di Fakultas Ekonomi Umn Al Washliyah Medan T.A 2013/2014. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora Vol. 2. No. 2 2017*, 291-325.
- Zainuddin, & Cahya, N. (2019). Pengaruh Promo Penjualan Dan Cashback Terhadap Minat Beli Kendaraan Pada Pt. Hadji Kalla Palopo. *Journal Of Institution And Sharia Finance*, 1-19.

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsiibisnis@gmail.com

**Pengaruh
Modal Kerja Kuantitatif dan Modal Kerja Kualitatif Terhadap *Gross Profit Margin*
pada PT Akasha Wira Internasional Tbk Periode 2012 – 2019**

Mayang Arifah Putri Wijaya¹, Gatot Kusjono^{2*}
gatotkusj@yahoo.co.id*

Received 08 Januari 2021 | Revised 05 Maret 2021 | Accepted 27 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Modal Kerja Kuantitatif dan Modal Kerja Kualitatif terhadap *Gross profit Margin* pada PT. Akasha Wira Internasional Tbk periode 2012 – 2019. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang akan menjelaskan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Analisa data yang digunakan uji deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji regresi linier berganda. Hasil uji parsial modal kerja kuantitatif berpengaruh negatif terhadap *gross profit margin* sedangkan modal kerja kualitatif tidak berpengaruh signifikan terhadap *gross profit margin*. Hasil uji simultan diperoleh hasil modal kerja kuantitatif dan modal kerja kualitatif berpengaruh signifikan terhadap *gross profit margin* dengan hasil uji $F_{hitung} (8,290) > F_{tabel} (5,14)$ dan nilai signifikan sebesar 0,026 dengan kontribusi sebesar 67,6%.

Kata Kunci : Modal Kerja Kuantitatif; Modal Kerja Kualitatif; *Gross Profit Margin*

Abstract

This study aims to determine the effect of Quantitative Working Capital and Qualitative Working Capital on Gross profit Margin at PT. Akasha Wira Internasional Tbk for the period 2012 - 2019. The method used is a descriptive research method with a quantitative approach which explains the relationship between the independent variable and the dependent variable. Data analysis used descriptive test, classical assumption test, hypothesis test and multiple linear regression. The results of the partial test of quantitative working capital have a negative effect on the gross profit margin, while the qualitative working capital has no significant effect on the gross profit margin. Simultaneous test results obtained that the results of quantitative working capital and qualitative working capital have a significant effect on the gross profit margin with the test results $F_{count} (8.290) > F_{table} (5.14)$ and a significant value of 0.026 with a contribution of 67.6%.

Keywords: *Quantitative Working Capital; Qualitative Working Capital; Gross Profit Margin*

PENDAHULUAN

Menghadapi krisis finansial yang terjadi sekarang ini, sebuah perusahaan ataupun lembaga usaha baik milik pemerintah maupun swasta dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal terutama dalam hal memperoleh laba karena pada umumnya suatu perusahaan didirikan dengan tujuan untuk memperoleh laba atau keuntungan yang semaksimal mungkin demi menjamin kelangsungan hidup perusahaan tersebut agar tetap bertahan sampai masa yang akan datang. Untuk mencapai tujuan tersebut, sangat diperlukan adanya kerjasama yang baik antara manajer bersama para

karyawannya dalam memanfaatkan dan mengelola sumber-sumber dana yang ada dalam lingkungan perusahaan tersebut secara efisien dan efektif.

Modal kerja merupakan masalah pokok dan topik penting yang sering kali dihadapi oleh perusahaan, karena hampir semua perhatian untuk mengelola modal kerja dan aktiva lancar yang merupakan bagian yang cukup besar dari aktiva. Modal kerja dibutuhkan oleh setiap perusahaan untuk membiayai operasinya sehari-hari. misalnya : untuk memberikan persekot pembelian bahan mentah, membiayai upah gaji pegawai, dan lain-lain. Dimana uang atau dana yang dikeluarkan tersebut diharapkan dapat kembali lagi dalam waktu singkat melalui hasil penjualan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan efisiensi kerjanya sehingga dicapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan yaitu mencapai laba yang optimal.

Pengelolaan modal kerja merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan, karena meliputi pengambilan keputusan mengenai jumlah dan komposisi aktiva lancar dan bagaimana membiayai aktiva ini. Perusahaan yang tidak dapat memperhitungkan tingkat modal kerja yang memuaskan, maka perusahaan kemungkinan mengalami *insolvency* (tak mampu memenuhi kewajiban jatuh tempo) dan bahkan mungkin terpaksa harus dilikuidasi. Aktiva lancar harus cukup besar untuk dapat menutup hutang lancar sedemikian rupa, sehingga menggambarkan adanya tingkat keamanan (*margin safety*) yang memuaskan. Sementara itu, jika perusahaan menetapkan modal kerja yang berlebih akan menyebabkan perusahaan overlikuid sehingga menimbulkan dana menganggur yang akan mengakibatkan inefisiensi perusahaan, dan membuang kesempatan memperoleh laba.

Definisi modal kerja menurut Kasmir (2012:250) adalah modal yang digunakan untuk melakukan kegiatan operasi perusahaan. Modal kerja diartikan sebagai investasi yang ditanamkan dalam aktiva lancar atau aktiva jangka pendek seperti kas, bank, surat berharga, piutang, persediaan. Dalam penentuan kebijakan modal kerja yang efisien, perusahaan dihadapkan pada masalah adanya pertukaran (*trade off*) antara faktor likuiditas dan profitabilitas. Makin tinggi likuiditas, maka makin baiklah posisi perusahaan di mata kreditur. Oleh karena itu terdapat kemungkinan yang lebih besar bahwa perusahaan akan dapat membayar kewajibannya tepat pada waktunya. Di lain pihak ditinjau dari segi sudut pemegang saham, likuiditas yang tinggi tak selalu menguntungkan karena berpeluang menimbulkan dana-dana yang menganggur yang sebenarnya dapat digunakan untuk berinvestasi dalam proyek-proyek yang menguntungkan perusahaan. Keseimbangan antara likuiditas dan profitabilitas senantiasa harus diperhatikan. Likuiditas merupakan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajibannya yang akan segera jatuh tempo, sedangkan profitabilitas merupakan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba. Jadi, jika perusahaan terlalu likuid, artinya banyak modal yang tersimpan dalam bentuk kas, hal ini menimbulkan hilangnya kesempatan untuk memperoleh laba apabila kas tersebut ditanamkan. Namun sebaliknya perusahaan juga tidak boleh menanamkan seluruh uang yang dimiliki dalam usaha, sehingga ketika diperlukan dana cair mengalami kesulitan.

Kas merupakan aktiva yang paling likuid atau merupakan salah satu yang paling tinggi likuiditasnya, berarti semakin besar jumlah kas yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan semakin tinggi pula tingkat likuiditasnya. Tetapi suatu perusahaan yang memiliki tingkat likuiditas yang tinggi karena adanya kas dalam jumlah yang besar berarti tingkat perputaran kas tersebut rendah dan mencerminkan adanya *over investment* dalam kas dan berarti pula bahwa perusahaan kurang efektif dalam mengelola kas. Jumlah kas yang relatif kecil akan diperoleh tingkat perputaran kas yang tinggi dan keuntungan yang diperoleh akan lebih besar, tetapi perusahaan yang hanya mengejar keuntungan (*profitabilitas*) tanpa memperhatikan likuiditas pada akhirnya perusahaan tersebut akan masuk dalam keadaan “likuid” apabila sewaktu-waktu ada tagihan.

Penilaian kinerja keuangan umumnya menggunakan analisa profitabilitas. Profitabilitas suatu perusahaan merupakan perbandingan, profitabilitas dapat dicapai jika tingkat efisiensi dalam perusahaan dapat diwujudkan yaitu dengan menggunakan sumber modal yang ada secara optimal begitupun dengan tingkat likuiditas yang dicapai perusahaan. Tingkat profitabilitas sangat penting bagi PT. Akasha Wira

Internasional, Tbk. karena profitabilitas dapat mencerminkan kemampuan modal suatu perusahaan untuk menghasilkan keuntungan. Semakin tinggi tingkat profitabilitas suatu perusahaan berarti semakin tinggi pula tingkat efisiensi penggunaan modalnya.

PT. Akasha Wira Internasional, Tbk. sebagai perusahaan induk investasi yang bergerak pada industri air kemasan, industri kosmetika, industri minuman ringan susu kedelai, dan distribusi produk kosmetika profesional merek Wella and Clairol di Indonesia membutuhkan metode pendanaan dan pengelolaan dana keuangan yang efektif. Pengelolaan dana yang dimaksud adalah pengelolaan yang wajib mempertimbangkan tingkat keamanan, tingkat hasil dan tingkat profitabilitas yang sesuai dengan kewajiban yang harus dipenuhi. Analisis modal kerja dan likuiditas terhadap profitabilitas pada PT. Akasha Wira Internasional, Tbk. bertujuan untuk mengetahui bagaimana perusahaan tersebut menggunakan modal yang ada serta tingkat likuiditas yang dicapai sehingga berpengaruh terhadap laba yang diperoleh. Untuk mencapai hal tersebut, perlu adanya perencanaan yang sistematis dalam penggunaan modal.

Berikut gambaran tentang modal kerja kuantitatif, modal kerja kualitatif, *gross profit margin* pada PT. Akasha Wira Internasional, Tbk. periode 2012 – 2019

Tabel 1. Modal Kerja Kuantitatif, Modal Kerja Kualitatif, dan *Gross Profit Margin* pada PT. Akasha Wira Internasional, Tbk. periode 2012 - 2019
(Dalam Jutaan Rupiah)

Tahun	Modal Kerja Kuantitatif (Aktiva Lancar)	Modal Kerja Kualitatif (Aktiva Lancar – Kewajiban Lancar)	GPM (%)
2012	191.489	92.865	57.0
2013	196.755	88.025	56.0
2014	239.021	83.900	51.6
2015	276.323	75.959	50.7
2016	319.614	124.148	51.8
2017	294.244	49.356	53.8
2018	364.138	101.741	48.3
2019	351.120	175.929	49.9

Dari data di atas, setiap tahunnya modal kerja kuantitatif mengalami peningkatan dari tahun 2012 sampai 2016 dan turun ditahun 2017 hingga akhirnya melonjak naik pada tahun 2018. Sedangkan modal kerja kualitatif mengalami penurunan sejak tahun 2012 sampai 2015 dan terjadi peningkatan pada tahun 2016 dan 2019. Sedangkan perubahan profitabilitas yang dinyatakan dalam *gross profit margin* dapat dilihat pada tabel 1. di atas bahwa perubahan penurunan menunjukkan adanya kerugian yang disebabkan karena selama 8 tahun ini perusahaan mengalami naik turun dalam memperoleh laba. Hasil perhitungan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa pada beberapa periode jumlah modal kerja kuantitatif, modal kerja kualitatif, dan *gross profit margin* berbanding terbalik, apabila jumlah modal kerja tinggi, tingkat profitabilitas menurun, dan apabila jumlah modal kerja menurun, profitabilitas meningkat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengaji lebih dalam lagi “**Pengaruh Modal Kerja Kuantitatif dan Modal Kerja Kualitatif Terhadap *Gross Profit Margin* pada PT. Akasha Wira Internasional, Tbk. Periode 2012 – 2019**”.

Penelitian Terdahulu

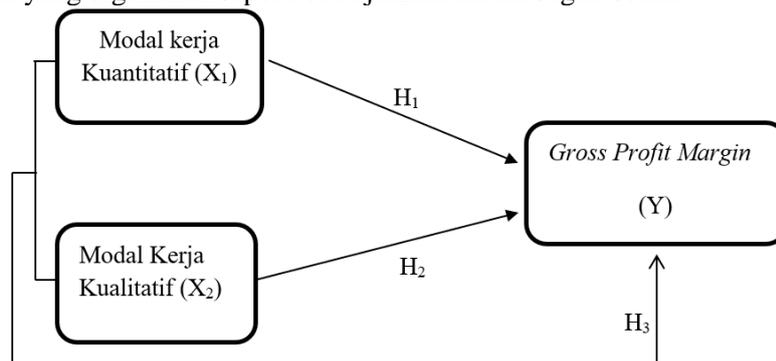
1. Penelitian yang dilakukan Rifka Khoirunnisa, Hendro Sasongko, Reno Martanti Endah (2017) dengan judul “Pengaruh Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Pada PT. Mayora Indah Tbk Periode 2006 – 2015”, diperoleh hasil bahwa secara simultan modal kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Gross Profit Margin*.
2. Penelitian yang dilakukan Novi Sagita Ambarwati, Gede Adi Yuniarta, Ni Kadek Sinarwati, (2015) dengan judul “Pengaruh Modal Kerja, Likuiditas, Aktivitas, dan Ukuran Perusahaan Terhadap *Gross*

Profit Margin Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia” diperoleh hasil secara parsial modal kerja berpengaruh signifikan sedangkan *current ratio* tidak berpengaruh signifikan terhadap *gross profit margin*, secara simultan modal kerja dan *current ratio* berpengaruh signifikan terhadap *gross profit margin*.

3. Penelitian yang dilakukan Evi Martaseli (2017) dengan judul “Pengaruh modal kerja kualitatif terhadap rasio likuiditas pada koperasi karyawan PT. XYZ Sukabumi”, diperoleh hasil modal kerja kualitatif berpengaruh positif terhadap rasio likuiditas.

Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir yang digunakan seperti ditunjukkan dalam bagan berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Modal kerja Kuantitatif terhadap *Gross Profit Margin* ekonomi PT. Akasha Wira Internasional, Tbk.
- H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Modal Kerja Kualitatif terhadap *Gross Profit Margin* ekonomi PT. Akasha Wira Internasional, Tbk.
- H3: Diduga terdapat pengaruh antara Modal Kerja Kuantitatif dan Modal Kerja Kualitatif terhadap *Gross Profit Margin* ekonomi PT. Akasha Wira Internasional, Tbk.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan data kuantitatif (sekunder). Dilihat dari dimensi waktu yang digunakan, penelitian ini termasuk dalam kelompok data *time series* dengan menggunakan *annual report* (laporan keuangan) mulai tahun 2012 sampai dengan 2019. Penelitian ini dilakukan di PT. Akasha Wira Internasional, Tbk. dan untuk data perusahaan diambil dari <https://www.akashainternational.com/> dan www.idx.co.id. Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan dari bulan Juli 2020 sampai dengan bulan September 2020, waktu 3 (tiga) bulan ini digunakan untuk observasi, pengumpulan kepustakaan, dan pengambilan data. Dengan mengambil data keuangan pada PT. Akasha Wira Internasional, Tbk. periode 2012 sampai dengan 2018. Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data. Dalam penelitian yang berjudul pengaruh modal kerja kuantitatif dan modal kerja kualitatif terhadap *gross profit margin* ekonomi perusahaan pada PT. Akasha Wira Internasional, Tbk. ini dikumpulkan melalui beberapa cara atau macam riset. Adapun teknik atau metode pengumpulan data yang digunakan meliputi: dokumentasi (*documentation research*), kepustakaan (*library research*) dan melalui internet (*internet research*)

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Regresi Linier Berganda

Pembuatan persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan menginterpretasikan angka-angka yang ada di dalam *unstandardized coefficient beta* pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3379,080	721,160		4,686	,005
1					
Mk Kuantitatif	-2,383	,643	-,852	-3,709	,014
Mk Kualitatif	-,120	,431	-,064	-,278	,792

a. Dependent Variable: GPM

Dari tabel, diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 3379.080 + -2.383X_1 + -0.120X_2$

Interpretasikan dari persamaan di atas:

Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 3379.080. Angka tersebut menunjukkan tingkat *Gross Profit Margin* (GPM) yang diperoleh oleh perusahaan bila tingkat Modal Kerja Kuantitatif dan Modal Kerja Kualitatif diabaikan (Konstan).

Variabel Modal Kerja Kuantitatif memiliki nilai koefisien regresi yang negatif yaitu sebesar -2,383%. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan modal kerja sebesar 1 persen, maka GPM akan mengalami penurunan sebesar -2,383% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Variabel Modal Kerja Kualitatif memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar -0,120%. Nilai koefisien positif ini menunjukkan bahwa Modal Kerja Kualitatif berpengaruh negatif terhadap *Gross Profit Margin* (GPM). Hal ini berarti setiap kenaikan tingkat Modal Kerja Kualitatif sebesar 1 persen maka GPM tidak akan mengalami peningkatan karena nilai koefisiennya sebesar -0.120% dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil analisis data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877 ^a	,768	,676	17,09001

a. Predictors: (Constant), Mk Kualitatif, Mk Kuantitatif

Berdasarkan tabel, nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh *Adjusted R-Square* sebesar 0,676 hal ini bahwa pengaruh Modal Kerja Kuantitatif dan Modal Kerja Kualitatif terhadap *Profitabilitas (Gross Profit Margin)* pada PT. Akasha Wira Internasional, Tbk sebesar 67,6%. Sedangkan sisanya sebesar 32,4% oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	4842,532	2	2421,266	8,290	,026 ^b
	Residual	1460,343	5	292,069		
	Total	6302,875	7			

a. Dependent Variable: GPM

b. Predictors: (Constant), Mk Kualitatif, Mk Kuantitatif

Pada tabel menunjukkan angka hasil uji F menghasilkan F_{hitung} sebesar 8.290. Sementara itu nilai pada tabel distribusi nilai F pada taraf signifikansi 5% adalah 5,14. Oleh karena F_{hitung} 8,920 > F tabel 5,14 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, dengan tingkat signifikansi 0,026 (jauh lebih kecil dari 0,05) artinya Modal Kerja Kuantitatif dan Modal Kerja Kualitatif berpengaruh signifikan terhadap *Profitabilitas (Gross Profit Margin)*. Dengan kata lain, variabel-variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi jumlah *Profitabilitas (Gross Profit Margin)* secara signifikan.

b. Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri atas modal kerja kuantitatif dan modal kerja kualitatif secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap *Gross Profit Margin (GPM)*. Pada tabel di bawah dapat kita lihat hasil uji-t tersebut.

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	3379,080	721,160			
1	Mk Kuantitatif	-2,383	,643	-,852	-3,709	,014
	Mk Kualitatif	-,120	,431	-,064	-,278	,792

a. Dependent Variable: GPM

Berdasarkan data hasil uji di atas, maka diperoleh hasil:

Variabel Modal Kerja Kuantitatif mendapatkan statistik uji t = -3,709 dengan signifikansi 0,014. Koefisien hasil uji t dari modal kerja Kuantitatif menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,014 yaitu lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 (5%). Untuk t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar -3,709 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 2,446. Karena nilai hitung lebih kecil dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa Modal Kerja Kuantitatif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Profitabilitas (Gross Profit Margin)*.

Variabel Modal Kerja Kualitatif mendapatkan statistik uji t = -0,278 dengan signifikansi 0,792. Koefisien hasil uji t dari Modal Kerja Kualitatif menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,792 yaitu lebih besar dari dengan 0,05 (5%). Untuk nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar -0,278 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 2,446. Karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa Modal Kerja Kualitatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Profitabilitas (Gross Profit Margin)*.

Pembahasan

1. Pengaruh Modal Kerja kuantitatif terhadap *Profitabilitas*

Hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-3,709 < t_{tabel}$ sebesar 2,446 dengan taraf signifikan $0,014 < 0,05$ berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga disimpulkan bahwa Modal Kerja Kuantitatif berpengaruh negatif secara parsial terhadap *Profitabilitas* maka apabila modal kerja Kuantitatif dinaikkan maka Profitabilitas akan menurun begitupun sebaliknya. Dari hasil analisis regresi liner sederhana, didapatkan nilai konstanta modal kerja kuantitatif sebesar 3319,987 yang artinya variable dependen yaitu GPM akan berubah sebesar 3319,987 dan modal kerja Kuantitatif memiliki nilai koefisien -2,445 menunjukkan bahwa modal kerja Kuantitatif terhadap GPM tidak berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan modal kerja Kuantitatif sebesar 1 persen maka GPM tidak akan mengalami peningkatan karna nilai koefisiennya sebesar -2,445%.

2. Pengaruh Modal Kerja Kualitatif terhadap *Profitabilitas*

Hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,278 < t_{tabel}$ sebesar 2,446, dengan taraf signifikan $0,792 > 0,05$ berarti H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak, sehingga disimpulkan bahwa Modal Kerja Kualitatif tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Profitabilitas*. Dari hasil analisis regresi liner sederhana, didapatkan nilai konstanta Modal Kerja Kualitatif sebesar 1268,497 yang artinya variable dependen yaitu GPM akan berubah sebesar 1268,497 dan Modal Kerja Kualitatif memiliki nilai koefisien -0,679 menunjukkan bahwa Modal Kerja Kualitatif terhadap GPM berpengaruh negatif. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan Modal Kerja Kualitatif sebesar 1 persen maka GPM tidak akan mengalami peningkatan karna nilai koefisiennya sebesar -0,679%.

3. Pengaruh Modal Kerja Kuantitatif dan Modal Kerja Kualitatif terhadap *Gross Profit Margin*

Hasil perhitungan Uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $8,290 > F_{tabel}$ 5,14 dengan taraf signifikan $0,026 < 0,05$ berarti H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Modal Kerja Kuantitatif dan Modal Kerja Kualitatif berpengaruh secara simultan terhadap *Profitabilitas*. Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai konstanta Modal Kerja Kuantitatif dan Modal Kerja Kualitatif adalah 3379,080 yang artinya angka tersebut menunjukkan tingkat gross profit margin yang diperoleh oleh perusahaan. Variabel modal kerja kuantitatif memiliki nilai koefisien negatif sebesar -2,383% dan Modal Kerja Kualitatif memiliki nilai koefisien negatif sebesar -0,120% hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan modal kerja kuantitatif sebesar 1 persen maka gross profit margin mengalami penurunan sebesar -2,383% dan apabila terjadi kenaikan pada Modal Kerja Kualitatif sebesar 1 persen maka gross profit margin mengalami penurunan sebesar -0,120%.

SIMPULAN

1. Secara parsial modal kerja kuantitatif secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Gross Profit Margin*, dengan nilai t_{hitung} -3,709 < t_{tabel} 2,446 dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$.
2. Secara parsial modal modal kerja kualitatif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Gross Profit Margin*, dengan nilai t_{hitung} sebesar $-0,278 < t_{tabel}$ 2,446 dengan nilai signifikan $0,792 > 0,05$.
3. Secara simultan modal kerja kuantitatif dan modal kerja kualitatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Gross Profit Margin* dengan nilai F_{hitung} 8,290 > F_{tabel} 5,14, dengan tingkat signifikansi 0,026 (jauh lebih kecil dari 0,05) dengan kontribusi sebesar 67,6%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sartono. (2010). *“Manajemenkeuanganteori, Dan Aplikasi”*. Yogyakarta: BPFE
Bambang Riyanto. (2013). *“Dasar-Dasarpembelanjaperusahaan*. Yogyakarta: Andi

- Duwi Priyatno. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Irham Fahmi. (2014). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- J. Fred Weston Dan Eugene F. Brigham. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Edisi Sebelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khayatun Nufus Dan Awaluddin Muchtar. (2019). *Belajar Praktis Manajemen Keuangan*. Edisi Pertama. Makassar: Sahabat Pena
- Mamduh M. Hanafi. (2013). *Manajemen Keuangan*, Edisi 1. Yogyakarta: BPFE.
- Martono Dan Agus Harjitno. (2012). *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: Ekonesia
- Munawir. (2010). *“Analisis Laporan Keuangan”*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Ikatan Akuntansi Indonesia.
- Nyoman Dantes. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Sarwoko. (2013). *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: UPP SMP YKPN.
- Sofyan Syafri Harahap. (2011). *Teori Akuntansi*. Edisi Revisi, Jakarta: Ikatan Akuntansi Indonesia
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. (2013). *“Manajemen Keuangan: Teori Konsep Dan Aplikasi”*. Yogyakarta: Ekonesia
- Ambarwati, N. S., Yuniarta, G. A., AK, S., & Sinarwati, N. K. (2015). Pengaruh Modal Kerja, Likuiditas, Aktivitas, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Gross Profit Margin Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 3(1).
- Khoirunnisa, R., Sasongko, H., & Endah, R.M, (2017). Pengaruh Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Pada PT. Mayora Indah Tbk Periode 2006 – 2015. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Akuntansi*, 2(2)
- Martaseli, E. (2017). Pengaruh Modal Kerja Kualitatif Terhadap Ratio Likuiditas Pada Koperasi Karyawan PT. XYZ Sukabumi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi (Jurnal Akuntansi, Pajak Dan Manajemen)*, 6(11), 92-104.

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsiibisnis@gmail.com

Analisis Kualitas Layanan Dan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kertas Saring Whatman Di PT Laborindo Sarana

Ratih Andalusi^{1*}, Ahmad Maulana Irfanudin²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang; dosen01854@unpam.ac.id*

Received 22 Desember 2020 | Revised 27 Februari 2021 | Accepted 27 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas layanan terhadap Keputusan pembelian produk kertas saring merk Whatman pada PT Laborindo Sarana. Metode yang digunakan adalah metode kausal deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dengan metode sensus, dengan total responden sekaligus populasi sebanyak 112 orang. Metode analisis dalam pengelolaan data adalah dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil uji validitas untuk Kualitas layanan didapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} diperoleh dengan rumus $df = n - k$ ($112 - 1 = 111$) dengan taraf signifikan 5%, maka dapat disimpulkan semua variabel dalam penelitian ini adalah valid. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas layanan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi $Y = 8,729 - 0,294X$. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,294 yang mengindikasikan Kualitas layanan terhadap Keputusan Pembelian memberikan kontribusi sebesar 29,4%, sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini, Hasil Uji hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4,018 > 1,659$, dan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,1$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, kualitas layanan terhadap keputusan pembelian produk kertas saring whatman.

Kata Kunci: Kertas saring; Kualitas Layanan; Keputusan Pembelian

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of service quality on the decision to purchase Whatman brand filter paper products at PT Laborindo Sarana. The method used is descriptive causal method with a quantitative approach. Sampling using the census method, with a total respondent as well as a population of 112 people. The method of analysis in data management is the validity test, reliability test, classical assumption test, linear regression test, determination coefficient test, and hypothesis testing. The results of the validity test for service quality obtained t_{count} value greater than t_{table} value. The t_{table} value is obtained by the formula $df = n - k$ ($112 - 1 = 111$) with a significant level of 5%, it can be concluded that all variables in this study are valid. The results of the research show that there is a positive and significant influence between service quality on purchasing decisions with the regression equation $Y = 8.729 - 0.294X$. The value of the coefficient of determination is 0.294 which indicates the quality of service on purchasing decisions contributes 29.4%, the rest is explained by other variables outside of this study, the results of the hypothesis test $t_{count} > t_{table}$ is $4.018 > 1.659$, and with a significance value of $0.000 < 0.1$, This means that H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means that there is a positive and significant effect, service quality on purchasing decisions for Whatman filter paper products.

Keywords: Filter Paper; Service Quality; Purchase Decision

PENDAHULUAN

Globalisasi membawa dampak yang sangat besar bagi perkembangan riset di bidang *life science* di Indonesia, sehingga menciptakan pasar yang terbuka luas dan peluang menjadi semakin lebar, hal ini diikuti berkembangnya berbagai macam distributor dan business partner di bidang analisis di Indonesia, salah satunya adalah perusahaan PT. Laborindo Sarana.

PT Laborindo Sarana merupakan distributor exclusive dari beberapa brand alat dan bahan penunjang laboratorium penelitian yang berdiri semenjak tahun 1992, dipimpin oleh seorang direktur utama yang merangkap juga sebagai komisaris. Saat ini PT Laborindo Sarana memiliki 2 divisi yaitu divisi Instrumentasi laboratorium, serta divisi bahan habis pakai (*consumable*) yang mensuplai kebutuhan dalam laboratorium riset dan laboratorium rutin.

Salah satu brand besar yang diageni oleh perusahaan ini adalah kertas saring *Whatman*. Setiap produk yang diageni oleh PT Laborindo Sarana berasal dari luar negeri, Dimana untuk mendatangkannya dan mensuplai ke pelanggannya diperlukan izin yang ditetapkan oleh pemerintah di dalam aturan kementerian perdagangan nomor 74/M-DAG/PER/12/2012 tentang alat ukur, timbang dan perlengkapannya asal impor.

Sedangkan untuk barang habis pakai (*consumable*) yang berupa bahan kimia, proses perizinannya lebih ketat, misalnya jika perusahaan ini ingin mengimpor bahan berbahaya (B2) seperti misalnya merkuri, besi oksida (seperti misalnya Red Iron Oxide) ataupun besi hidroksida, salah satunya adalah IP Bahan Berbahaya (B2) atau Importir Produsen Bahan Berbahaya (IP-B2) berdasarkan Peraturan Menteri Perdagangan nomor 75/M-DAG/PER/10/2014 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 44/M-DAG/PER/9/2009 tentang Pengadaan, Distribusi, dan Pengawasan Bahan Berbahaya.

Kertas saring adalah salah satu bahan habis pakai yang berbentuk tipis seperti kertas yang biasanya digunakan untuk menyaring larutan yang akan di analisa di laboratorium. Merek WHATMAN ini sendiri merupakan merek yang sudah cukup dikenal dikalangan pengguna alat laboratorium riset. Dikarenakan kualitas produk yang diberikan terbukti handal. Posisi merek WHATMAN ini sendiri dibandingkan dengan merek lain adalah sebagai market leader.

Permasalahan yang sering dikeluhkan oleh pelanggan secara umum antara lain: (1) Respon yang lama, yakni respon baik dari sales, admin maupun after sales yang tidak segera merespon permintaan dari pelanggan. (2) Keterlambatan distribusi, adalah lamanya waktu yang dibutuhkan hingga barang tersebut sampai di tempat pelanggan. (3) Kualitas produk, Produk Kertas saring yang banyak dimiliki kompetitor menjadi ancaman untuk penjualan Kertas saring Whatman.

Semakin meningkatnya permintaan pasar maka akan semakin banyak peluang untuk membuka perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran alat dan bahan laboratorium, sehingga menimbulkan persaingan antar sesama perusahaan, maka dari itu PT. Laborindo Sarana harus mengembangkan strategi agar dapat menjaga para pelanggannya, yang salah satunya adalah dengan cara meningkatkan kualitas pelayanan, yang sesuai dengan keadaan pasar riset.

Atas dasar latar belakang masalah tersebut, maka dalam penelitian ini dapat ditarik judul “Kualitas Layanan Dan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kertas Saring Whatman Di PT Laborindo Sarana”.

Kualitas Layanan

Pelanggan menginginkan mutu pelayanan yang diberikan adalah baik dan memuaskan. Perusahaan harus memperhatikan mutu dari jasa (*service quality*) dan pelayanan yang diberikan oleh perusahaannya. Dalam hal ini perusahaan tentunya berupaya untuk memberikan jasa atau pelayanan (*service quality*) yang baik kepada pelanggannya. Hal ini merupakan upaya perusahaan untuk dapat tampil bedanya perusahaan tersebut dengan para pesaingnya. Menurut Tjiptono (2013: 110): “Kualitas jasa atau kualitas pelayanan yang mendefinisikan sebagai kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, sumber daya manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.” Dengan demikian aspek penilaian terhadap kualitas suatu jasa, misalnya *child care centre*, bisa mencakup berbagai faktor yang saling terkait, diantaranya lokasi, biaya, status akreditasi, jumlah dan kualifikasi staf, reputasi *child care centre* bersangkutan, desain kelas, dan arena bermain, variasi menu yang disajikan, jam operasi, sikap staf, perhatian personal terhadap kebutuhan dan perkembangan masing-masing anak, ketersediaan dan aksesibilitas terhadap fasilitas bermain dan belajar dan seterusnya. Individu yang berbeda akan memberikan bobot kepentingan yang berbeda pada masing-

masing faktor. Selanjutnya Assauri (2003) menyatakan bahwa “Pelanggan menilai mutu atau kualitas umumnya setelah pelanggan tersebut menerima jasa atau pelayanan itu dari suatu perusahaan tertentu. Mereka menilai mutu jasa atau pelayanan yang mereka terima dengan harapan mereka atas jasa atau pelayanan tersebut”.

Mengenai pengukuran kualitas, Tjiptono (2013: 223) telah mengembangkan suatu alat ukur kualitas layanan yang disebut *SERVQUAL (Service Quality)*. *SERVQUAL* ini merupakan skala multi item yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang dapat digunakan untuk mengukur persepsi pelanggan atas kualitas layanan meliputi 5 dimensi, yaitu: 1) *Reliability* (kehandalan), yaitu kemampuan untuk memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera, akurat dan memuaskan; 2) *Responsiveness* (daya tanggap), yaitu kemampuan para karyawan untuk membantu para pelanggan dan memberikan pelayanan dengan tanggap; 3) *Assurance*, yaitu kemampuan, kesopanan, dan sifat dapat dipercaya yang dimiliki oleh para staf, bebas dari bahaya, resiko dan keragu-raguan; 4) *Empathy*, yaitu kemudahan dalam melakukan hubungan komunikasi yang baik, perhatian pribadi, dan memahami kebutuhan pelanggan; 5) *Tangibles*, yaitu fasilitas fisik, perlengkapan, pegawai dan sarana komunikasi.

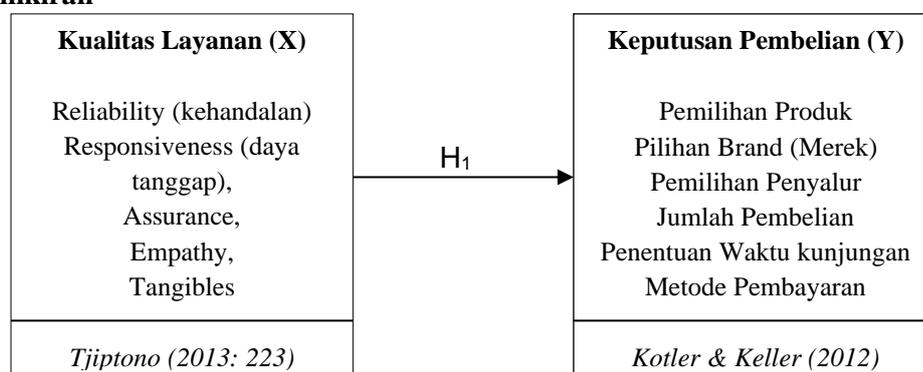
Hal ini sesuai dengan pendapat Assauri (2003: 28) yang menyatakan bahwa dimensi mutu dari suatu jasa atau pelayanan tidak terlepas dari penilaian atas komponen jasa dari produk yang ditawarkan, dimana diantaranya yang terpenting adalah sistem penyampaian jasa tersebut (*service delivery system*).

Keputusan Pembelian

Kotler dan Keller (2012:170), menyatakan “*In the evaluation stage, the consumers from preferences among the brands in the choice set and may also from an intention to buy the most preferred brand*”. Kotler dan Armstrong (2012:130), menyatakan “*Consumer buyer behavior is the buying behavior of final consumer-individuals and households who buy goods and services for personal consumption*”.

Schiffman dan Kanuk dalam Kasip (2007:625) menyatakan “*A decision is a selection on action from two or more alternative choices*”. Artinya apabila seseorang mengambil keputusan, maka terdapat beberapa alternatif seperti dalam melakukan pembelian atau tidak juga dalam pemilihan suatu proyek. Buchari Alma (2008:57) mengatakan “Keputusan membeli seseorang yang asalnya dipengaruhi oleh lingkungan, kebudayaan, keluarga, dan sebagainya, akan membentuk suatu sikap pada diri individu, kemudian melakukan pembelian”. Keputusan pembelian merupakan proses keputusan di mana konsumen benar-benar memutuskan untuk menggunakan salah satu produk/jasa diantara berbagai macam alternatif pilihan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

Ho: $r_{xy} = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas Layanan terhadap Keputusan pembelian Produk Kertas Saring Whatman di PT Laborindo Sarana

Ha: $r_{xy} \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas layanan terhadap Keputusan pembelian Produk Kertas Saring Whatman di PT Laborindo Sarana

METODE

Metode penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Riset dekriptif digunakan untuk memberikan gambaran terhadap karakteristik pasar, dalam hal ini responden, sedangkan tipe kausal yaitu penelitian yang mengukur kekuatan hubungan dua variabel atau lebih, juga untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yang dalam hal ini adalah kualitas layanan dan keputusan pembelian. Lokasi penelitian dilakukan di PT Laborindo Sarana, berlokasi di Jl. Arteri Pondok Indah, no. 8A, Pondok Indah, Jakarta selatan, divisi khusus barang *consumable*. Dimana subyek penelitian adalah pengguna sekaligus pelanggan kertas saring whatman yang melakukan pemesanan ke PT Laborindo Sarana.

Populasi dalam penelitian ini adalah pengguna produk filter paper PT Laborindo Sarana Populasi ini bersifat homogen berjumlah 112 responden dimana populasi merupakan pengguna produk filter paper yang dijual oleh PT Laborindo Sarana dan sampel dalam penelitian ini seluruh anggota populasi diambil atau bisa disebut sebagai Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2012, 96).

Metode analisis data yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, uji determinasi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X

Variabel	Indikator	corrected item-total correlation (r_{hitung})	Batas Kritis (r_{tabel})	Keputusan
Kualitas Layanan (X)	KL1	0,745	0.186	Valid
	KL2	0,620	0.186	Valid
	KL3	0,701	0.186	Valid
	KL4	0,805	0.186	Valid
	KL5	0,304	0.186	Valid
	KL6	0,855	0.186	Valid
	KL7	0,814	0.186	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Y

Variabel	Indikator	corrected item-total correlation (r_{hitung})	Batas Kritis (r_{tabel})	Keputusan
Keputusan Pembelian (Y)	Y1	0,748	0.186	Valid
	Y2	0,746	0.186	Valid
	Y3	0,683	0.186	Valid
	Y4	0,692	0.186	Valid
	Y5	0,714	0.186	Valid
	Y6	0,626	0.186	Valid
	Y7	0,587	0.186	Valid

Hasil penghitungan pengujian validitas seluruh butir pernyataan baik untuk variabel bebas X (Kualitas Layanan) maupun variabel terikat Y (Keputusan Pembelian) yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} Sehingga butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

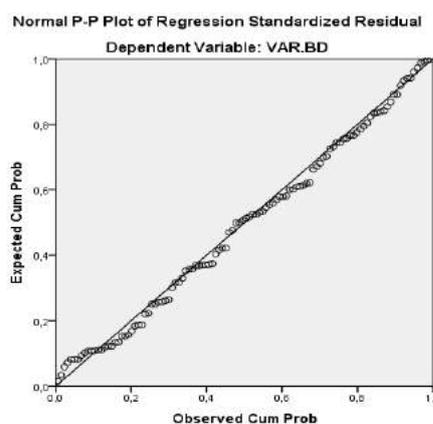
Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kategori Interval Reliabilitas
Kualitas Pelayanan (X)	0,828	7	Reliabel
Keputusan Pembelian (Y)	0,810	7	Reliabel

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0,6 yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan sampel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila *alpha* (α) < 0,6 maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

Hasil pengujian reliabilitas dalam Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien *alpha* (α) yang cukup besar yaitu lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Normal P-Plot

Dari hasil pengujian normalitas diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebar dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

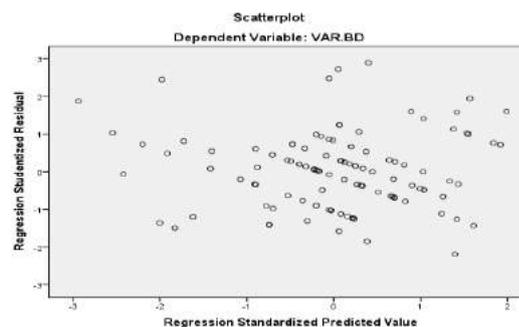
Tabel 4. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,729	2,465		
VAR.KL	,294	,073	,861	1,161

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian(Y)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Kualitas Layanan sebesar 0,861, dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kualitas Layanan sebesar 1,161 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan SPSS pada gambar di atas menunjukkan bahwa pengaruh antara Kualitas Produk, Harga dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian tidak terjadi problem Heteroskedastisitas, hal ini dibuktikan dengan titik-titik menyebar secara acak atau tidak beraturan serta meyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka disimpulkan bahwa pada uji ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,729	2,465		3,542	,001		
VAR.KL	,294	,073	,325	4,018	,000	,861	1,161

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian(Y)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,729 - 0,294X$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,729 diartikan bahwa jika variabel Kualitas Layanan (X) tidak dipertimbangkan, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,729 point.
- Nilai Kualitas Layanan (X) bernilai positif sebesar 0,294 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel Kualitas Layanan (X) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada keputusan pembelian (Y) sebesar 0,294 point.

Analisis Deskriptif

Analisa Jawab Responden Terhadap Kualitas Pelayanan

Analisa jawaban responden terhadap kualitas pelayanan dilaksanakan di PT Laborindo Sarana, dan data penilaian ini diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada pelanggan sebanyak 112 orang, Sehingga mendapatkan data penilaian sebagai berikut:

Tabel 6. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kualitas Layanan

Pernyataan		SS	S	N	TS	STS	JML
1. Produk kertas saring merk whatman yang ditawarkan sesuai dengan kebutuhan laboratorium	F	44	57	11	0	0	112
	%	39%	51%	10%	0%	0%	100%
2. Produk yang di supplay sesuai dengan permintaan	F	3	72	35	2	0	112
	%	3%	64%	31%	2%	0%	100%
3. Penawaran harga direspon dengan cepat	F	28	64	20	0	0	112
	%	25%	57%	18%	0%	0%	100%
4. Produk kertas saring whatman memiliki jaminan kualitas sesuai dengan kebutuhan pelanggan	F	52	55	3	2	0	112
	%	46%	49%	3%	2%	0%	100%
5. Sales kertas saring whatman selalu membantu pelanggan yang mengalami kesulitan	F	1	85	23	3	0	112
	%	1%	76%	21%	3%	0%	100%
6. Sales whatman memiliki sopan santun	F	53	54	4	1	0	112
	%	47%	48%	4%	1%	0%	100%
7. Kantor agent penjualan kertas saring merk whatman banyak dan tersebar	F	44	60	6	2	0	112
	%	39%	54%	5%	2%	0%	100%
JML	F	225	447	102	10	0	784
	%	29%	57%	13%	1%	0%	100%

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484	.234	.227	2.387

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- Nilai Koefisien R² sebesar 0,234. Artinya korelasi kualitas pelayanan terhadap Keputusan Pembelian sebesar 0,234. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,234 antara variabel kualitas pelayanan terhadap Keputusan Pembelian.
- Nilai Koefisien Determinasi Adjusted R Square sebesar 0,227. Data tersebut mengindikasikan bahwa kualitas pelayanan terhadap Keputusan Pembelian memberikan kontribusi sebesar 22.7%, sisanya sebesar 77.3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji t

Tabel 7. Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,729	2,465		3,542	,001
VAR.KL	,294	,073	,325	4,018	,000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Metode dalam penentuan tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikansi 5% dengan $df = n - k$ (pada penelitian ini nilai $df = 112 - 1$ adalah 111), sehingga didapatkan nilai t tabel = 1,659.

Dari hasil penelitian ini variabel Kualitas Layanan (X) berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian (Y), berdasarkan uji t pada tabel diatas $t_{hitung} (4.018) > t_{tabel} (1,659)$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hasil analisis data mengindikasikan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kualitas Layanan (X) terhadap keputusan pembelian (Y), hal ini berarti bahwa semakin meningkat Kualitas Layanan, meningkat pula Keputusan Pembelian.

SIMPULAN

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan:

Kualitas Layanan penjualan kertas saring *Whatman* berdasarkan 6 (enam) indikator yang diinterpretasikan dalam 7 (Tujuh) bulir pernyataan, diberikan kepada 112 orang responden, memiliki skor rata-rata 4,13; masuk dalam rentang nilai 4,20-5,00 yang artinya dalam kategori Sangat Baik. Terlihat dari jawaban responden pada pernyataan "*Sales whatman memiliki sopan santun*" dan "*Kantor agent penjualan kertas saring merk whatman banyak dan tersebar*".

Keputusan Pembelian produk filter paper *Whatman* dilihat dari 7 (tujuh) indikator yang diinterpretasikan lewat 7 (tujuh) bulir pernyataan dalam kuesioner, lalu dibagikan kepada 112 orang responden, memiliki skor rata-rata 4,04; masuk dalam rentang nilai 4,20-5,00 yang artinya dalam kategori Sangat Baik. Di dominasi oleh jawaban responden atas pernyataan "*Pelanggan memilih kertas saring berdasarkan brand*" dan "*Pelanggan akan mencari informasi perihal kertas saring whatman yang akan dibeli sesuai dengan kebutuhan*".

Kualitas Layanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian kertas saring merk *Whatman* di PT Laborindo Sarana karena nilai signifikan yakni 0,001, dibawah (lebih kecil dari) level of significant 0,05 dan nilai t hitung (4.018) > nilai t tabel (1,659) dengan bentuk pengaruhnya adalah positif karena nilai koefisien regresi kualitas pelayanan bernilai positif, yaitu 0.294 yang menunjukkan setiap peningkatan kualitas produk sebesar satu satuan akan meningkatkan Keputusan Pembelian filter paper *Whatman* di PT Laborindo Sarana sebesar 0.294 atau bisa dikatakan juga peningkatan keputusan pembelian 29,4%.

Perusahaan agar meningkatkan pelayanan khususnya kegiatan *after sales*, hal ini dapat dilihat masih adanya nilai cukup pada point pernyataan kuesioner “*Sales kertas saring whatman selalu membantu pelanggan yang mengalami kesulitan*”. Kedepannya agar dapat memberikan fasilitas FAQ (Frequently Asked Question) yang dapat menjawab setiap keluhan atau pertanyaan yang diajukan pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Vina, Yoestini. 2012. Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepuasan Pelanggan, dan Nilai Pelanggan dalam meningkatkan Loyalitas Pelanggan Joglo Semarang. *Journal Of Management*. Volume 1 No 1. Hal 1-11 : Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ariawan, Iwan, 1998. *Besar dan Metode Sampel Pada Penelitian Kesehatan*. Jurusan Biosistatik dan Kependudukan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Ghozali, 2005, *Analisis Multivariant dengan Program SPSS*, UNDIP, Semarang.
- Irfanudin, Ahmad. 2020. “*Manajemen Pemasaran, Konsep dasar dan Strategi*”. CV. AA. RIZKY. Banten.
- Kementerian Kesehatan, 2010. *Kurikulum Pendidikan Diploma III Politeknik Kesehatan Kemenkes Jakarta II*.
- Kementerian Kesehatan, 2013. *Profil Politeknik Kesehatan Kemenkes Jakarta II*.
- Kementerian Kesehatan, 2015. *Profil Politeknik Kesehatan Kemenkes Jakarta II*.
- Kementerian Kesehatan, 2011. *Petunjuk Teknis Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru Pendidikan Tenaga Kesehatan, Kementrian Kesehatan Republik Indonesia*. Jakarta.
- Kotler, Philip & Gary Armstrong. (2015). *Principles of Marketing*. 15e Global Edition. Pearson
- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller. (2012). *Marketing Management*, Edisi 14, New Jersey: Prentice-Hall Published
- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller. (2016). *Marketing Management*, 15th Edition, Pearson Education, Inc.
- Lovelock and Wright. 2011. *Principle of Service Marketing and Management*. Prentice Hall Inc, Upper Saddle River, New Jersey. USA.
- Lupiyoadi, Rambat. 2001. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Salemba Empat, Jakarta.
- Lupiyoadi, Rambat dan Hamdani. A. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa Edisi 2*. Salemba Empat, Jakarta.
- Nitisemito, A.S. 2000. *Marketing*. Cet. Keenam, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Parasuraman, Valarie A. Zeithaml and Leonard L. Berry 1998 . *Reassessment of expectation as a comparison standard in measuring service quality: Implication for further research*. *Journal of Marketing*. Chicago. Vol.58, No. 1
- Yunita, Irma. 2012. *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk dan Brand Image terhadap Loyalitas Pemasang Iklan di PT Radar Banten dan Pesaingnya*. Thesis. Universitas Esa Unggul. Jakarta

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsiibisnis@gmail.com

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat

N.Lilis Suryani^{1*}, Asep Sulaeman²

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang; dosen00437@umpam.ac.id*

Received 26 Maret 2021 | Revised 27 Maret 2021 | Accepted 27 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Akses Jakarta. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan sampel 70 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis dalam bentuk uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, variabel rekrutmen dan seleksi karyawan berpengaruh terhadap kinerja PT. Telkom Akses. Hasil uji parsial pengaruh rekrutmen terhadap kinerja diperoleh nilai t -hitung $2,692 > t$ -tabel $1,960$ dan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Hasil uji parsial pengaruh seleksi karyawan terhadap kinerja diperoleh nilai t -hitung $19,351 > t$ -tabel $1,960$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji simultan (Uji F) diperoleh nilai F -hitung $196,432$ dengan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$, yang berarti secara parsial dan secara simultan rekrutmen dan seleksi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen; seleksi karyawan; kinerja

Abstract

This study is to determine the effect of employee recruitment and selection on the performance of employees of PT. Telkom Access Jakarta. The research method used a quantitative descriptive approach with a sample of 70 respondents. The data analysis used is analysis in the form of multiple linear regression test. The results showed that partially and simultaneously, the variable recruitment and selection of employees had an effect on the performance of PT. Telkom Access. The partial test results of the effect of recruitment on performance obtained the t -count value of $2.692 > t$ -table 1.960 and a significant value of $0.009 < 0.05$. The partial test results of the effect of employee selection on performance obtained the t -count value $19.351 > t$ -table 1.960 and a significant value of $0.000 < 0.05$. The results of the simultaneous test (F test) obtained the F count value of 196.432 with a significance value of $0.000 < 0.05$, which means that partially and simultaneously recruitment and selection of employees have an effect on employee performance.

Keywords: Recruitment; employee selection; performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi. Sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Maju dan mundurnya perusahaan sangat ditentukan oleh peran aktif setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Dalam era perdagangan bebas semua organisasi dituntut meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang proaktif terhadap perubahan yang terjadi. Dan dalam hal ini Indonesia sebagai salah satu Negara yang berkembang harus siap untuk menghadapi era globalisasi sebagai sebuah kesempatan bukan ancaman. Maka perusahaan-perusahaan di Indonesia harus mempersiapkan diri untuk menghadapinya, terutama dengan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Hal tersebut dilakukan untuk menghadapi persaingan yang semakin meningkat.

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah industri, apa yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia menggambarkan bagaimana aktifasi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan. Menurut Widodo (2015:2), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sumber daya manusia itu berada.

Salah satu hal yang terpenting dalam aktivitas sumber daya manusia adalah tentang rekrutmen dan seleksi. Proses rekrutmen dan seleksi merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Selain itu, proses rekrutmen dan seleksi yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. PT. Telkom Akses Jakarta Barat merupakan salah satu anak perusahaan Telkom yang bergerak di dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. Dimana perusahaan harus menyiapkan sumber daya manusia yang handal dan kompeten yang siap untuk melayani pelanggan, sehingga memberikan kepuasan pelayanan kepada pelanggan yang menggunakan jasa perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melaksanakan rekrutmen dan seleksi yang baik sehingga sumber daya manusia yang dihasilkan dapat menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Malthis dalam Widodo (2015:56), rekrutmen merupakan suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan.

Menurut Casio dan Munandar dalam Yani (2012:61), menyatakan bahwa rekrutmen adalah suatu proses penerimaan calon tenaga kerja untuk bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Prosesnya dimulai saat akan kebutuhan merekrut karyawan baru dinyatakan hingga lamaran merekaditerima. Sedangkan Mila Badriyah (2015:88), mengartikan bahwa rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang berkualitas untuk jabatan/pekerjaan utama di lingkungan perusahaan. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *"The Right Man On The Place and Job"*, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada perusahaan.

Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Sedangkan kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari. Terkadang proses rekrutmen yang dijalani tidak berjalan sesuai yang diharapkan. Jumlah calon tenaga kerja yang datang melamar sedikit, sehingga hal ini mempengaruhi kualitas tenaga kerja yang akan diseleksi nantinya. Disamping itu, terkadang kualifikasi pelamar yang diperoleh tidak sesuai dengan yang diharapkan. Berikut adalah tabel perekrutan karyawan dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 pada PT. Telkom Akses Jakarta Barat.

Tabel 1. Jumlah Pelamar, Karyawan yang dibutuhkan dan Perekrutan Karyawan Baru Pada PT. Telkom Akses Jakarta Barat tahun 2016 – 2019

Tahun	Jumlah Pelamar	Jumlah karyawan yang dibutuhkan	Jumlah karyawan yang terealisasi
2016	41	22	22
2017	52	35	35
2018	58	20	17
2019	63	37	25

Sumber: PT. Telkom Akses Jakarta Barat

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pelamar terus meningkat dari tahun ke tahun,

sedangkan pelamar yang diterima hanya pada tahun 2016 dan 2017 saja yang sesuai dengan jumlah kebutuhan pada setiap divisi yang ada di PT. Telkom Akses Jakarta Barat, akan tetapi pada tahun 2016 jumlah yang dibutuhkan 20 orang namun hanya 17 orang terealisasi, dan pada Tahun 2019 jumlah yang dibutuhkan 37 orang namun hanya 25 orang yang terealisasi, sehingga jumlah perekrutan karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja.

Dari proses rekrutmen, setelah itu perusahaan akan melaksanakan seleksi untuk memilih karyawan yang akan menjadi karyawan sesuai dengan kualifikasi yang memenuhi persyaratan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk menempati posisi atau jabatan tertentu dalam perusahaan tersebut. Tujuan seleksi itu sendiri yakni untuk mendapatkan karyawan yang terampil dan memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan serta skor tertinggi dalam penilaian dan pertimbangan lainnya. Itu semua dilakukan semata-mata untuk mendapatkan karyawan yang siap atau diposisikan untuk mengisi jabatan tertentu.

Menurut Henry Simamora (2012:202), Seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar, atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan. Menurut Rivai (2011:159) menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Sedangkan Menurut Malayu Hasibuan (2012:28) seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi. Hal ini bertujuan agar perusahaan mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang lebih baik dari karyawan yang telah bekerja terlebih dahulu. Seleksi juga dapat diartikan sebagai suatu proses pemilihan dari sekelompok pelamar orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria.

Menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan Oeherton (2012:95) mengartikan bahwa "Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi". Pelaksanaan seleksi yang berjalan masih belum sesuai kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun dan dapat berdampak negatif terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari semakin meningkatnya persentase ketidakhadiran karyawan dan masih ada prosedur perusahaan yang tidak berjalan sesuai dengan ketentuan.

PT. Telkom Akses Jakarta Barat merupakan salah satu anak perusahaan Telkom yang bergerak di dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. PT. Telkom Akses memiliki tenaga kerja yang handal dan mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan secara baik. Tenaga kerja yang handal akan diraih dengan cara melakukan seleksi karyawan yang tepat sesuai dengan spesifikasi jabatan tertentu, yang menyesuaikan syarat-syarat tertentu yang harus dimiliki pelamar, seperti latar belakang pendidikan, kemampuan yang dimiliki serta pengalaman kerja.

Mengingat sangat pentingnya proses seleksi bagi perusahaan, maka proses seleksi harus dilakukan dengan obyektif. Karena dengan demikian proses seleksi akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas di PT. Telkom Akses Jakarta Barat sehingga setiap karyawan yang menempati jabatan tertentu dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Dari permasalahan yang ada, maka perlu mengkaji lebih dalam tentang "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Jakarta Barat".

Kinerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:94) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012:7) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil dari pekerjaan tersebut. Sedarmayanti (2013:260) mengartikan bahwa kinerja merupakan hasil

kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wirawan (2015:166) indikator dari kinerja terdiri dari: 1) Keterampilan kerja, yaitu penguasaan pegawai mengenal prosedur pelaksanaan tugas tugas jabatannya; 2) Kualitas pekerjaan, yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian; 3) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas; 4) Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas; 5) Disiplin, yaitu kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas; 6) Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas; dan 7) Kuantitas pekerjaan, yaitu Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

Rekrutmen

Menurut Mardianto (2014:8) rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Rekrutmen menurut Marwansyah (2012:106) adalah proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Sedangkan menurut Mila Badriyah (2015:88) rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang berkualitas untuk jabatan/pekerjaan utama dilingkungan perusahaan dalam rangka menerima seseorang dalam perusahaan.

Menurut Mardianto (2014:41) indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen terdiri dari: 1) Dasar Penarikan, yang harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut; 2) Sumber-Sumber Penarikan, dibutuhkan untuk mencari calon karyawan yang sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan, sumber dilakukan secara internal maupun eksternal; 3) Metode Penarikan, sangat berpengaruh besar untuk mendapatkan banyaknya lamaran dari calon karyawan yang sesuai untuk perusahaan; dan 4) Kendala-Kendala Penarikan, agar proses penarikan berhasil, perusahaan perlu menyadari beberapa kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksanaan penarikan, dan lingkungan.

Seleksi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:47) mengemukakan bahwa seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Menurut I Komang Ardana (2012:69) seleksi tenaga kerja adalah suatu kegiatan untuk memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Siagian (2014:131) seleksi merupakan serangkaian langkah spesifik untuk menentukan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut.

Indikator seleksi karyawan menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:54-56) terdiri dari: 1) Umur, harus mendapatkan perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab seseorang; 2) Keahlian, digolongkan menjadi tiga macam, yaitu: *technical skill* (keahlian yang dimiliki oleh pegawai), *human skill* (keahlian yang dimiliki oleh sub pimpinan), *conceptual skill* (keahlian yang dimiliki oleh pucuk pimpinan); 3) Kesehatan fisik, penting untuk menduduki suatu jabatan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya jika sering sakit; 4) Pendidikan, merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang akan dianggap mampu menduduki suatu jabatan tertentu; 5) Jenis Kelamin, harus diperhatikan berdasarkan sifat pekerjaan, waktu mengerjakan, dan peraturan perburuhan; 6) Tampang (*physical appearance*) adalah keseluruhan penampilan dan kerapian diri seseorang yang tampak dari luar. Tampang hanyalah kualifikasi tambahan. Artinya untuk jabatan tertentu tampang akan turut membantu keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya; 7) Bakat (mental *aptitude*) perlu mendapat perhatian, karena orang yang berbakat lebih cepat berkembang dan mudah menangkap pengarah yang diberikan. Biasanya orang yang berbakat lebih kreatif mengembangkan dirinya; dan 8) Pengalaman Kerja, hendaknya menjadi pertimbangan dalam seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap

pakai.

Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini yaitu:

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses JakartaBarat.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses JakartaBarat.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses JakartaBarat.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkom Akses Jakarta Barat yang berada di Letjen S. Parman St No.Kav 8, Tomang, Grogol petamburan, West Jakarta City, Jakarta 11440. Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Telkom Akses Jakarta Barat dengan jumlah karyawan sebanyak 240 orang. Adapun jumlah sampel yang didapat dengan menggunakan rumus Slovin didapat sebanyak 70 karyawan.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik sebaran data pada gambar grafik P-P Plot. Data-data dari variabel dapat dikatakan terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar berada pada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal,jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal.

Tabel 2. Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61695605
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.061
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Yang Diolah SPSS, 2018

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilairesidual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksud-kan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual* menggunakan uji *Glesjer* dimana hasil uji ini dapat dilihat

apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,400	1,264		1,900	,062
1 Proses Rekrutmen (X1)	0,15	0,035	0,53	,436	,665
Seleksi (X2)	-,032	0,36	-,109	-892	,376

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test model pada variabel motivasi kerja dan kompensasi diperoleh nilai probability signifikan (Sig.) lebih besar dari 0,05. Artinya pada regression model tidak ada gangguan heteroskesdastisitas.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas menunjukkan adanya hubungan antara variable bebas dalam model. Model yang baik tidak menunjukkan adanya gejala Multikolinieritas. Pendeteksian ada atau tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF apabila nilai $VIF < 10$, maka model bebas dari Multikolinieritas. Berikut adalah nilai VIF yang dihasilkan.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas
Coefficiens^a

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Proses Rekrutmen (X1)	0,993	1,007	Non Multikoliniearitas
Seleksi (X2)	0,993	1,007	Non Multikoliniearitas

Sumber: Data Yang Diolah SPSS, 2018

Dilihat dari uji Multikolinieritas pada tabel, coefficients nilai $VIF 1,007 < 10$ maka tidak terjadi Multikolinieritas antar rekrutmen dan seleksi karyawan.

Analisis Regresi

Berikut hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 5. Hasil dari Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.747	2.070		5.675	.000
Proses Rekrutmen (X1)	.156	.058	.126	2.692	.009
Seleksi (X2)	1.136	.059	.905	19.351	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan data dalam tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 11,747 + 0,156 X1 + 1,136 X2$. Persamaan regresi tersebut mempunyai arti:

1. Nilai constant sebesar 11, 747, artinya kinerja karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh rekrutmen dan seleksi sudah mempunyai pengaruh 11,747.
2. Pengaruh variabel Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin baik rekrutmen, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,156.
3. Pengaruh variabel seleksi terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi tinggi rekrutmen maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,135.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Pengujian secara parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel Rekrutmen dan seleksi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Uji dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila propabilitas signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Apabila propabilitas signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11.747	2.070		5.675	.000
Proses Rekrutmen (X1)	.156	.058	.126	2.692	.009
Seleksi (X2)	1.136	.059	.905	19.351	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Yang Diolah SPSS, 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa masing masing variabel bebas memiliki pengaruh yang berbeda beda terhadap variabel terkait. Dari pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi data variabel X yang diteliti terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Hal ini disebabkan karena 2 variabel X nilai signifikan < 0,05. Selain dengan melihat nilai signifikasinya, pengujian secara parsial dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel.

Uji F

Uji F ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara bersama sama (simultan) dari masing masing variabel indenpen terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2770.828	2	1385.414	196.432	.000 ^b
	Residual	472.544	67	7.053		
	Total	3243.371	69			

a. Dependent Variable: Variabel Y

b. Predictors: (Constant), Variabel X2, Variabel X1

Sumber: Data Yang Diolah SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat nilai signifikansi adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat dinyatakan bahwa rekrutem dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Besarnya kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.924 ^a	.854	.850	2.656	

a. Predictors: (Constant), Selesi (X2), Proses Rekrutmen (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Yang Diolah SPSS , 2018

Dari tabel diatas diperoleh koefisien determinasi atau R square adalah 0,854 artinya 85,4% variabel terkait yaitu kinerja karyawan (Y) variasinya dapat dijelaskan oleh variabel Rekrutmen (X1) dan seleksi (X2).

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Akses dengan hasil uji t-hitung 2.692 dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$.

Seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Akses dengan hasil uji t-hitung 19.351 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Rekrutmen dan seleksi karyawan secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Akses. Hal ini dapat dilihat dari nilai uji F yaitu 196.432, dengan nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$.

Disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain seperti beban kerja, stress kerja, dan kompensasi sehingga dapat sebagai referensi untuk meneliti variabel yang belum pernah dilakukan maupun menggunakan objek penelitian lainnya dan dengan penambahan jumlah responden di objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Riau: ZANAFAPUBLISHING.
- Athoillah, Anton. (2016). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta :Prenada Media Group.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: *Center for Academic Publishing Service*
- Ferdinand, Augusty. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Foster. Bill. (2014). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM: Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2015), *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta CV.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Priatna, Cepi. (2015). *Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sinambela, D. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-2. Jakarta: Bumi

- Aksara.
- Sugiyono, Prof Dr;. (2016). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2016). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutikno, sobry M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama Lombok: Holistica.
- Widodo, S. E. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widodo, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*, Manggu Media, Bandung.

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsiibisnis@gmail.com

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat

N.Lilis Suryani^{1*}, Asep Sulaeman²

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang; dosen00437@umpam.ac.id*

Received 26 Maret 2021 | Revised 27 Maret 2021 | Accepted 27 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Akses Jakarta. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan sampel 70 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis dalam bentuk uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, variabel rekrutmen dan seleksi karyawan berpengaruh terhadap kinerja PT. Telkom Akses. Hasil uji parsial pengaruh rekrutmen terhadap kinerja diperoleh nilai t -hitung $2,692 > t$ -tabel $1,960$ dan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Hasil uji parsial pengaruh seleksi karyawan terhadap kinerja diperoleh nilai t -hitung $19,351 > t$ -tabel $1,960$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji simultan (Uji F) diperoleh nilai F -hitung $196,432$ dengan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$, yang berarti secara parsial dan secara simultan rekrutmen dan seleksi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen; seleksi karyawan; kinerja

Abstract

This study is to determine the effect of employee recruitment and selection on the performance of employees of PT. Telkom Access Jakarta. The research method used a quantitative descriptive approach with a sample of 70 respondents. The data analysis used is analysis in the form of multiple linear regression test. The results showed that partially and simultaneously, the variable recruitment and selection of employees had an effect on the performance of PT. Telkom Access. The partial test results of the effect of recruitment on performance obtained the t -count value of $2.692 > t$ -table 1.960 and a significant value of $0.009 < 0.05$. The partial test results of the effect of employee selection on performance obtained the t -count value $19.351 > t$ -table 1.960 and a significant value of $0.000 < 0.05$. The results of the simultaneous test (F test) obtained the F count value of 196.432 with a significance value of $0.000 < 0.05$, which means that partially and simultaneously recruitment and selection of employees have an effect on employee performance.

Keywords: Recruitment; employee selection; performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi. Sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Maju dan mundurnya perusahaan sangat ditentukan oleh peran aktif setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Dalam era perdagangan bebas semua organisasi dituntut meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang proaktif terhadap perubahan yang terjadi. Dan dalam hal ini Indonesia sebagai salah satu Negara yang berkembang harus siap untuk menghadapi era globalisasi sebagai sebuah kesempatan bukan ancaman. Maka perusahaan-perusahaan di Indonesia harus mempersiapkan diri untuk menghadapinya, terutama dengan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Hal tersebut dilakukan untuk menghadapi persaingan yang semakin meningkat.

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah industri, apa yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia menggambarkan bagaimana aktifasi pengelolaan sumber daya manusiadi lingkungan perusahaan. Menurut Widodo (2015:2), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sumber daya manusia itu berada.

Salah satu hal yang terpenting dalam aktivitas sumber daya manusia adalah tentang rekrutmen dan seleksi. Proses rekrutmen dan seleksi merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Selain itu, proses rekrutmen dan seleksi yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. PT. Telkom Akses Jakarta Barat merupakan salah satu anak perusahaan Telkom yang bergerak di dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. Dimana perusahaan harus menyiapkan sumber daya manusia yang handal dan kompeten yang siap untuk melayani pelanggan, sehingga memberikan kepuasan pelayanan kepada pelanggan yang menggunakan jasa perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melaksanakan rekrutmen dan seleksi yang baik sehingga sumber daya manusia yang dihasilkan dapat menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Malthis dalam Widodo (2015:56), rekrutmen merupakan suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan.

Menurut Casio dan Munandar dalam Yani (2012:61), menyatakan bahwa rekrutmen adalah suatu proses penerimaan calon tenaga kerja untuk bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Prosesnya dimulai saat akan kebutuhan merekrut karyawan baru dinyatakan hingga lamaran merekaditerima. Sedangkan Mila Badriyah (2015:88), mengartikan bahwa rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang berkualitas untuk jabatan/pekerjaan utama dilingkungan perusahaan. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *"The Right Man On The Place and Job"*, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada perusahaan.

Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Sedangkan kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari. Terkadang proses rekrutmen yang dijalani tidak berjalan sesuai yang diharapkan. Jumlah calon tenaga kerja yang datang melamar sedikit, sehingga hal ini mempengaruhi kualitas tenaga kerja yang akan diseleksi nantinya. Disamping itu, terkadang kualifikasi pelamar yang diperoleh tidak sesuai dengan yang diharapkan. Berikut adalah tabel perekrutan karyawan dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 pada PT. Telkom Akses Jakarta Barat.

Tabel 1. Jumlah Pelamar, Karyawan yang dibutuhkan dan Perekrutan Karyawan Baru Pada PT. Telkom Akses Jakarta Barat tahun 2016 – 2019

Tahun	Jumlah Pelamar	Jumlah karyawan yang dibutuhkan	Jumlah karyawan yang terealisasi
2016	41	22	22
2017	52	35	35
2018	58	20	17
2019	63	37	25

Sumber: PT. Telkom Akses Jakarta Barat

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pelamar terus meningkat dari tahun ke tahun,

sedangkan pelamar yang diterima hanya pada tahun 2016 dan 2017 saja yang sesuai dengan jumlah kebutuhan pada setiap divisi yang ada di PT. Telkom Akses Jakarta Barat, akan tetapi pada tahun 2016 jumlah yang dibutuhkan 20 orang namun hanya 17 orang terealisasi, dan pada Tahun 2019 jumlah yang dibutuhkan 37 orang namun hanya 25 orang yang terealisasi, sehingga jumlah perekrutan karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja.

Dari proses rekrutmen, setelah itu perusahaan akan melaksanakan seleksi untuk memilih karyawan yang akan menjadi karyawan sesuai dengan kualifikasi yang memenuhi persyaratan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk menempati posisi atau jabatan tertentu dalam perusahaan tersebut. Tujuan seleksi itu sendiri yakni untuk mendapatkan karyawan yang terampil dan memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan serta skor tertinggi dalam penilaian dan pertimbangan lainnya. Itu semua dilakukan semata-mata untuk mendapatkan karyawan yang siap atau diposisikan untuk mengisi jabatan tertentu.

Menurut Henry Simamora (2012:202), Seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar, atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan. Menurut Rivai (2011:159) menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Sedangkan Menurut Malayu Hasibuan (2012:28) seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi. Hal ini bertujuan agar perusahaan mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang lebih baik dari karyawan yang telah bekerja terlebih dahulu. Seleksi juga dapat diartikan sebagai suatu proses pemilihan dari sekelompok pelamar orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria.

Menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan Oehleriono (2012:95) mengartikan bahwa "Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi". Pelaksanaan seleksi yang berjalan masih belum sesuai kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun dan dapat berdampak negatif terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari semakin meningkatnya persentase ketidakhadiran karyawan dan masih ada prosedur perusahaan yang tidak berjalan sesuai dengan ketentuan.

PT. Telkom Akses Jakarta Barat merupakan salah satu anak perusahaan Telkom yang bergerak di dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. PT. Telkom Akses memiliki tenaga kerja yang handal dan mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan secara baik. Tenaga kerja yang handal akan diraih dengan cara melakukan seleksi karyawan yang tepat sesuai dengan spesifikasi jabatan tertentu, yang menyesuaikan syarat-syarat tertentu yang harus dimiliki pelamar, seperti latar belakang pendidikan, kemampuan yang dimiliki serta pengalaman kerja.

Mengingat sangat pentingnya proses seleksi bagi perusahaan, maka proses seleksi harus dilakukan dengan obyektif. Karena dengan demikian proses seleksi akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas di PT. Telkom Akses Jakarta Barat sehingga setiap karyawan yang menempati jabatan tertentu dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Dari permasalahan yang ada, maka perlu mengkaji lebih dalam tentang "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Jakarta Barat".

Kinerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:94) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012:7) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil dari pekerjaan tersebut. Sedarmayanti (2013:260) mengartikan bahwa kinerja merupakan hasil

kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wirawan (2015:166) indikator dari kinerja terdiri dari: 1) Keterampilan kerja, yaitu penguasaan pegawai mengenal prosedur pelaksanaan tugas tugas jabatannya; 2) Kualitas pekerjaan, yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian; 3) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas; 4) Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas; 5) Disiplin, yaitu kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas; 6) Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas; dan 7) Kuantitas pekerjaan, yaitu Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

Rekrutmen

Menurut Mardianto (2014:8) rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Rekrutmen menurut Marwansyah (2012:106) adalah proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Sedangkan menurut Mila Badriyah (2015:88) rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang berkualitas untuk jabatan/pekerjaan utama dilingkungan perusahaan dalam rangka menerima seseorang dalam perusahaan.

Menurut Mardianto (2014:41) indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen terdiri dari: 1) Dasar Penarikan, yang harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut; 2) Sumber-Sumber Penarikan, dibutuhkan untuk mencari calon karyawan yang sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan, sumber dilakukan secara internal maupun eksternal; 3) Metode Penarikan, sangat berpengaruh besar untuk mendapatkan banyaknya lamaran dari calon karyawan yang sesuai untuk perusahaan; dan 4) Kendala-Kendala Penarikan, agar proses penarikan berhasil, perusahaan perlu menyadari beberapa kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksanaan penarikan, dan lingkungan.

Seleksi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:47) mengemukakan bahwa seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Menurut I Komang Ardana (2012:69) seleksi tenaga kerja adalah suatu kegiatan untuk memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Siagian (2014:131) seleksi merupakan serangkaian langkah spesifik untuk menentukan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut.

Indikator seleksi karyawan menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:54-56) terdiri dari: 1) Umur, harus mendapatkan perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab seseorang; 2) Keahlian, digolongkan menjadi tiga macam, yaitu: *technical skill* (keahlian yang dimiliki oleh pegawai), *human skill* (keahlian yang dimiliki oleh sub pimpinan), *conceptual skill* (keahlian yang dimiliki oleh pucuk pimpinan); 3) Kesehatan fisik, penting untuk menduduki suatu jabatan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya jika sering sakit; 4) Pendidikan, merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang akan dianggap mampu menduduki suatu jabatan tertentu; 5) Jenis Kelamin, harus diperhatikan berdasarkan sifat pekerjaan, waktu mengerjakan, dan peraturan perburuhan; 6) Tampang (*physical appearance*) adalah keseluruhan penampilan dan kerapian diri seseorang yang tampak dari luar. Tampang hanyalah kualifikasi tambahan. Artinya untuk jabatan tertentu tampang akan turut membantu keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya; 7) Bakat (mental *aptitude*) perlu mendapat perhatian, karena orang yang berbakat lebih cepat berkembang dan mudah menangkap pengarah yang diberikan. Biasanya orang yang berbakat lebih kreatif mengembangkan dirinya; dan 8) Pengalaman Kerja, hendaknya menjadi pertimbangan dalam seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap

pakai.

Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini yaitu:

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses JakartaBarat.
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses JakartaBarat.
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses JakartaBarat.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkom Akses Jakarta Barat yang berada di Letjen S. Parman St No.Kav 8, Tomang, Grogol petamburan, West Jakarta City, Jakarta 11440. Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Telkom Akses Jakarta Barat dengan jumlah karyawan sebanyak 240 orang. Adapun jumlah sampel yang didapat dengan menggunakan rumus Slovin didapat sebanyak 70 karyawan.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik sebaran data pada gambar grafik P-P Plot. Data-data dari variabel dapat dikatakan terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar berada pada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal,jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal.

Tabel 2. Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61695605
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.061
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Yang Diolah SPSS, 2018

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilairesidual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksud-kan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual* menggunakan uji *Glesjer* dimana hasil uji ini dapat dilihat

apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,400	1,264		1,900	,062
1 Proses Rekrutmen (X1)	0,15	0,035	0,53	,436	,665
Seleksi (X2)	-,032	0,36	-,109	-892	,376

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test model pada variabel motivasi kerja dan kompensasi diperoleh nilai probability signifikan (Sig.) lebih besar dari 0,05. Artinya pada regression model tidak ada gangguan heteroskesdastisitas.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas menunjukkan adanya hubungan antara variable bebas dalam model. Model yang baik tidak menunjukkan adanya gejala Multikolinieritas. Pendeteksian ada atau tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF apabila nilai $VIF < 10$, maka model bebas dari Multikolinieritas. Berikut adalah nilai VIF yang dihasilkan.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas Coefficiens^a

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Proses Rekrutmen (X1)	0,993	1,007	Non Multikoliniearitas
Seleksi (X2)	0,993	1,007	Non Multikoliniearitas

Sumber: Data Yang Diolah SPSS, 2018

Dilihat dari uji Multikolinieritas pada tabel, coefficients nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi Multikolinieritas antar rekrutmen dan seleksi karyawan.

Analisis Regresi

Berikut hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 5. Hasil dari Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.747	2.070		5.675	.000
Proses Rekrutmen (X1)	.156	.058	.126	2.692	.009
Seleksi (X2)	1.136	.059	.905	19.351	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan data dalam tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 11,747 + 0,156 X1 + 1,136 X2$. Persamaan regresi tersebut mempunyai arti:

1. Nilai constant sebesar 11, 747, artinya kinerja karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh rekrutmen dan seleksi sudah mempunyai pengaruh 11,747.
2. Pengaruh variabel Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin baik rekrutmen, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,156.
3. Pengaruh variabel seleksi terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi tinggi rekrutmen maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,135.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Pengujian secara parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel Rekrutmen dan seleksi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Uji dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila propabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila propabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11.747	2.070		5.675	.000
Proses Rekrutmen (X1)	.156	.058	.126	2.692	.009
Seleksi (X2)	1.136	.059	.905	19.351	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Yang Diolah SPSS, 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa masing masing variabel bebas memiliki pengaruh yang berbeda beda terhadap variabel terkait. Dari pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi data variabel X yang diteliti terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Hal ini disebabkan karena 2 variabel X nilai signifikan $< 0,05$. Selain dengan melihat nilai signifikasinya, pengujian secara parsial dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel.

Uji F

Uji F ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara bersama sama (simultan) dari masing masing variabel indenpen terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2770.828	2	1385.414	196.432	.000 ^b
	Residual	472.544	67	7.053		
	Total	3243.371	69			

a. Dependent Variable: Variabel Y

b. Predictors: (Constant), Variabel X2, Variabel X1

Sumber: Data Yang Diolah SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat nilai signifikansi adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan bahwa rekrutem dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.924 ^a	.854	.850	2.656	

a. Predictors: (Constant), Selesi (X2), Proses Rekrutmen (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Yang Diolah SPSS , 2018

Dari tabel diatas diperoleh koefisien determinasi atau R square adalah 0,854 artinya 85,4% variabel terkait yaitu kinerja karyawan (Y) variasinya dapat dijelaskan oleh variabel Rekrutmen (X1) dan seleksi (X2).

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Akses dengan hasil uji t-hitung 2.692 dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$.

Seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Akses dengan hasil uji t-hitung 19.351 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Rekrutmen dan seleksi karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Akses. Hal ini dapat dilihat dari nilai uji F yaitu 196.432, dengan nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$.

Disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain seperti beban kerja, stress kerja, dan kompensasi sehingga dapat sebagai referensi untuk meneliti variabel yang belum pernah dilakukan maupun menggunakan objek penelitian lainnya dan dengan penambahan jumlah responden di objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Riau: ZANAFAPUBLISHING.
- Athoillah, Anton. (2016). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: *Center for Academic Publishing Service*
- Ferdinand, Augusty. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Foster. Bill. (2014). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM: Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2015). *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta CV.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Priatna, Cepi. (2015). *Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sinambela, D. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-2. Jakarta: Bumi

- Aksara.
- Sugiyono, Prof Dr;. (2016). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2016). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutikno, sobry M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama Lombok: Holistica.
- Widodo, S. E. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widodo, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*, Manggu Media, Bandung.

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsiibisnis@gmail.com

Work From Home Dimasa Pandemi Efektifkah ??

Tuwinanto^{1*}, Dedi Rianto Rahadi²

¹Fakultas Ekonomi Presiden University Jababeka Education Park Bekasi; tuwinanto@student.president.ac.id*

²Fakultas Ekonomi Presiden University Jababeka Education Park Bekasi; dedi1968@yahoo.com

Received 04 Desember 2020 | Revised 27 Februari 2021 | Accepted 27 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Kebijakan Pemerintah dalam menekan penyebaran virus Covid-19 terus dilakukan, Kluster perkantoran dan pabrik menjadi salah satu yang sangat mengkhawatirkan sehingga pemerintah dan pihak perusahaan bekerjasama untuk memberikan jalan keluar agar kegiatan operasional tetap berjalan sehingga kondisi perekonomian masyarakat tetap terjaga dengan tetap mengutamakan faktor keselamatan karyawan dan keluarganya. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah work from home dimasa pandemic menjadi solusi yang efektif?? Metode penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan Work from home menjadi salah satu metode kerja yang paling ideal Pada saat musim pandemic ini, karena bisa mengurangi karyawan terpapar virus ditempat kerja atau Kantor.

Kata kunci: Bekerja dari Rumah; Kesejahteraan

Abstrak

The government policy in suppressing the spread of the Covid-19 virus continues to be carried out, the office and factory cluster is one that is very worrying so that the government and companies work together to provide a way out so that operational activities can continue so that the economic condition of the community is maintained by prioritizing employee safety factors and his family. The research objective was to determine whether work from home during a pandemic was an effective solution? The research method is carried out with a qualitative approach. The results showed that work from home is one of the most ideal work methods during this pandemic season, because it can reduce employee exposure to the virus in the workplace or office.

Keywords: *Work from Home; well-bein*

PENDAHULUAN

Penyebaran virus Covid-19 di Indonesia semakin menyebar luas keseluruh pelosok Negeri, tidak terkecuali daerah pelosok juga terjangkit virus ini. Kondisi ini membuat stabilitas ekonomi terancam dan tidak sedikit negara-negara maju sudah memasuki zona resesi ekonomi, Kegiatan ekonomi stagnan perputaran barang dan orang dibatasi, hamper seluruh kegiatan yang berhubungan dengan orang banyak dilakukan pembatasan, hal ini adalah salah satu usaha untuk menekan penyebaran Virus agar tidak meluas.

Salah satu penggerak roda ekonomi di daerah industri menjadi salah satu sorotan penting pemerintah dalam mencegah timbulnya Cluster baru di tempat kerja dan perkantoran, Kondisi ini memaksa pengusaha untuk merubah metode kerja dengan Cara kerja jarak jauh atau dikenal dengan istilah Work from home. Perubahan metode kerja ini menimbulkan beberapa permasalahan baru bagi beberapa karyawan, dari masalah keterbatasan alat kerja, tempat kerja sampai dengan akses jaringan yang kurang bagus untuk melakukan kegiatan kerja jarak jauh.

Kajian Pustaka

Kebijakan untuk Kerja Dari Rumah memiliki dampak positif maupun negatif. Satu sisi, Kerja dari Rumah dapat memberikan fleksibilitas waktu bagi pekerja sehingga menghasilkan keseimbangan hidup yang lebih baik (Crosbie & Moore, 2004). Namun disisi lain kondisi rumah belum tentu mempunyai alat kerja yang lengkap seperti dikantor. Selain itu, Kerja dari Rumah juga memberikan keuntungan bagi perusahaan karena biaya operasional yang dikeluarkan untuk pekerja semakin berkurang. Seperti tagihan listrik, tagihan Air dan tagihan telepon.

Dalam mengambil kebijakan work from home ada yang menjadi beban kepada karyawan yaitu produktivitas, dalam penelitian sebelumnya dijelaskan bahwa peningkatan produktivitas kerja dipengaruhi oleh adanya fasilitas sosial. Menurut (Forsyth, 2010; Zajonc, 1965). Fasilitas sosial merupakan kecenderungan terjadi peningkatan produktivitas pekerja ketika sedang bekerja dengan orang lain daripada ketika bekerja sendirian atau bekerja dirumah.

Kinerja karyawan erat hubungannya dengan rasa mencintai pekerjaan tersebut dan kesejahteraan karyawan dengan keluarganya dan juga faktor tempat kerja atau suasana kerja, Menurut (Priansa, 2014) "Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, Suka atau tidak suka itulah hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan mempunyai dampak sebagai berikut:

- a. Karyawan yang Bahagia cenderung bekerja dengan lebih produktif
- b. karyawan yang Sejahtera cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan
- c. karyawan yang Sejahtera cenderung tercipta suasana hati yang menyenangkan
- d. karyawan yang Sejahtera cenderung memiliki hasil kerja yang baik

Teori-teori tentang kesejahteraan karyawan lebih lanjut dimuat dalam penelitian Keyes, Schmidt, dan Harter (2002), menerangkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan ditandai dengan kesehatan mental (psikologi) karyawan, sehingga menghasilkan karyawan yang lebih bahagia dan produktif.

Hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja diterangkan dalam penelitian Jayaweera (2015) yang menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Penemuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan Akan menyebabkan karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Dalam hal ini lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik (kondisi Kantor dan rekan kerja) dan lingkungan non fisik, keduanya memiliki dampak yang sangat positif terhadap motivasi kerja.

Penelitian lainnya yang membahas antara Hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan dilandaskan pada temuan penelitian oleh Leblebici (2014), Roelofsen (2002). Dan Musriha (2011), menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan fokus karyawan terhadap pekerjaan meningkat, dan kondisi ini menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat sehingga target organisasi bisa dicapai.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif. Menurut Moleong, L. J. (2005) bahwa penelitian kualitatif adalah suatu prosedur atau Cara yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk ucapan atau tulisan melalui sikap orang-orang yang diamati. Dengan melakukan wawancara langsung (tatap muka) terhadap beberapa karyawan yang bekerja dikawasan industri diwilayah Kab Bekasi. Tempat Pengambilan data sampel dilakukan dengan wawancara secara langsung (tatap muka) dengan karyawan yang bekerja di beberapa kawasan indusri yang ada di Kab.Bekasi. Sampel karyawan diambil dari karyawan yang kesehariannya bekerja dengan Komputer seperti Administrasi. Dengan wawancara dan pemberian kuesioner akan dapat diketahui masalah yang terkait dengan kinerja karyawan yang melakukan kerja dari rumah.

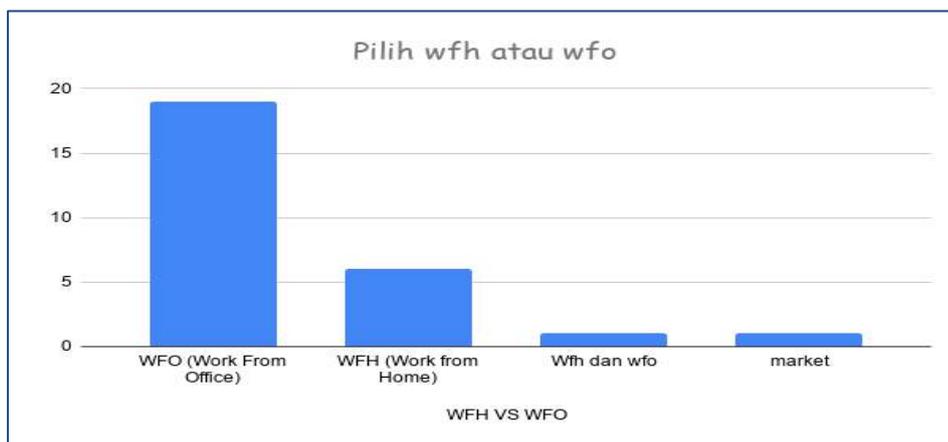
HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap keselamatan keryawan dan keberlangsungan operasional perusahaan, sehingga perusahaan harus benar-benar memperhitungkan

kebijakan yang bukan hanya mementingkan keselamatan usahanya tetapi juga harus memikirkan keselamatan dan kesejahteraan karyawan dan keluarganya. Metode kerja yang sekarang mulai menjadi kebiasaan baru dalam duni kerja adalah dengan metode bekerja dari rumah atau Work from home.

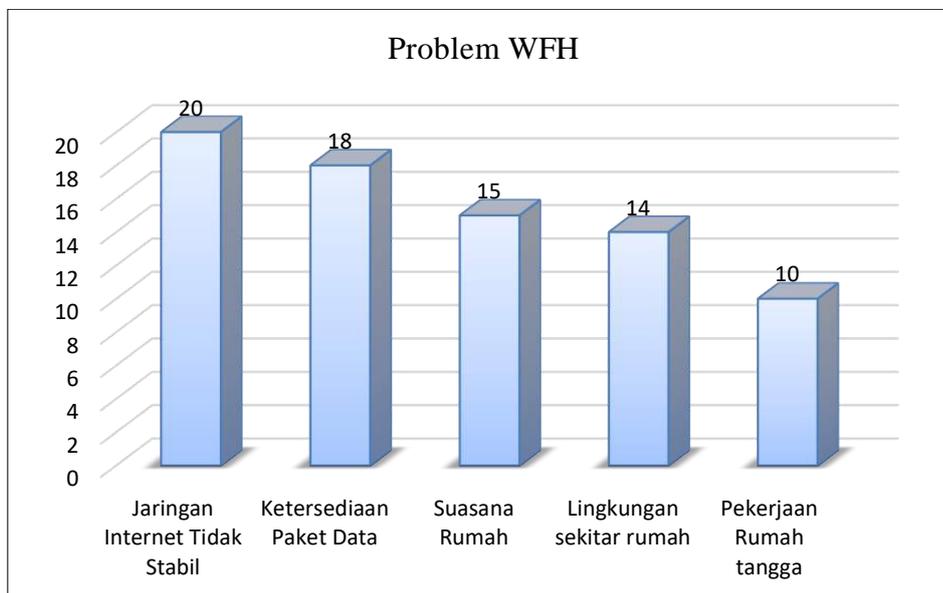
Work from home

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja dikawasan Industri MM2100 kabupaten Bekasi. Terkait dengan kebijakan perusahaan yang menerapkan kebijakan Work from Home, ternyata masih banyak karyawan yang saat ini kurang menyukai bekerja dari rumah. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang bisa berbeda-beda tergantung individu.



Gambar 1. Grafik Minat Antara WFH dan WFO

Dari hasil penelitian atau wawancara langsung, ditemukan beberapa masalah yang timbul pada saat karyawan melakukan work from home adalah :



Gambar 2. Problem WFH

Kondisi rumah yang mejadi tempat istirahat, terkadang banyak ditemukan kendala pada saat dijadikan tempat kerja, adapun beberapa temuan masalah sebagian besar adalah sebagai berikut:

1. Jaringan Internet Tidak Stabil menjadi salah satu faktor dominan yang menjadi factor penghambat dalam proses kerja dari rumah
2. Ketersediaan Paket Data, Salah satu factor yang membuat kinerja kita tidak bias maksimal dalam kerja jarak jauh adalah ketersediaan paket data, dan diharapkan perusahaan memberikan insentif

untuk pembelian paket data sehingga tidak membebani karyawan yang sedang melakukan kerja jarak jauh.

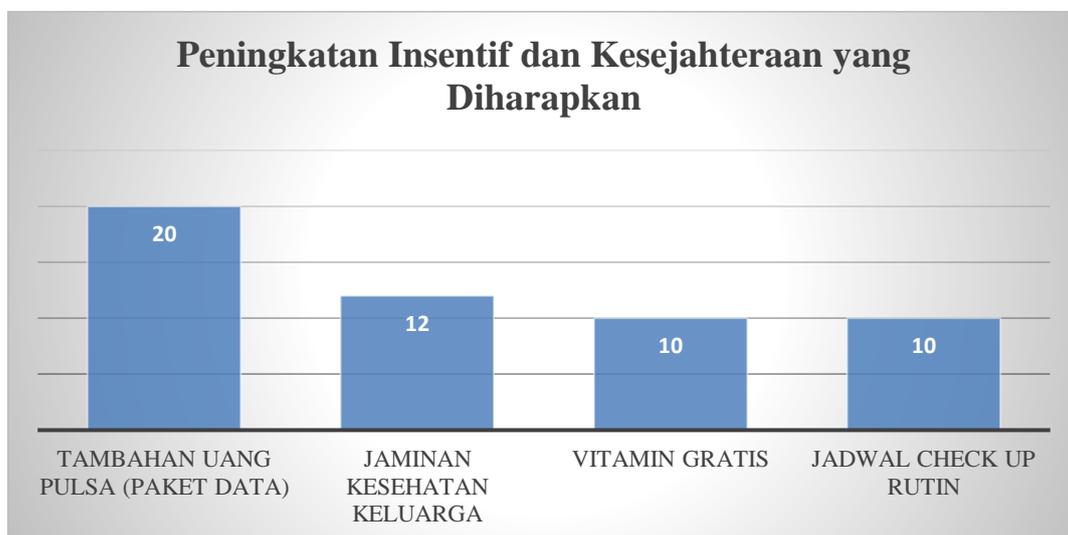
3. Suasana Rumah, Menjadi factor berikutnya yang menentukan suksesnya capaian kinerja karyawan dalam kerja jarak jauh, suasana rumah yang kurang kondusif atau kurang mendukung buat kerja Akan membuat suasana kerja semakin berat dan cepat lelah.
4. Lingkungan sekitar rumah, jika lingkungan rumah dekat dengan tempat keramaian seperti pasar, atau dekat dengan jalan raya yang sangat ramai, ini juga bias mengurangi konsentrasi karyawan pada saat bekerja dari rumah.
5. Pekerjaan Rumah tangga ini tidak begitu mengganggu bagi karyawan yang belum menikah, pekerjaan rumah tangga ini dampaknya Akan semakin kelihatan pada karyawan perempuan yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak kecil.

Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan sangat erat hubungannya dengan kebahagiaan seorang karyawan, Perusahaan yang memberikan kesejahteraan lebih Akan berdampak pada kinerja dan semangat karyawannya untuk bisa memberikan hasil kerja yang maksimal sehingga pemberian reward kepada karyawan yang berprestasi Akan menimbulkan semangat baru bagi karyawan lainnya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Subardjono 2017) menjelaskan bahwa kesejahteraan pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Kesejahteraan pegawai yang diberikan oleh pengusaha sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya, sehingga dapat meningkatkan Kepuasan Kerja, dedikasi terhadap perusahaan, disiplin kerja, dan sikap loyal pegawai terhadap perusahaan.

Dimasa pandemic ini kesejahteraan karyawan harus lebih ditingkatkan lagi, agar dapat menekan tingkat kekhawatiran karyawan terhadap kesehatan. Ada beberapa tunjangan kepada karyawan yang bukan hanya sekedar masalah kesehatan melainkan bantuan yang bersifat sebagai penunjang pada saat karyawan melakukan kerja jarak jauh, seperti pemberian uang Pulsa atau paked data adalah salah satu bentuk perhatian yang saat ini juga menjadi tolak ukur kesejahteraan karyawan.



Gambar 3. Kesejahteraan pekerja dimasa pandemik

Dari data hasil wawancara langsung, faktor penunjang dalam kesuksesan kinerja karyawan yang melakukan kerja jarak jauh adalah:

1. Tambahan Uang untuk pembelian paket data
2. Jaminan Kesehatan seluruh keluarga pekerja
3. Pemberian vitamin atau supplement
4. Pengecekan kondisi kesehatan karyawan secara berkala.

Kinerja Karyawan

Tuntutan untuk bekerja maksimal dan target adalah kewajiban yang harus dicapai oleh setiap karyawan dalam kondisi apapun. Metode kerja jarak jauh juga tidak serta merta menurunkan target yang telah ditentukan oleh perusahaan seperti contohnya perusahaan harus tetap memberikan pelayanan terbaik dimasa pandemic, permintaan pelanggan harus bisa dipenuhi walaupun dengan kondisi dan situasi apapun demi tercapainya Customer Satisfaction.

Pengertian kinerja karyawan Menurut para ahli adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. (Rivai & Basri dalam Harsuko, 2011).

Kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan pegawai di dalam melakukan pekerjaannya secara baik dan benar. Sinambela dkk (2012). Kemampuan seorang karyawan sangat penting bagi perusahaan supaya dapat terus melakukan perbaikan baik secara kuantitas dan kualitas hasil produksi.

Kinerja seorang karyawan harus juga didukung dengan peningkatan Kesejahteraan karyawan secara pribadi dan keluarga, sehingga tingkat kesejahteraan yang adil dan layak sangat membantu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Dengan tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar tingkat stress terhadap pekerjaan ini bisa menurun dan prestasi kerja bisa meningkat.

Sehingga target organisasi yang menjadi tujuan bersama yang harus dicapai oleh setiap individu dapat dengan mudah dicapai. Tercapainya target individu akan menjadikan target kelompok dan organisasi tercapai sesuai dengan Sasaran Mutu Perusahaan.

SIMPULAN

Kesimpulan

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Peningkatan kesejahteraan karyawan, tempat kerja dan Motivasi karyawan sangat berpengaruh dengan Job Satisfaction (Produktifitas pekerja) sehingga pada masa pandemic ini pengukuran kerja dan kinerja juga perlu dilakukan penelitian sehingga Human Resources bisa melakukan tindakan dan keputusan untuk melakukan Work from home semua atau sebagian karyawannya tergantung dari tingkat resiko di lokasi kerja masing-masing.

Beberapa factor yang membuat menurunnya kinerja pada saat work from Home 1) Lingkungan Rumah yang kurang Kondusif. 2). Jaringan Internet yang kurang Stabil. 3). Alat kerja yang kurang mendukung. 4). Komunikasi dengan rekan kerja terbatas. 5). Fasilitas kerja tidak selengkap di kantor

Lingkungan rumah yang digunakan untuk bekerja sangat menentukan kinerja bagi karyawan yang sedang melakukan kerja dari rumah, seperti tingkat kebisingan dan aktifitas sekitar rumah yang tidak bisa kita atur sesuai dengan kemauan kita.

Dalam melakukan aktifitas kerja jarak jauh kualitas dan Jaringan Internet menjadi salah satu yang sangat mempengaruhi kinerja, sehingga pada saat mengambil keputusan untuk bekerja dari rumah harus benar-benar melakukan cek kondisi jaringan internet di rumah sehingga kinerja juga tetap dapat dilakukan secara baik. Dengan dukungan alat kerja seperti Laptop dan Handphone yang juga harus memiliki kemampuan yang baik, karena semua aktifitas akan dilakukan dari alat-alat tersebut.

Saran

Saran untuk perusahaan atau organisasi antara lain: 1). Perusahaan atau organisasi perlu memberikan tambahan fasilitas baik yang berhubungan dengan penunjang alat kerja maupun penggantian biaya pembelian paket data bagi karyawan yang melakukan kerja dari rumah. sehingga tidak terlalu membebani karyawan yang mengakibatkan kinerja tidak maksimal. 2). Perusahaan harus lebih sering memberikan perhatian dan pantauan terhadap karyawan dan keluarganya terkait dengan kondisi kesehatan sehingga karyawan dan keluarga merasakan kedekatan emosional dengan manajemen perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyadi, A. D. (2020, April 9). WFH Kurangi Produktivitas? Tangkis Pakai Cara Ini. Detik News. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4971346/wfh-kurangi-produktivitas-tangkis-pakai-cara-ini>. (n.d.).
- Bruenette, M and Countere. (n.d.). , S. 2013. “Risk Management Behaviour of a Fourest Owner to address Growth Risk” *Agricultural and Resources Economics Review* 42/2. Agustus 2013: 394-396. (n.d.).
- Crosbie, Tracey and Moore, Jeanne. (2004). Work–life balance and working from home. *Social Policy*. (n.d.).
- Danna, K. & Griffin, R. W. (1999). . (n.d.). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25, 357. (n.d.).
- Danna, K. &. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25, 3, 357-384. (n.d.).
- Forsyth, D. R. (2010). *Group Dynamics* (5th Ed). Wadsworth: Cengage Learning.
- Harsuko, Riniwati. 2011. “Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM”. Malang. UB Press.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes L. M. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the gallup studies. Retrieved 2007, August 28, from <http://media.gallup.com/WellBeingInTheWorkplac>. (n.d.).
- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England. *International journal of business and management*, 10(3), 271.
- Larson, B. (2020). Companies Can Help Employees Working Remotley During The Covid-19 Pandemic. <https://news.northeastern.edu/2020/03/12/heres-how-companies-can-help-employees-working-remotely-in-light-of-the-covid-19-pandemic>. (n.d.).
- Leblebici, D. (2012). Impact of Workplace Quality on Employee’s Productivity: Case Study of A Bank in Turkey. *Journal of Business, Economics & Finance* 1(1), 38-49
- Lexi J, Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2002), hal. 2.
- Mardalis, Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), h. 24
- Moekijat. 2005. Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan. Edisi Ketiga. Alumni : Bandung Moleong, L. J. (2007). Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung. Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset. (n.d.).
- Murisha, G. (2011). Influences of work behavior, work environment and motivation inclove cigarette factories in Kudus, Indonesia. *Academic Research International*, 1(3), 303-314.
- Priansa, J. Donni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan SDM. CV. Alfabeta. Bandung. Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, 2008. Performance Apparaisal. (n.d.).
- Roelofsen, P. (2002). The Impact of Office Environments on Employee Performance: The Design of The Workplace as A Strategy For Productivity Enhancement. *Journal of Facilities Management* 1(3). 247 - 264
- Russell, J. E. A. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 117-131. Sinambela. Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan. (n.d.).
- Subardjono, S. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN NASIONAL (DISDIKNAS) DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN OKU TIMUR. *Jurnal AKTUAL*, 15(1), 1-9. (n.d.).
- Suryanto. (2020, Mei 1). Pekerja Ingin WFH Diadopsi Perusahaan meski Pandemi Corona Usai. Antara News. <https://www.antaranews.com/berita/1456635/pekerja-ingin-wfh-diadopsi-perusahaan-meski-pandemi-corona-usai>. (n.d.).
- Williams, J. C. (2020, Mei 11). The Pandemic Has Exposed the Fallacy of the “Ideal Worker.” *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2020/05/the-pandemic-has-exposed-the-fallacy-of-the-ideal-worker>. (n.d.).
- Zajonc, R. B. (1965). Social Facilitation. *Science, New Series*, 149(3681), 269–274. <https://doi.org/10.1126/science.149.3681.269>. (n.d.).

