



Unipa Surabaya

# Majalah EKONOMI

Telaah Manajemen, Akuntansi dan Bisnis

Vol. 25, No. 2, Desember 2020

ISSN : 1411-9501

**PENGARUH *HARDSKILL* DAN *SOFTSKILL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Marya Mujayana

**PENGARUH BEBAN KERJA, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT. CENTRAL SAHABAT BARU**

Carollina Dyah Sarawati Wijaya & Martha Suhardiyah

**PENGARUH UPAH MINIMUM DAN DAYA BELI MASYARAKAT SETIAP PROVINSI TERHADAP KENAIKAN PENGHASILAN TIDAK KENA PAJAK (PTKP) PPH PASAL 21 DI INDONESIA**

Yessica Donna Amisa & R. Bambang Dwi Waryanto

**PERLAKUAN AKUNTANSI TERHADAP PRODUK RUSAK DAN PENGARUHNYA TERHADAP HARGA POKOK PRODUKSI PADA PT JATIM TAMAN STEEL, MFG SIDOARJO**

Dewi Mashita Indah Pratiwi & Subakir

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEADILAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT. SIEGWERK INDONESIA SURABAYA**

Siti Samsiah & Anggun Wahyu Winasis

**ANALISIS KUALITAS PELAYANAN *ONLINE* BAGIAN KEMAHASISWAAN BERDASARKAN PERSEPSI MAHASISWA PADA UNIVERSITAS DINAMIKA**

Sulistiowati, Muhamad Basyrul Muvid, Tony Soebijono, Mohammad Al Hafidz, & Femmy Liana Purnomo

**PENGARUH BIAYA PRODUKSI DAN BIAYA DISTRIBUSI DALAM MENINGKATKAN VOLUM PENJUALAN TERHADAP LABA BERSIH PADA PT. NURUL AMIN DI SAMPANG**

Nurul Fadilah & Fauziyah

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPERAN DALAM PELAKSANAAN *E-RECRUITMENT* PADA PT.CIPTA ANEKA SELERA**

Widhayani Puri S & Sutama Wisnu W

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PELANGGAN UNTUK MENGGUNAKAN JASA LEGAL DOKUMEN PADA PT. MITRA KARYA SWADAYA**

Dina Novita

**KINERJA KEUANGAN DAN *ENVIRONMENTAL DISCLOSURE* SEBAGAI MEDIATOR *CORPORATE GOVERNANCE* DAN NILAI PERUSAHAAN**

Mutiara Rachma Ardhiani

**PENDEKATAN METODE KALMAN FILTER UNTUK PERAMALAN PERGERAKAN INDEKS HARGA SAHAM TERDAMPAK PANDEMI CORONAVIRUS**

Evita Pumaningrum

**MEDIA SOSIAL DAN PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN PENGARUHNYA TERHADAP MINAT BERWIRAUSAHA MAHASISWA PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Christina Menuk Sri Handayani, Tony Susilo Wibowo & Tri Ari Prabowo

Diterbitkan oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA**

Jl. Dukuh Menanggal XII No. 04 Surabaya Telp/Fax : 031-8281183

## DAFTAR ISI

|                                                                                                                                                                                                                                    |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PENGARUH <i>HARDSKILL</i> DAN <i>SOFTSKILL</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN</b><br>Marya Mujayana                                                                                                                                  | 1 - 12    |
| <b>PENGARUH BEBAN KERJA, <i>EMPLOYEE ENGAGEMENT</i>, DAN <i>PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT</i> TERHADAP <i>TURNOVER INTENTION</i> KARYAWAN DI PT. CENTRAL SAHABAT BARU</b><br>Carollina Dyah Sarawati Wijaya & Martha Suhardiyah | 13 - 18   |
| <b>PENGARUH UPAH MINIMUM DAN DAYA BELI MASYARAKAT SETIAP PROVINSI TERHADAP KENAIKAN PENGHASILAN TIDAK KENA PAJAK (PTKP) PPH PASAL 21 DI INDONESIA</b><br>Yessica Donna Amisa & R. Bambang Dwi Waryanto                             | 19 - 27   |
| <b>PERLAKUAN AKUNTANSI TERHADAP PRODUK RUSAK DAN PENGARUHNYA TERHADAP HARGA POKOK PRODUKSI PADA PT JATIM TAMAN STEEL, MFG SIDOARJO</b><br>Dewi Mashita Indah Pratiwi & Subakir                                                     | 28 - 34   |
| <b>PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEADILAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT. SIEGWERK INDONESIA SURABAYA</b><br>Siti Samsiah & Anggun Wahyu Winasis                                       | 35 - 43   |
| <b>ANALISIS KUALITAS PELAYANAN <i>ONLINE</i> BAGIAN KEMAHASISWAAN BERDASARKAN PERSEPSI MAHASISWA PADA UNIVERSITAS DINAMIKA</b><br>Sulistiowati, Muhamad Basyrul Muvid, Tony Soebijono, Mohammad Al Hafidz, & Femmy Liana Purnomo   | 44 - 50   |
| <b>PENGARUH BIAYA PRODUKSI DAN BIAYA DISTRIBUSI DALAM MENINGKATKAN VOLUM PENJUALAN TERHADAP LABA BERSIH PADA PT. NURUL AMIN DI SAMPANG</b><br>Nurul Fadilah & Fauziyah                                                             | 51 - 60   |
| <b>ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPERAN DALAM PELAKSANAAN <i>E-RECRUITMENT</i> PADA PT. CIPTA ANEKA SELERA</b><br>Widhayani Puri & Utama Wisnu W                                                                                   | 61 - 69   |
| <b>PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PELANGGAN UNTUK MENGGUNAKAN JASA LEGAL DOKUMEN PADA PT. MITRA KARYA SWADAYA</b><br>Dina Novita                                                                         | 70 - 88   |
| <b>KINERJA KEUANGAN DAN <i>ENVIRONMENTAL DISCLOSURE</i> SEBAGAI MEDIATOR <i>CORPORATE GOVERNANCE</i> DAN NILAI PERUSAHAAN</b><br>Mutiar Rachma Ardhiani                                                                            | 89 - 102  |
| <b>PENDEKATAN METODE KALMAN FILTER UNTUK PERAMALAN PERGERAKAN INDEKS HARGA SAHAM TERDAMPAK PANDEMI CORONAVIRUS</b><br>Evita Purnaningrum                                                                                           | 103 - 109 |
| <b>MEDIA SOSIAL DAN PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN PENGARUHNYA TERHADAP MINAT BERWIRAUSAHA MAHASISWA PROGRAM STUDI MANAJEMEN</b><br>Christina Menuk Sri Handayani, Tony Susilo Wibowo & Tri Ari Prabowo                                  | 110 - 121 |

# Majalah EKONOMI

Telaah Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis

## *Editor in Chief*

Dr. Noerchoidah, SE., MM (Scopus ID: 57216873928)  
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

## *Executive Editor*

Martha Suhardiyah, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya  
Ferry Hariawan, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya  
Dr. Siti Mahmudah, S.Sos., M.Si, Politeknik NSC Surabaya

## *Manuscript Editor*

Aristha Purwantari Sawitri, SE., MA, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya  
Fauziyah, S.Si., M.Si, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya  
I. Made Bagus Dwiarta, SE.,MM, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya  
Bayu Rama Laksono, SE, M.Ak, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

## *Reviewer Team*

Dr. Taudikul Afkar, Spd, M.Pd,M.Ak, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya  
Dr. Endang Muryani, SE., MM (Scopus ID: 57208741212), Universitas Merdeka Surabaya  
Dr. Santirianingrum Soebandhi, SE., M.Com (Scopus ID: 57200949622), Universitas Wijaya  
Kusuma Surabaya  
Dhyah Harjanti, SE., MSi, Universitas Kristen Petra Surabaya  
Helmi Buyung Aulia Safrizal, ST., SE., M.MT (Scopus ID: 57219051705), Universitas  
Trunojoya Madura  
Dr. Dra. Ec. Sri Yunan Budiarsi, M.S (Scopus ID: 57217592004), Universitas Widya Mandala  
Surabaya

## *Teknologi Informasi Support*

Widhadi Wahyu Agus Prakoso, S. Kom  
Risky Dwi Hermato, S.Kom

## *Sekretariat Penyunting*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya  
Jl. Dukuh Menanggal XII/4 Surabaya  
Telp/Fax. : 031-8281183

## PENGARUH HARDSKILL DAN SOFTSKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Marya Mujayana

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Madiun

[maryamujayana@gmail.com](mailto:maryamujayana@gmail.com)

### *Absraction.*

*Human Resources (HR) is the most important element in an organization. The quality of HR is also used by companies to meet the demands of increasingly high market demands. The company's productivity is built by a process that requires the basic competencies of hard skills and soft skills. The company's challenges will be even harder, because in addition to printing and building competent human resources, it must also be in accordance with market needs. PT. Kimia Farma Trading and Distribution (KFTD) Surabaya branch faces a similar challenge in increasing the productivity of its employees. This study will measure the extent of the ability of hard skills ( $X_1$ ) and soft skills ( $X_2$ ) on employee productivity ( $Y$ ). The study population was employees of PT. Kimia Farma Trading and Distribution (KFTD) Surabaya branch. The results found that the ability of hard skills and soft skills significantly influence employee productivity with a value of  $R^2$  83.3%. Variable hard skills contributed 17.6% with a significance value of  $0.015 < 0.05$ . Meanwhile soft skills contributed 39.4% significance  $0,000 < 0.05$ .*

**Keywords:** Human Resources Development, Hard Skill, Soft Skill, Productivity

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah unsur terpenting dalam sebuah organisasi. Keberhasilan dan kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan tergantung dari kualitas dari SDM itu sendiri. Kualitas SDM juga digunakan oleh perusahaan untuk memenuhi tuntutan permintaan pasar yang semakin tinggi akan efisiensi dan efektif. Pelayanan terbaik yang diberikan perusahaan menjadi tantangan tersendiri bagi pengelola SDM di sebuah perusahaan. Maka perencanaan strategis terkait dengan SDM menjadi sebuah kelaziman. Perencanaan ini berhubungan erat dengan kompetensi setiap individu SDM untuk mendukung Kinerja perusahaan.

Tantangan pengelola SDM tidak berhenti di situ saja namun juga bagaimana mencetak kualitas karyawan dan mempertahankannya untuk kelangsungan hidup perusahaan. Era industri 4.0 menuntut pengelola untuk mencetak SDM

yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai. Kompetensi ini terkait dengan kemampuan hardskill maupun softskill. Softskill yang sering digunakan sebagai acuan pengukuran biasanya terkait dengan kejujuran, tanggung jawab, nilai kesopanan, kreatifitas, komunikasi yang baik, tanggung jawab dan mampu bekerja sama dalam tim [1].

Upaya peningkatan kualitas karyawan menjadi persoalan penting ketika tuntutan kompetensi di tengah persaingan perusahaan semakin sengit. Untuk itu perlu perencanaan secara terarah dan berkesinambungan demi tercapainya peningkatan kemampuan profesional. Tujuan akhir dari peningkatan kompetensi ini tidak lain juga untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki karyawan dengan perkembangan kebutuhan dunia kerja menjadi penyebab utama turunnya produktivitas. Beberapa

pihak berpendapat bahwa ada faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan, salah satunya adalah tidak adanya perhatian perusahaan. Kurangnya perhatian ini lebih banyak pada masalah program pelatihan dan pendidikan yang sesuai bagi karyawan untuk lebih berkompeten [2].

Dengan kata lain, ada hubungan erat antara produktivitas karyawan dengan pertumbuhan perusahaan yang positif. Produktivitas ini terkait dengan keahlian tinggi (skill) yang dimiliki oleh setiap pegawai sesuai dengan bidang masing-masing. Produktivitas ini sangat dipengaruhi oleh faktor di lingkungan kerja, seperti kondisi kerja yang dialami karyawan, kebijakan dan prosedur, gaya kepemimpinan, hubungan kelompok kerja, dan tunjangan tambahan. Disamping itu kecocokan dengan kepribadian seseorang juga berpengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas [3].

Kemampuan-kemampuan tersebut terangkum dalam kompetensi *hardskill* dan *softskill*. *Hardskill* adalah sebuah kemampuan kemampuan yang berasal dari pengetahuan, kemampuan praktis, atau kecerdasan untuk melakukan sesuatu dengan baik; kompetensi dalam melakukan sesuatu; keahlian atau keterampilan yang membutuhkan latihan tertentu [4]. Sedangkan *softskill* mengacu kepada kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan kemampuan pengendalian diri (*intrapersonal skill*) yang dapat dikembangkan secara maksimal untuk menunjang pekerjaan [5]. Neff & Citrin [6] mengungkapkan bahwa ketrampilan teknik (*hard skill*) tidak berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh

Setiani [7] bahwa *softskill* yang merupakan kualitas diri seseorang dan kemampuan berkomunikasi berperan penting dalam kesuksesan mereka di dunia kerja.

PT. Kimia Farma (Persero) Terbuka, merupakan sebuah perusahaan pelayanan kesehatan yang terintegrasi, bergerak dari hulu ke hilir. PT Kimia Farma (Persero) Terbuka mempunyai 5 anak perusahaan, yaitu PT Kimia Farma Trading dan Distribution, PT Kimia Farma Apotek, PT Sinkona Indonesia Lestari, PT Kimia Farma Diagnostika, dan PT Asuransi InHealth. PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* (KFTD) Cabang Surabaya memiliki 30 karyawan yang terdiri dari *branch manager*, supervisor tiap bidang, pelaksana administrasi, kasir, juru tagih, pelaksana hantaran, sales, dan marketing. Nilai keunggulan dari PT. PT Kimia Farma *Trading and Distribution* memiliki jaringan sebanyak 46 cabang dan tenaga salesman sejumlah 611 orang untuk melayani 45.173 outlet terdaftar di seluruh wilayah Indonesia. Banyaknya layanan dari beragam kalangan maka karyawan PT. Kimia *Trading and Distribution* ini dituntut mempunyai produktivitas tinggi di tengah persaingan.

Penelitian ini akan mengukur sejauh mana kemampuan *hard skill* maupun *soft skill* yang dimiliki oleh karyawan PT. Kimia *Trading and Distribution* berpengaruh dalam peningkatan produktivitas. Penelitian menjadi semakin penting dilakukan mengingat karyawan yang semakin besar dan ragam pelanggan PT. Kimia *Trading and Distribution* yang semakin banyak. Di samping itu, perusahaan ini berada di tengah persaingan jenis usaha yang sama di Era 4.0 yang menuntut tingkat produktivitas dan kecakapan tinggi perusahaan dalam

melayani mitra atau pelanggan. Kecakapan melayani pelanggan ini bisa terwujud jika kompetensi karyawan dalam hardskil dan softskill juga unggul di bidangnya.

Penelitian ini juga akan semakin mendesak dilakukan mengingat salah satu penyebab turunnya produktivitas karyawan adalah ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan karyawan dengan perkembangan kebutuhan kompetensi di dunia kerja. Maka kompetensi dasar baik hard skill maupun soft skill penting untuk lebih ditingkatkan.

## KERANGKA TEORITIS

### **Hard Skill**

Hard skill bisa dipahami sebagai sebuah kemampuan memadukan pengetahuan dan kemampuan dasar teknis yang dimiliki seseorang [4]. Sejalan dengan hal tersebut [8] mengungkapkan bahwa hard skill dalam hal ini adalah sebuah kemampuan yang didapatkan dari proses pembelajaran baik pada tingkat formal maupun non formal. Kemampuan ini ditujukan untuk meningkatkan kemampuan intelektual seseorang sesuai dengan bidangnya. Kemampuan ini menjadi penting untuk peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal ini senada dengan penelitian [9], [10] di mana kemampuan hard skill berpengaruh secara Nyata terhadap Kinerja karyawan. Selain itu, kemampuan hard skill atau sisi teknis ini digunakan sebagai kecakapan teknis melakukan atau menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Karena hard skill adalah sebuah kemampuan teknis, maka indikator yang digunakan sebagai pengukuran kemampuan ini biasanya mengacu kepada beberapa hal teknis. Hal teknis tersebut di antaranya adalah ilmu pengetahuan, teknologi, keterampilan. teknis, dan

keterampilan akademis [11]. Lebih ringkas lagi, [12] memberikan 5 (lima) indikator pengukuran hard skill yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

### **Soft Skill**

Soft skill dipahami sebagai sebuah kemampuan yang dimiliki dan berasal dari dalam diri seseorang. Kemampuan ini seperti yang ditekankan oleh [13] sangat erat kaitannya dengan ketrampilan interaksi sosial seseorang yang didukung oleh kemampuan *Emotional Quotient* (EQ) dan *Intelligence Quotient* (IQ). Senada dengan hal tersebut, [14]–[16] mengungkapkan bahwa kemampuan soft skill sangat berpengaruh terhadap Kinerja perusahaan. Hal ini meningkatkan kesadaran Pengusaha untuk selalu berusaha meningkatkan kemampuan soft skill pada karyawannya. Namun [15] menyikapi sedikit berbeda, bahwa selain soft skill, ada 100 (seratus) daftar kemampuan teknis dan salah satu diantaranya harus dikuasai mutlak oleh karyawan sebagai bentuk keunggulan kompetitif. Pada titik tertentu, kebutuhan kompetensi bergeser dari kebutuhan soft skill menjadi hard skill atau kemampuan teknis.

### **Produktivitas**

Produktivitas diartikan sebagai bentuk ukuran keberhasilan. Sesuatu dikatakan produktif ketika menghasilkan produk/jasa lebih banyak dengan usaha yang relatif sama. Hal ini senada dengan apa yang diungkapkan oleh [17], [18] bahwa produktivitas merupakan salah satu alat ukur keberhasilan perusahaan. Perusahaan akan dikatakan lebih produktif ketika menghasilkan barang/jasa melebihi dari target biasanya dengan upaya yang sama. Lain halnya dengan pendapat [19] yang

mengemukakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Perbandingan ini dilakukan karena berdasarkan penelitian [20] ada kesinambungan antara motivasi dan produktivitas karyawan yang berdampak pada keuntungan perusahaan. Produktivitas juga sangat dipengaruhi oleh sikap mental seseorang. Menurut [21] sikap mental ini berhubungan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja.

### **Pengukuran Produktivitas**

Produktivitas tidak dapat diukur hanya terbatas pada masalah kuantitas, karena produktivitas output mencakup kualitas. Produktivitas tidak akan mempunyai nilai mutlak, melainkan nisbi yang menggambarkan sebuah keragaman dari suatu kegiatan. Beberapa peneliti menggunakan rumus [22] untuk mengukur produktivitas. Rumus tersebut secara sederhana membandingkan output dan input. Rumus sederhana tersebut dituliskan sebagai berikut:

$$P = \frac{(O)}{(I)}$$

|                                                       |
|-------------------------------------------------------|
| <p>P = Produktivitas<br/>O = Output<br/>I = Input</p> |
|-------------------------------------------------------|

Rumus 1. Rumus Penghitungan Produktivitas

Lebih lanjut [22] membagi perbandingan tersebut menjadi 3 (tiga) perbandingan karena ada perbedaan perbandingan pengukuran itu sendiri. Ketiga perbandingan tersebut adalah sebagai berikut:

- Perbandingan antara apa yang dilakukan dengan history (catatan) sebelumnya.
- Perbandingan pekerjaan satu unit dengan unit lainnya.

- Perbandingan pelaksanaan pekerjaan saat ini dengan target pencapaiannya.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan bisa diartikan sebuah hasil kerja (prestasi) yang diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Lebih lanjut [23] menjelaskan bahwa hasil kerja yang diukur kualitatif dan kuantitatif tersebut adalah hasil yang dicapai oleh seseorang yang menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan telah memberikan ukuran-ukuran yang standar untuk menilai Kinerja karyawannya. Karyawan yang mempunyai nilai Kinerja yang baik akan mendapatkan kompensasi dari perusahaan. Beberapa peneliti [24] mengungkapkan bahwa karyawan akan termotivasi meningkatkan kinerjanya ketika mereka diberikan kompensasi atas prestasi yang mereka capai. Hal ini juga ditekankan oleh [20], bahwa Kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya dorongan atau motivasi lain berupa kompensasi. Berbeda dengan [25] yang mengungkapkan bahwa Kinerja karyawan tidak hanya pada masalah dorongan motivasi kompensasi. Lebih dari itu, Kinerja karyawan adalah sebuah dorongan dari dalam diri karyawan itu sendiri untuk selalu berprestasi. Hal ini juga ditekankan [26] bahwa dorongan tersebut tidak lepas dari sifat manusia sebagai makhluk sosial yang selalu ingin aktualisasi diri. Kinerja yang baik bagi karyawan adalah sebuah prestige dan akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah sebuah proses meneliti secara sistematis terhadap sebuah fenomena atau bagian-

bagian serta hubungan-hubungan yang terjadi (kasualitas). Lebih lanjut [27] menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif lebih sistematis, terencana, terstruktur, runtut dari awal sampai dengan akhir. Penelitian jenis ini memulainya dengan sebuah kajian teori dan hipotesis. Penghitungan data menggunakan komputer, kalkulator, dan aplikasi statistik menjadi instrumen utama penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan model survei dan angket.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* (KFTD) Cabang Surabaya. Sampel penelitian yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi. Berdasarkan [28] sampel penelitian akan menggunakan keseluruhan populasi jika populasi penelitian kurang dari 100.

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang berupa dugaan sebuah fenomena. Lebih detail [27] menjelaskan bahwa hipotesis adalah sebuah jawaban yang berupa dugaan untuk dibuktikan kebenarannya menggunakan metode tertentu. Ada paling tidak 4 (empat) hipotesis dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

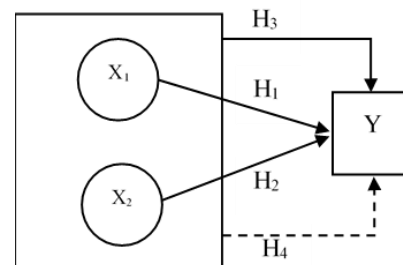
- H1: Diduga bahwa *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* (KFTD)
- H2: Diduga bahwa *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* (KFTD)
- H3: Diduga bahwa *Hard Skill* dan *Soft Skill* secara bersama-sama berpengaruh

terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* (KFTD)

- H4: Diduga bahwa *Soft Skill* berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* (KFTD)

### Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah sebuah pola yang merujuk pada sebuah hubungan antar variabel yang akan diteliti [27]. Kerangka ini adalah sebuah urutan logis yang menunjukkan proses dan alur berpikir peneliti dalam memecahkan masalah penelitian. Alur proses ini kemudian dituangkan dalam bentuk bagan. Kerangka pikir dalam penelitian ini bisa digambarkan dalam bentuk bagan berikut:



Gambar 1. Alur atau Kerangka Pikir Penelitian

#### Keterangan:

X<sub>1</sub> = Hardskill

X<sub>2</sub> = Softskill

Y = Produktivitas Karyawan

H<sub>1</sub> – H<sub>4</sub> = Hipotesis Penelitian

### Metode Pengujian

Metode pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji T dan uji F. Selain kedua model pengujian tersebut, juga dilakukan uji koefisien untuk mengetahui variabel yang paling dominan. Uji T (parsial) adalah sebuah metode uji

dengan membandingkan nilai  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$  dengan taraf nilai  $\alpha=0,05$ . Indikator yang digunakan adalah jika  $T_{hitung} >$  dari  $T_{tabel}$  atau probabilitas kesalahan  $\alpha < 0,05$  maka variable tersebut berpengaruh signifikan. Uji F (simultan) membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Indikator yang digunakan dalam pengujian ini adalah jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima. Artinya, model yang digunakan dalam hipotesis mampu menerangkan atau berpengaruh simultan terhadap variable terikat. Sedangkan uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh sebuah model mampu menerangkan variasi variable dependen. Koefisien determinasi menggunakan rentang nilai antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu).

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* (KFTD) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang farmasi. Tugas utama dari perusahaan ini adalah meningkatkan total penjualan perusahaan induknya, yaitu PT. Kimia Farma. Peningkatan penjualan ini dengan cara meningkatkan produktivitas distribusi barang kepada seluruh jaringan distribusi yang mencapai 31 prinsipal. PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* (KFTD) didukung oleh 30 orang karyawan yang terdiri atas 20 laki-laki dan 10 perempuan. Dari ke-30 karyawan tersebut 23 diantaranya telah menikah dan 7 lainnya belum menikah. Dari sisi usia, karyawan KFTD sangat beragam dimana usia termuda adalah 1 tahun, dan 4 orang berusia lebih dari 40 tahun. Demografi usia responden bisa dilihat pada table berikut ini:

Tabel 1 Demografi Usia Karyawan

| Lama Bekerja | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|-----------|----------------|
| < 1 tahun    | 6         | 20%            |
| 1 - 3 tahun  | 4         | 13%            |
| 4 - 6 tahun  | 6         | 20%            |
| 7 - 9 tahun  | 6         | 20%            |
| 9 - 12 tahun | 3         | 10%            |
| > 12 Tahun   | 5         | 17%            |
| Jumlah       | 30        | 100%           |

## Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Dasar yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Hipotesis yang digunakan adalah pertanyaan diaktakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dan berlaku sebaliknya.

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Hard Skill

| Item Pernyataan    | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------|----------|---------|------------|
| X <sub>1.1.1</sub> | 0.776    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>1.1.2</sub> | 0.716    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>1.2.1</sub> | 0.723    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>1.2.2</sub> | 0.656    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>1.3.1</sub> | 0.594    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>1.3.2</sub> | 0.780    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>1.3.3</sub> | 0.788    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>1.3.4</sub> | 0.799    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>1.3.5</sub> | 0.730    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>1.4.1</sub> | 0.627    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>1.4.2</sub> | 0.558    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>1.5.1</sub> | 0.817    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>1.5.2</sub> | 0.747    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>1.5.3</sub> | 0.786    | 0.3610  | Valid      |

Berdasarkan table di atas, dapat dilihat bahwa semua item pada variable  $X_1$  (Hard Skill) dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Sementara itu, variable  $X_2$  (Soft Skill) juga menunjukkan data yang sama di mana semua item dalam variable  $X_2$  dinyatakan valid. Data uji validitas variable  $X_2$  (Soft Skill) bisa dilihat pada table berikut:

Tabel 3 Uji Validitas Soft Skill

| Item Pernyataan    | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------|----------|---------|------------|
| X <sub>2.1.1</sub> | 0.835    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>2.1.2</sub> | 0.640    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>2.1.3</sub> | 0.852    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>2.2.1</sub> | 0.896    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>2.2.2</sub> | 0.813    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>2.3.1</sub> | 0.805    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>2.3.2</sub> | 0.706    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>2.3.3</sub> | 0.624    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>2.3.4</sub> | 0.795    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>2.4.1</sub> | 0.582    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>2.4.2</sub> | 0.821    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>2.4.3</sub> | 0.880    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>2.5.1</sub> | 0.765    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>2.5.2</sub> | 0.759    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>2.5.3</sub> | 0.740    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>2.6.1</sub> | 0.712    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>2.6.2</sub> | 0.786    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>2.6.1</sub> | 0.561    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>2.7.1</sub> | 0.660    | 0.3610  | Valid      |
| X <sub>2.7.2</sub> | 0.740    | 0.3610  | Valid      |

Hal yang sama juga terjadi pada variable Y (Produktivitas). Seluruh item yang terdapat pada variable Y dinyatakan valid dengan indikasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil uji validitas variable Y (Produktivitas) bisa dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 4 Uji Validitas Produktivitas

| Item Pernyataan  | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------------|----------|---------|------------|
| Y <sub>1.1</sub> | 0.705    | 0.3610  | Valid      |
| Y <sub>1.2</sub> | 0.744    | 0.3610  | Valid      |
| Y <sub>1.3</sub> | 0.728    | 0.3610  | Valid      |
| Y <sub>1.4</sub> | 0.577    | 0.3610  | Valid      |
| Y <sub>2.1</sub> | 0.860    | 0.3610  | Valid      |
| Y <sub>2.2</sub> | 0.734    | 0.3610  | Valid      |
| Y <sub>2.3</sub> | 0.826    | 0.3610  | Valid      |
| Y <sub>2.4</sub> | 0.652    | 0.3610  | Valid      |
| Y <sub>3.1</sub> | 0.751    | 0.3610  | Valid      |
| Y <sub>3.2</sub> | 0.781    | 0.3610  | Valid      |
| Y <sub>3.3</sub> | 0.800    | 0.3610  | Valid      |

### Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan yang menyatakan bahwa antara kedua buah mean sampel yang diambil secara acak dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Hal ini juga

mengacu pada [29] dengan membandingkan nilai  $T_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$ .

Tabel 5 Uji T Statistik

| Item                         | t <sub>hitung</sub> | t <sub>tabel</sub> | Sig   |
|------------------------------|---------------------|--------------------|-------|
| Constanta                    | 0.905               | 2.05183            | 0,374 |
| Hard Skill (X <sub>1</sub> ) | 2.596               | 2.05183            | 0,015 |
| Soft Skill (X <sub>2</sub> ) | 8.141               | 2.05183            | 0,000 |

Berdasarkan table pengujian t di atas, nilai  $T_{hitung}$  masing-masing variable lebih besar dari  $T_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa kedua variable tersebut berpengaruh positif terhadap variable Y (Produktivitas). Nilai  $T_{hitung}$  Hard Skill lebih besar dari nilai  $T_{tabel}$  ( $2,596 > 2,05183$ ) dengan nilai Sig  $< \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ). Di sisi lain nilai  $T_{hitung}$  Soft Skill lebih besar dari nilai  $T_{tabel}$  ( $8,141 > 2,05183$ ) dengan nilai Sig  $< \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ )

### Uji F

Uji ini digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variable bebas dalam hipotesis penelitian terhadap variable terikatnya. Uji ini juga untuk membuat penilaian apakah model regresi yang sedang kita rancang atau buat bernilai baik/signifikan atau tidak baik/non-signifikan. Uji F dikenal dengan uji serentak menggunakan table Anova.

Tabel 6 Uji F Statistik

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 455.353        | 2  | 227.676     | 67.100 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 91.614         | 27 | 3.393       |        |                   |
| Total        | 546.967        | 29 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y<sub>1</sub> Produktivitas Karyawan  
b. Predictors: (Constant), TX<sub>2</sub> Hard Skill, TX<sub>1</sub> Soft Skill

Berdasarkan table di atas dapat dilihat bahwa nilai Sig.f  $0,000 < 0,05$ . Sementara itu nilai  $F_{hitung} = 67,100 > 3,354$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Dengan demikian model regresi yang dibuat dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas karyawan KFTD. Dengan kata lain, variable Hard Skill dan Soft Skill secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

### Uji Koefisien

Uji ini untuk mengetahui variable X yang memberikan pengaruh dominan terhadap variable Y. uji ini menggunakan table nilai koefisien beta di bawah ini:

Tabel 7 Uji Koefisien

| Model                                                           | Standardized Coefficients Beta |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| 1 (Constant)                                                    |                                |
| TX <sub>1</sub> (Hard Skill)                                    | .242                           |
| TX <sub>2</sub> (Soft Skill)                                    | .759                           |
| a. Dependent Variable: TY <sub>1</sub> (Produktivitas Karyawan) |                                |

Berdasarkan table di atas, nilai koefisien beta X<sub>2</sub> (Soft Skill) mempunyai nilai 0,759 atau yang paling besar dari kedua variable. Hal ini menunjukkan bahwa variable Soft Skill berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan.

### Analisi Regresi

Penghitungan dan analisis data penelitian ini menggunakan SPSS v.2.0. Hasil analisis regresi pada table koefisien bisa dilihat pada ilustrasi di bawah ini:

Tabel 8 Koefisien Regresi

| Model                                         |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig. |
|-----------------------------------------------|------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
|                                               |            | B                           | Std. Error |                                |       |      |
| 1                                             | (Constant) | 2.834                       | 3.133      |                                | .905  | .374 |
|                                               | Hard Skill | .176                        | .068       | .242                           | 2.596 | .015 |
|                                               | Soft Skill | .394                        | .048       | .759                           | 8.141 | .000 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan |            |                             |            |                                |       |      |

Berdasarkan table koefisien di atas, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah:  
 $Y = 2,834 + 0,176X_1 + 0,394X_2 + e$   
 Nilai persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

### Produktivitas secara umum

Konstanta  $\alpha$  persamaan tersebut bernilai positif sebesar 2,834 yang berarti jika tidak ada nilai pertambahan atau pengurangan pada hard skill dan soft skill, maka tingkat produktivitas karyawan senilai 2,834.

### Pengaruh Hard Skill

Komponen hard skill pada persamaan tersebut bernilai positif 0,176 yang berarti setiap penambahan 1 (satu) satuan perubahan pada komponen hard skill secara keseluruhan, maka produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,176 atau setara 17,6%. Pengaruh hard skill terhadap produktivitas karyawan tidak begitu signifikan karena hanya memberikan penambahan kurang dari 20% setiap kenaikan 1 (satu) satuan. Kemampuan teknis karyawan yang diwakili oleh 5 (lima) indikator penilaian (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian) Belum mampu memberikan pengaruh dan mendorong Kinerja karyawan dari sisi produktivitas. Hal ini senada dengan yang pernah diteliti oleh [9], [15] di mana keduanya menemukan bahwa hard skill hanya berperan dalam penciptaan produk atau inovasi baru, tetapi tidak atau belum mampu mendorong produktivitas yang signifikan. Kemampuan teknis yang dimiliki karyawan masih perlu sebuah dorongan atau motivasi untuk selalu produktif. Hal ini juga sejalan dengan apa yang pernah diteliti oleh [20] bahwa untuk melakukan penciptaan dan inovasi baru yang

berhubungan dengan kemampuan teknis membutuhkan motivasi atau dorongan. Hard skill memang berkecenderungan terbatas pada kemampuan teknis. Kemampuan teknis ini sendiri akan sulit untuk berkembang jika tidak ada dorongan dalam meningkatkan kemampuan teknis. Sementara itu, dorongan untuk meningkatkan kemampuan teknis berada pada wilayah soft skill. Beberapa profesi tetap membutuhkan kemampuan teknik terutama yang berhubungan dengan pemenuhan produktivitas secara kuantitatif. Hal ini juga senada dengan penelitian [30] yang mengungkapkan bahwa kemampuan hard skill terutama dalam dunia pendidikan dibutuhkan sebagai bentuk kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seseorang. Kemampuan teknis sebagai dasar bekerja produktif memang hanya

### **Pengaruh Soft Skill**

Koefisien soft skill pada penelitian ini mempunyai nilai positif 0,394 atau hampir 40%. Hal ini menunjukkan adanya hubungan lurus atau linear. Dapat juga diterjemahkan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 (satu) satuan pada variable soft skill secara keseluruhan, maka akan menambah produktivitas sebesar 39,4%. Penguasaan soft skill untuk meningkatkan produktivitas karyawan masih menjadi faktor yang paling berpengaruh. Hal ini juga tidak lepas dari mentalitas karyawan. Sejalan dengan yang pernah diteliti oleh [14], [20] di mana mental block karyawan menghambat Kinerja, sebaliknya open mind mental memberikan dorongan produktivitas dan Kinerja karyawan. Soft Skill dalam dunia kerja lebih banyak berhubungan dengan perilaku seseorang. Perilaku ini berhubungan dengan dorongan atau minat seseorang dalam

upaya meningkatkan kompetensi diri. Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan mental (Soft Skill) karyawan KFTD sangat berpengaruh meningkatkan produktivitas perusahaan dari sisi Kinerja. Maka jika KFTD ingin meningkatkan produktivitas karyawan dan perusahaannya pelatihan soft skill menjadi urgen. Hal ini akan semakin mendesak dilakukan mengingat 33% dari total karyawan di perusahaan tersebut berada pada rentang 36-40 tahun. Rentang usia ini adalah usia transisi dimana produktivitas mempunyai kecenderungan menurun. Meskipun ada 27% karyawan pada rentang usia produktif tinggi (26 – 30 tahun), namun peningkatan kemampuan mental (soft skill) ini tetap harus dilakukan.

### **Koefisien Determinasi**

Uji ini untuk menerangkan seberapa jauh kemampuan sebuah model untuk menerangkan variansi variable dependen. Nilai yang biasa digunakan adalah nilai  $R^2$  pada tabel koefisien di bawah ini:

| Tabel 9 Koefisien Determinasi                                |                   |                 |                             |
|--------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------|-----------------------------|
| Model R                                                      | R Square          | Adjusted Square | RStd. Error of the Estimate |
| 1                                                            | .912 <sup>a</sup> | .833            | .820                        |
| 1.8420                                                       |                   |                 |                             |
| a. Predictors: (Constant), TX <sub>2</sub> , TX <sub>1</sub> |                   |                 |                             |
| b. Dependent Variable: TY <sub>1</sub>                       |                   |                 |                             |

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien korelasi sebesar 0,912. Nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat antara hard skill dan soft skill dengan produktivitas. Hal ini mengacu pada [31] tentang pedoman memberikan interpretasi koefisien korelasi. Pedoman tersebut memberikan acuan interpretasi tingkat hubungan variable dependen dan variable independen. Table acuan [31] seperti di bawah ini:

Tabel 10 Interval Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0.00 - 0.199       | Sangat Rendah    |
| 0.20 - 0.399       | Rendah           |
| 0.40 - 0.599       | Sedang           |
| 0.60 - 0.799       | Kuat             |
| 0.80 - 1.000       | Sangat Kuat      |

Berdasarkan table di atas nilai 0,912 berada pada tingkat hubungan sangat kuat karena berada pada interval koefisien 0,80 – 1,00.

Sementara itu, table koefisien juga menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,833. Hal ini berarti variable bebas yang diwakili oleh Hard Skill (X1) dan Soft Skill (X2) mampu menerangkan hubungan atau memberikan pengaruh sebesar 83,3% terhadap produktivitas karyawan. Sementara itu sisanya, 16,7% adalah faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PENUTUP

Kemampuan soft skill masih menjadi kompetensi yang paling utama dalam upaya peningkatan Kinerja karyawan. Hal ini yang terjadi pada PT. Kimia Farma Trading and Distribution (KFTD). Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi hard skill hanya memberikan kontribusi pengaruh 17,6% terhadap Kinerja. Pengaruh paling dominan dalam meningkatkan produktivitas adalah kemampuan soft skill karyawan yang memberikan kontribusi 39,4%. Secara keseluruhan, kedua variable hard skill dan soft skill memberikan kontribusi 83,3% terhadap produktivitas. Beberapa hal yang dapat dirangkum dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel hard skill menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji t ialah  $t_{hitung} 2,596 > t_{tabel} 2,05183$  dengan

nilai signifikansi  $0,015 < 0,05$ . Dengan demikian secara parsial variabel hard skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan PT Kimia Farma Trading & Distribution Surabaya.

2. Variabel soft skill menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji t ialah  $t_{hitung} 8,141 > t_{tabel} 2,05183$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian secara parsial variabel hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan PT Kimia Farma Trading & Distribution Surabaya.
3. Hasil perhitungan SPSS 22 menunjukkan  $F_{hitung} 67,100 > F_{tabel} 3,354$ . Dengan demikian secara bersama-sama variabel hard skill dan soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan PT Kimia Farma Trading & Distribution Surabaya.
4. Dilihat dari kedua variabel hard skill dan soft skill terhadap produktivitas karyawan PT. Kimia Farma Trading & Distribution Surabaya. Variabel soft skill berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai beta ( $\beta$ ) tertinggi sebesar 0,759. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis keempat dapat diterima.

## DAFTAR REFERENSI

- [1] H. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2008.
- [2] V. N. Turere, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey," *J. EMBA*, vol. 1, no. 3, pp. 10–19, 2013.

- [3] S. P. Tanto, Dwi; Dewi, Sri Murni; Budio, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang," *J. Rekayasa Sipil*, vol. 6, no. 1, pp. 69–82, 2012.
- [4] M. Robles, "Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace," *Bus. Commun. Q.*, vol. 1, no. 75, pp. 453–465, 2012.
- [5] H. R. Masters, Ann; Wallace, *Personal Development for Life and Work*. London: Cengage Learning, 2010.
- [6] J. M. Neff, Thomas J.; Citrin, *Lesson From The Top*. New York: Currency Doubleday, 1999.
- [7] F. Setiani, "Mengembangkan Soft Skill Siswa Melalui Proses Pembelajaran," *J. Pendidik. Manaj. PERKANTORAN*, vol. 1, no. 1, pp. 160–166, 2016.
- [8] S. Basir, *Soft Skill vs Hard Skill*, VII. Jakarta: Tim Praktisi Audit dan Konsultan, 2011.
- [9] R. Widayanti, "Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telkom Kandatel Malang)," *J. Din. Dotcom*, vol. 3, no. 2, pp. 137–152, 2012.
- [10] M. U. Manara, "Hard Skills dan Soft Skills pada Bagian Sumber Daya Manusia di Organisasi Industri," *J. Psikol. Tabularasa*, vol. 9, no. 1, pp. 37–47, 2014.
- [11] H. M. Y. Noferdiman;, "Assessing Students and Graduates Soft Skills, Hard Skills and Competitiveness," *PEOPLE Int. J. Soc. Sci.*, vol. 3, no. 2, pp. 1885–1906, 2017.
- [12] T. A. Robbins, Stephen; Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. New York: Pearson, 2018.
- [13] Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press, 2006.
- [14] R. B. Achaliya and P. Agarwal, "Impact of Soft Skills Training Versus Technical Skills Training on Work Efficiency of Professionals - Comparative Analysis," *Int. J. Latest Technol. Eng. Manag. Appl. Sci.*, vol. 5, no. 2, pp. 31–33, 2016.
- [15] A. F. Hendarman and J. H. Tjakraatmadja, "Relationship among Soft Skills, Hard Skills, and Innovativeness of Knowledge Workers in the Knowledge Economy Era," *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, vol. 52, pp. 35–44, 2012, doi: 10.1016/j.sbspro.2012.09.439.
- [16] K. K. Ibrahim, Rosli; Boerhannoeddin, Ali; Bakare, "The effect of soft skills and training methodology on employee performance," *Eur. J. Train. Dev.*, vol. 41, no. 4, pp. 71–84, 2017.
- [17] P. Anogara, *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- [18] C. Bailey, *The Productivity Project: Accomplishing More by Managing Your Time, Attention, and Energy*. London: Currency Doubleday, 2017.
- [19] M. Asnawi, "Peranan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan," *J. War.*, vol. 7, no. 49, pp. 1–14, 2016.
- [20] R. Purnama, "Penengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi CV . Epsilon Bandung," *J. Pendidik. Manaj. Bisnis*, vol. 7, no. 14, pp. 58–72, 2008, doi: 10.1109/IGARSS.2013.6723489.
- [21] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju, 2009.
- [22] K. Meyer, Arnoud De; NAKANE, Jinichiro; Miller, Jeffery G.; Ferdows, "Flexibility: The Next Competitive Battle The Manufacturing Futures Survey," *Strateg. Manag. J.*, vol. 10, no. 1, pp. 135–144, 1989.
- [23] A. P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2009.
- [24] N. Muljani, "Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan," *J. Manaj. dan Wirausaha*, vol. 4, no. 2, pp. 108–122, 2002, doi: 10.9744/jmk.4.2.pp.108-122.
- [25] R. Santoso, C. Candraningrat, and L. Binawati, "Elemen Kecerdasan Wirausaha Untuk Meningkatkan Kinerja Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Surabaya," *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, vol. 10, no. 1, p. 73, 2017, doi: 10.26740/bisma.v10n1.p73-89.
- [26] R. Santoso, *Public Relation : Suatu*

- Pengantar*, 1st ed. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2019.
- [27] U. Sekaran, *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- [28] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- [29] Sudjiono, *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press, 2010.
- [30] R. Yuniendel, "Kontribusi Soft Skill dan Hard Skill dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah dan Madrasah," *Murabby J. Pendidik. Islam*, vol. 1, no. 1, pp. 48–59, 2018.
- [31] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2004.

**PENGARUH BEBAN KERJA, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT. CENTRAL SAHABAT BARU**

Carollina Dyah Sarawati Wijaya<sup>1</sup>, Martha Suhardiyah<sup>2</sup>

[carollinsaraswati@gmail.com](mailto:carollinsaraswati@gmail.com); [martha@unipasby.ac.id](mailto:martha@unipasby.ac.id)

**ABSTRAK**

Perusahaan yang baik dapat mengelola karyawan mereka. Beban kerja proposional dapat meminimalkan tingkat kebosanan kerja karyawan, keterikatan karyawan terhadap perusahaannya mampu meningkatkan loyalitas karyawan, dan dukungan organisasi yang dirasakan mampu memberikan persepsi yang positif dimata karyawan, hal ini akan berdampak pada penurunan arus niat untuk pindah pekerjaan. Penelitian menggunakan analisis kuantitatif, dengan sampel sebanyak 64 pegawai diambil secara acak, kemudian dianalisis. Dari hasil analisis regresi diketahui bahwa beban kerja, employee engagement, dan perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

**ABSTRACT**

Healthy companies can manage their employee turnover. Propotional workload can suppress the level of employee boredom, the employee's engagement to his company is able to increase employee loyalty, and perceived organizational support is ble to provide a positive perception in the eyes of employees, this will have an impact to reduce the flow of turnover intention. Research using quantitavie techniques, as many as 64 employees were taken at random, then analyzed. From the result of regression analysis showed that the workload, employee engagement, and perceived organizational support has significant effect on turnover intention.

*Keywords : Workload, employee engagement, perceived organizational support, turnover intention.*

## PENDAHULUAN

Pada dasarnya tinjauan tentang sumber daya manusia (SDM) yang taktis, efektif dan efisien yaitu berbentuk asumsi kesuksesan sebuah kemampuan dipengaruhi oleh tindakan dan peran karyawan, seperti bagaimana sebuah perusahaan dapat mengelola dan membimbing karyawannya sehingga memiliki kenyamanan terhadap pekerjaan saat bekerja, dimana karyawan akan merasakan kontribusinya sebanding dengan feedback dari perusahaan.

PT. Central Sahabat Baru perusahaan yang sudah beroperasi sejak tahun 2013, menangani tentang tinplate, kaleng, dan print mental. Sumber daya manusia yang bekerja pada PT. Central Sahabat Baru terbagi atas, karyawan produksi, staff administrasi, marketing.

Dalam mengelola sumber daya manusianya diperlukan sistematis yang proposional dan sesuai atas kontribusi karyawan dengan kebijakan perusahaan untuk menekan dan menstabilkan turnover intention karyawan yang terjadi pada perusahaan. Meningkatnya *turnover intention* disebabkan karena sebuah perusahaan tidak mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik.

*Turnover intention* sendiri pada dasarnya menyorot pada keinginan individu untuk keluar dari pekerjaannya sekarang. Untuk mengatasi *turnover intention* karyawan bisa dengan mengamati bagian faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Penelitian ini akan difokuskan pada penekanan laju *turnover intention*, berdasarkan pada beban kerja, employee engagement, dan perceived organizational support.

Beban kerja merupakan gabungan beberapa pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepada karyawan yang dapat menghasilkan suatu usaha dan hasil dari tindakannya. Beban kerja terdiri atas beban yang dibebankan secara real (fisik) maupun secara beban mental. Kaitan beban kerja

dengan *turnover intention* dapat dipandang dari semakin proposional pengelolaan beban kerja dari perusahaan untuk karyawannya dimana hal itu dapat menyeimbangkan tingkat beban mental maupun fisik yang diterima karyawan, sehingga meminimalisir tingkat keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka secara tidak langsung akan berdampak pada berkurangnya tingkat *turnover intention*.

*Employee engagement* pada dasarnya merupakan perspektif antusiasme seorang karyawan dengan cara rela berkontribusi penuh loyalitas kepada organisasinya. *Employee engagement* erat kaitannya dengan sebuah transedental karakter individu dalam memiliki keterikatan pada perusahaan secara positif, keadaan ini lah yang akan menunjang keberhasilan bagi perusahaan, yang dimana sikap positif ini dapat menekan tingkat *turnover intention* disebuah perusahaan.

*Perceived organizational support* merupakan sebuah keterbukaan hubungan antara karyawan dan organisasinya, dimana karyawan mendapatkan dukungan dari organisasi, dan organisasi memandang sejauh mana keterlibatan kontribusi karyawan dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan saling memberikan *feedback* yang positif. Maka *perceived organizational support* pada dasarnya merupakan manfaat yang didapatkan apabila perusahaan memberikan bentuk-bentuk dukungan positif bagi karyawan, sehingga karyawan akan memberikan sebuah balasan dengan wujud dedikasinya bagi perusahaan. Meningkatnya *perceived organizational support* pada karyawan tentu saja akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan hal diatas, dapat kita lihat bahwa dampak secara langsung dalam beban kerja, keterikatan karyawan, serta dukungan atasan memiliki peran penting dalam penekanan atau peningkatan perputaran karyawan dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Central Sahabat Baru?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Central Sahabat Baru?
3. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Central Sahabat Baru?
4. Apakah beban kerja, *employee engagement*, dan *perceived organizational support* bersama-sama berpengaruh secara simultan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Central Sahabat Baru.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### 1. Beban kerja

Pengertian beban kerja merupakan beberapa tugas yang dibebankan kepada unit yang beertugas serta dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang terbatas,Mempan (Dhini Rama Dhania,2010:16).

### 2. *Employee Engagement*

*Employee Engagement* dapat diartikan sebagai rasa keterikatakan yang mendalam dari individu sehingga memberikan yang terbaik untuk organisasinya. (MacLeod,2009).

### 3. *Perceived Organizational Support*

Dukungan organisasi erat kaitannya dengan cara pandang karyawan terhadap feedback atas kontribusinya terhadap organisasinya, dan bagaimana treatment perlakuan antar karyawan dengan perusahaan.

### 4. *Turnover Intention*

Perputaran karyawan menjadi sebuah dampak atas keinginan seorang karyawan untuk pergi dari pekerjaannya sekarang dan

mencari pekerjaan yang baru. Penelitian Suarthana dan Riana (2016)

## Hipotesis

Berikut dalam penelitian ini dapat ditarik hipotesis berupa,

$H_1$  : Beban kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention

$H_2$  : *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Turnover Intention

$H_3$  : Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap Turnover Intention

$H_4$ : Beban kerja, *Employee Engagement*, dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh simultan terhadap *Turnover Intention*

## METODE

### Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dijabarkan merupakan gabungan karyawan bagian administrasi dan produksi yang berjumlah 175 karyawan. Dengan rumus slovin serta tingkat kepercayaan sebesar 10% maka diperoleh sampel sebesar 64 orang dari total seluruh karyawan bagian administrasi dan produksi di PT. Central Sahabat Baru, kemudian diambil secara acak (*simpe random sampling*) kemudian dianalisis.

### Teknik Pengumpulan Data

Gabungan data yang dikumpulkan berupa dokumentasi dan kuisisioner. Kuisisioner yang diberikan berisikan pertanyaan yang memiliki keterkaitan dengan opini serta fakta dari responden. Sementara dokumentasi digunakan sebagai rujukan literatur dari perusahaan yang berupa *company profile* perusahaan.

### Analisis Data

Memakai analisis data kuantitatif untuk pengolahan data yang didapat dari hasil kuisisioner, lalu dilakukannya analisis dengan metode analisis statistik.

### Uji Instrumen Penelitian

Penelitian dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada 20 responden agar dapat mengetahui bahwa data tervalidasi dan sudah reliabel.

### Uji Validitas

Pengujian dilakukan terhadap 20 responden, dengan alpha 0,005 didapat 0,443. Jika  $r_{hitung}$  (untuk item pertanyaan dapat dilihat pada kolom *total correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka dapat dikatakan valid.

**Gambar 1**

### Uji Validitas

| Variabel                                   | Item Pertanyaan | Total Correlation | $r_{tabel}$ | Ket.  |
|--------------------------------------------|-----------------|-------------------|-------------|-------|
| Beban Kerja ( $X_1$ )                      | B1              | 0,492             | 0,443       | Valid |
|                                            | B2              | 0,454             | 0,443       | Valid |
|                                            | B3              | 0,456             | 0,443       | Valid |
|                                            | B4              | 0,445             | 0,443       | Valid |
|                                            | B5              | 0,484             | 0,443       | Valid |
|                                            | B6              | 0,473             | 0,443       | Valid |
| Employee Engagement ( $X_2$ )              | EG1             | 0,658             | 0,443       | Valid |
|                                            | EG2             | 0,463             | 0,443       | Valid |
|                                            | EG3             | 0,488             | 0,443       | Valid |
|                                            | EG4             | 0,465             | 0,443       | Valid |
|                                            | EG5             | 0,660             | 0,443       | Valid |
|                                            | EG6             | 0,581             | 0,443       | Valid |
|                                            | EG7             | 0,599             | 0,443       | Valid |
|                                            | EG8             | 0,506             | 0,443       | Valid |
| Perceived Organizational Support ( $X_3$ ) | POS1            | 0,565             | 0,443       | Valid |
|                                            | POS2            | 0,514             | 0,443       | Valid |
|                                            | POS3            | 0,612             | 0,443       | Valid |
|                                            | POS4            | 0,570             | 0,443       | Valid |
|                                            | POS5            | 0,584             | 0,443       | Valid |
|                                            | POS6            | 0,456             | 0,443       | Valid |
| Turnover Intention (Y)                     | T1              | 0,601             | 0,443       | Valid |
|                                            | T2              | 0,484             | 0,443       | Valid |
|                                            | T3              | 0,482             | 0,443       | Valid |
|                                            | T4              | 0,457             | 0,443       | Valid |
|                                            | T5              | 0,595             | 0,443       | Valid |
|                                            | T6              | 0,647             | 0,443       | Valid |

Data primer diolah, 2020

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah rhitung > rtabel maka semua butir item pertanyaan dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) untuk melihat suatu konsep data dikatakan reliabel.

**Tabel 1**  
**Uji Reliabilitas**

| Variabel                                   | Cronbach's Alpha | Ket.     |
|--------------------------------------------|------------------|----------|
| Beban Kerja ( $X_1$ )                      | 0,65             | Reliabel |
| Employee Engagement ( $X_2$ )              | 0,727            | Reliabel |
| Perceived Organizational Support ( $X_3$ ) | 0,714            | Reliabel |
| Turnover Intention (Y)                     | 0,709            | Reliabel |

Data primer diolah, 2020

Data diatas dapat dilihat bahwa semua variabel bernilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60 demikian variabel tersebut dikatakan reliabel

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melalui uji parsial dan simultan data telah melalui uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji heterokedasitas, uji autokolerasi dan uji multikolineritas.

### Uji T

Uji partial ditunjukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 6**

### Hasil Analisis Parsial

| Variabel                                         | $t_{hitung} : t_{tabel}$ |        | Prob. Sig |      | Ket.       |
|--------------------------------------------------|--------------------------|--------|-----------|------|------------|
| Beban Kerja<br>( $X_1$ )                         | 3,584                    | 2,0003 | 0,001     | 0,05 | Signifikan |
| Employee<br>Engagement<br>( $X_2$ )              | 3,244                    | 2,0003 | 0,002     | 0,05 | Signifikan |
| Perceived<br>Organizational<br>Support ( $X_3$ ) | 3,648                    | 2,0003 | 0,001     | 0,05 | Signifikan |

Data primer diolah, 2020

Dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Pada tabel dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,584 > 2,003$ ) serta nilai sig. dibawah 0,005. Maka  $H_1$  diterima dengan arti terdapat

pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention*.

## 2) *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention*

Pada tabel dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,244 > 2.003$ ) serta nilai sig. dibawah 0,005. Maka  $H_2$  diterima dengan arti terdapat pengaruh signifikan antara *employee engagement* terhadap *turnover intention*.

## 3) *Perceived Organizational Support* Terhadap *Turnover Intention*

Pada tabel dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,648 > 2.003$ ) serta nilai sig. dibawah 0,005. Maka  $H_3$  diterima dengan arti terdapat pengaruh signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*.

## Uji F

Berikut merupakan hasil uji simultan.

**Tabel 7**  
**Uji Simultan**

|            | df | F      | Sig.              |
|------------|----|--------|-------------------|
| Regression | 3  | 20,447 | 0,00 <sup>b</sup> |
| Residual   | 60 |        |                   |

*Data primer diolah, 2020*

Diketahui  $F_{tabel} = 2,76$  dan  $F_{hitung} = 20,447$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima, serta nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 sehingga ada pengaruh beban kerja, *employee engagement*, dan *perceived organizational support* secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Central Sahabat Baru.

## PEMBAHASAN

### 1. Hipotesis pertama

Penjabaran makna hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan, dimana sebuah tugas yang dibebankan perusahaan berpengaruh pada keinginan individu untuk keluar dari pekerjaannya sekarang.

Hasil dari pengujian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Udriyah, Riyadi, Rara Ririn Budi Utaminingsyas (2018) dan Hilda Hilda, Sukisno S. Riadi, Siti Maria (2019)

### 2. Hipotesis kedua

Data hasil pengujian menunjukkan bahwa apabila perusahaan memberikan timbal balik atas kontribusi karyawannya berupa fasilitas, kepemimpinan yang baik, menghargai keanekaragaman, serta penghasilan yang sesuai, maka karyawan akan memiliki keterikatan dengan perusahaan dengan hal itu akan menekan pula jalur *turnover*.

Hasil pengujian juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jessica Natalia, Elvin Rosiana (2017).

### 3. Hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ketiga menunjukan bahwa ada dukungan dari perusahaan atau atasan sangat dibutuhkan untuk membuat karyawan merasa termotivasi dan tentu akan menekan tingkat kejenuhan karyawan pada pekerjaannya, hal ini dapat menekan tingkat *turnover* sebuah perusahaan.

Hasil pengujian ini berbanding lurus dengan pendapat Mobley (2011:121) dimana beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover* yaitu, faktor keorganisasian, dimana cara perusahaan memberikan dukungan mampu menekan jalur *turnover intention* karyawannya.

## SIMPULAN

Dari data yang didapatkan kemudian diolah dan dianalisis maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

Pengelolaan beban kerja haruslah sesuai porsi dimana jika intensitas pemberian beban kerja cenderung tinggi maka berdampak pada keinginan individu meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) juga akan meningkat.

Rasa keterikatan karyawan timbul apabila ada afinitas yang terjalin baik antara

karyawan dengan perusahaan, jika seorang karyawan tidak memiliki rasa keterikatan pada organisasinya maka, karyawan dengan mudah memutuskan untuk tidak ikut serta berkontribusi pada organisasi, atau merasa tidak dihargai kontribusinya, dengan kejenuhan ini karyawan akan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasinya.

Dukungan atasan sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawannya secara maksimal, pengamatan seorang individu terhadap organisasinya dapat berdampak langsung pada persepsi negatif maupun positif, apabila seorang karyawan memiliki persepsi negatif pada organisasinya maka kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan meningkat.

## IMPLIKASI

Perusahaan akan dapat memperhatikan bagaimana memberikan beban kerja yang tidak berlebihan untuk menurunkan laju turnover intention karyawannya, disarankan pula perusahaan mendalami sisi employee engagement, apabila karyawan mempunyai keterikatan yang baik dengan perusahaannya maka sejalan dengan loyalitas yang diberikan dan menurunkan kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan, kemudian perusahaan dapat memberikan timbal balik yang baik (*perceived organizational support*)

untuk mengurangi intensitas turnover intention karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dhini Rama Dhania; 2010; Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus. Volume I No. 1 Desember 2010.
- MacLeod, D. And clake, N. 2009. *Engaging For Succes : Enchaching Perfomance Trhough Employee Engangement. A Report to Goverment*. London : Departement for Bussines, Innovation and Skills.
- Mobley, W. H. 2011 . Pergantian karyawan : Sebab, Akibat, dan Penedaliannya. Terjemahan. Jakarta : PT. Pustaka Binama Pressindo
- Suarthana, J.H.P & Riana, I.G,. 2016. The Effect of Psychological Contract Breach and Workload on Intention to leave : Mediating Role of Job Stress. *Procedia – Social and Behavior Science*, 219, pp.717-723.
- Hilda Hilda, Sukisno S. Riadi, Siti Maria, 2019; Pengaruh perceived organizational support, employee engagement dan workload terhadap turnover intention karyawan, *Jurnal Mulawarman* [Vol 4, No 1](#) (2019)

## **PENGARUH UPAH MINIMUM DAN DAYA BELI MASYARAKAT SETIAP PROVINSI TERHADAP KENAIKAN PENGHASILAN TIDAK KENA PAJAK (PTKP) PPh PASAL 21 DI INDONESIA**

**Yessica Donna Amisa<sup>1</sup>, R. Bambang Dwi Waryanto<sup>2</sup>**

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya<sup>1,2</sup>

Email : yessicadonna@gmail.com<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Pajak merupakan kontribusi kepada Negara yang menjadi pendapatan Negara. Pendapatan tersebut akan digunakan untuk menyediakan fasilitas umum yang tidak bisa dipenuhi oleh swasta sehingga perlu diperhatikan pelaksanaannya agar tidak membebani masyarakat namun bisa menguntungkan bagi Negara. Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh kenaikan upah minimum dan daya beli masyarakat setiap provinsi terhadap kenaikan PTKP PPh Pasal 21 di Indonesia. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Data yang dipakai adalah data sekunder dengan jenis data time series pertahun selama periode 2014-2018. Teknik analisis yang digunakan adalah Statistik deskriptif, Uji asumsi klasik, Analisis regresi linier berganda, Analisis korelasi, Koefisien determinasi ( $R^2$ ), Uji t dan Uji F. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa upah minimum dan daya beli masyarakat setiap provinsi di Indonesia memiliki pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kenaikan PTKP.

**Kata kunci:** Upah minimum, Daya beli dan Penghasilan tidak kena pajak (PTKP)

### **PENDAHULUAN**

Pajak adalah kontribusi yang harus dipenuhi subjek pajak kepada negara yang sesuai dengan undang-undang dengan sifat yang memaksa dan tidak secara langsung merasakan dampaknya dan pajak dipakai demi kepentingan Negara untuk kemakmuran warga Negara Indonesia (Pasal 1 UU No.28 Tahun 2007). Saat menghitung pajak PPh pasal 21, PTKP menjadi pengurang dari total penghasilan bruto (penghasilan kotor). Perubahan PTKP di Indonesia telah dilakukan beberapa kali. Peraturan mengenai besaran PTKP diawali dengan diterbitkannya UU No.7 Tahun 1983 dengan besaran PTKP Rp 960.000. Lalu pada tahun 1993 dilakukan perubahan untuk pertama kali dengan diterbitkannya KMK No.928/KMK.04/1993 mengenai perubahan PTKP yang mulai efektif pada tahun 1993 yang besaran PTKP Rp 1.728.000. Perubahan kedua di tahun 1994 diterbitkannya UU Nomor 10 tahun 1994 dengan besaran PTKP Rp 1.728.000 yang mulai diberlakukan pada awal tahun 1995.

Setelah perubahan pada 1994, PTKP terus mengalami kenaikan yaitu tahun 1998 diterbitkan KMK No. 361/KMK.04/1998 dengan besaran PTKP Rp 2.880.000 yang diberlakukan pada 1 Januari 1999. Pada tahun 2000 menerbitkan UU Nomor 17 Tahun 2000 dengan besaran PTKP Rp 2.880.000 yang mulai berlaku pada 1 Januari 2001, Pada tahun 2004 melalui KMK No.564/KMK.03/2004 pemerintah kembali melakukan perubahan PTKP menjadi sebesar Rp 12.000.000 yang berlaku pada 1 Januari 2005, Pada tahun 2005 melalui PMK No.137/PMK.03/2005 pemerintah menaikkan PTKP menjadi Rp 13.200.000 yang diberlakukan pada 1 Januari 2006, Tahun 2008 melalui UU Nomor 36 Tahun 2008 PTKP mengalami peningkatan menjadi Rp 15.840.000. Pada tahun 2012 besaran PTKP meningkat sebesar Rp 24.300.000 melalui PMK No.162/PMK.011/2012 yang diterapkan pada 1 Januari 2013, kemudian pada 2015 PTKP mengalami kenaikan menjadi Rp 36.000.000 melalui Peraturan Menteri Keuangan Nomor 122/PMK.010.2015 yang

mulai berlaku pada tahun yang sama dengan penentuan peraturan PTKP. Pada tahun 2016 perubahan PTKP mengalami kenaikan menjadi Rp 54.000.000 melalui penerbitan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 101/PMK.010/2016 yang masih digunakan pada tahun 2020. (<http://www.ortax.org> )

Kenaikan PTKP tidak setiap tahun mengalami perubahan namun upah minimum provinsi di beberapa provinsi terjadi kenaikan dalam setiap tahun dan kenaikan upah minimum juga berdampak peningkatan daya beli masyarakat.

Terdapat 4 Penelitian terdahulu dijadikan referensi antara lain (1) Achmad Husaini dan Sunarti dengan variabel daya beli dan PTKP di analisis menggunakan analisis deskriptif. Hasilnya kenaikan PTKP tidak memberikan pengaruh yang signifikan (2) Krista yiwati (2015), dalam penelitiannya peneliti menggunakan metode yuridis dan menjelaskan bahwa PTKP yang naik akan otomatis meningkatkan pendapatan namun tidak berpengaruh meningkatkan daya beli masyarakat (3) harjo lukito (2017) memiliki tujuan untuk mengetahui efektif dan efisiensi PTKP dan pendapatan pekerja dengan menggunakan metode evaluasi sumatif, dalam penelitiannya menjelaskan bahwa peningkatan PTKP mempengaruhi peningkatan pendapatan (4) widiyanti (2017) dengan menggunakan metode analisis deskriptif peneliti ingin mengetahui kebijakan pemerintah dalam hal PTKP melindungi pekerja atau tidak dan hasil penelitiannya PTKP tidak memiliki pengaruh terhadap pendapatan karena kenaikan PTKP juga diikuti oleh inflasi.

#### Rumusan Masalah

1. Apakah upah minimum berpengaruh terhadap kenaikan PTKP?
2. Apakah daya beli masyarakat berpengaruh terhadap kenaikan PTKP PPh pasal 21?

3. Apakah upah minimum dan daya beli masyarakat berpengaruh secara simultan terhadap kenaikan PTKP PPh Pasal 21?

#### Tujuan Penelitian

1. untuk mengetahui upah minimum berpengaruh terhadap perubahan PTKP PPh Pasal 21?
2. Untuk mengetahui daya beli masyarakat berpengaruh terhadap kenaikan PTKP PPh Pasal 21?
3. Untuk mengetahui upah minimum dan daya beli masyarakat berpengaruh secara simultan terhadap kenaikan PTKP PPh Pasal 21?

#### TELAAH PUSTAKA

##### Landasan teori

Pajak penghasilan (PPh) pasal 21 merupakan pasal yang mengatur mengenai pemotongan gaji jasa atau gaji pekerjaan pada tahun berjalan. Perhitungan PPh pasal 21 menggunakan PTKP. Besarnya PTKP ditetapkan berdasarkan kondisi pada 1 Januari atau awal bulan dari bagian tahun kalender. Besarnya PTKP pegawai yang baru, pegawai luar negeri yang baru datang dan berada di daerah pabean dalam bagian tahun kalender. Perhitungan PPh pasal 21 yaitu jumlah penghasilan kotor dikurangi PTKP atas diri sendiri ditambah status menikah ditambah lagi dengan tanggungan keluarga paling banyak 3 orang yaitu keluarga semenda dalam garis keturunan lurus serta anak angkat yang ditanggung sepenuhnya.

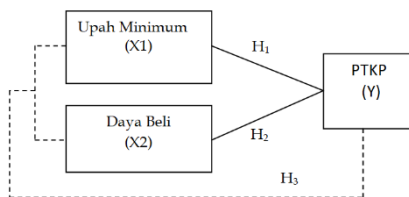
##### Upah Minimum Dan Daya Beli

Menurut peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Permenakertrans) no 7 tahun 2013, upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Upah ini wajib dijadikan acuan oleh pengusaha dan

pelaku industri sebagai standar minimum dalam memberi upah pekerjaanya.

menurut Dr. Supawi pawengan (2016) dalam Erni dan sukarni (2019) Daya beli masyarakat adalah kemampuan masyarakat sebagai konsumen dalam belanja barang atau membayar jasa yang dibutuhkan. Daya beli masyarakat dapat di ukur dari indikator harga konsumen dan indikator harga.

### Kerangka Konseptual



Gambar 1 :Kerangka Konseptual

Penjelasan mengenai kerangka konseptual diatas :

- = Berpengaruh secara parsial  
 ---- =Berpengaruh Secara Simultan

### HIPOTESIS PENELITIAN

- H1= Upah minimum berpengaruh terhadap kenaikan PTKP PPh Pasal 21 di Indonesia.  
 H2= Daya beli masyarakat berpengaruh terhadap kenaikan PTKP PPh Pasal 21 di Indonesia  
 H3= Upah minimum dan daya beli masyarakat berpengaruh secara simultan terhadap kenaikan PTKP PPh Pasal 21 di Indonesia

### METODE

#### Populasi

Populasi penelitian ini adalah Upah minimum dan daya beli masyarakat Indonesia.

#### Sampel

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah upah minimum dan daya beli

masyarakat periode 2014 -2018 di 34 provinsi di Indonesia .

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* yaitu *cluster sampling*. *Cluster sampling* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah upah minimum dan daya beli di 34 provinsi di Indonesia.

### Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi 2 macam,yaitu:

1. Variabel bebas, dalam penelitian ini upah minimum dan daya beli
2. Variabel terikat, dalam penelitian ini kenaikan PTKP

### HASIL

Pengujian statistik deskriptif ditampilkan pada *Output* SPSS 20 tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1 : Statistik Deskriptif

| Descriptive Statistics |     |         |         |            |                |
|------------------------|-----|---------|---------|------------|----------------|
|                        | N   | Minimum | Maximum | Mean       | Std. Deviation |
| Upah Minimum (X1)      | 169 | 910000  | 3647700 | 1897607,19 | 489293,827     |
| Daya Beli (X2)         | 169 | 493088  | 2039157 | 973384,14  | 272321,552     |
| PTKP (Y)               | 169 | 2025000 | 4500000 | 3714940,83 | 1019126,316    |
| Valid N (listwise)     | 169 |         |         |            |                |

Sumber : Output SPSS yang diolah,2020

Sampel penelitian terdapat 169 yang didapat padatahun 2014-2018. Hasil *output* SPSS pada tabel 1 memperlihatkan jika variabel independen X1menunjukkan nilai minimum dan maksimum masing-masing sebesar Rp 91.000 dan Rp 3.647.700. Nilai mean dari X1 sebesar Rp 1.897.607,19 dengan standar deviasi Rp 489.293,827. Hasil analisis deskriptif variabel X2 yaitu Daya Beli

menunjukkan nilai minimum Rp 493.088 dan nilai maximum Rp 2.039.157. Kemudian nilai mean X2 diperoleh Rp 973.384,14 dan standar deviasi Rp 272.321,552

Hasil analisis dari variabel Y yaitu PTKP menghasilkan nilai minimum dan maximum masing-masing sebesar Rp 2.025.000 dan Rp 4.500.000. Kemudian nilai mean PTKP senilai Rp 3.714.940,83 dengan standar deviasi Rp 1.019.126,316.

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda untuk hipotesis yang telah ditentukan terlebih dahulu diuji asumsi klasik.

### Asumsi Klasik

Asumsi klasik ialah syarat yang perlu dipenuhi agar data bisa digunakan sebagai parameter penduga yang layak digunakan. Untuk menjadi parameter yang layak digunakan, data harus berdistribusi normal, terbebas dari multikolonieritas, terbebas dari heteroskedastisitas dan terbebas autokorelasi. Pengujian Normalitas diwajibkan untuk memenuhi kesimpulan yang valid. Untuk membuktikan data menghasilkan data yang normal, digunakan pengujian *one sampel kolmogorov-smirnov* dengan keputusan apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  (tingkat kepercayaan 95%) maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian pada Table 2 didapat nilai *test statistic one sample kolmogorov-smirnov* sebesar  $0,130 > 0,05$ , artinya bisa dikatakan normal (dapat dilihat pada tabel 2)

Tabel 2 :Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 169                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0E-7                    |
|                                  | Std. Deviation | 868318,94920348         |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,090                    |
|                                  | Positive       | ,063                    |
|                                  | Negative       | -,090                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | 1,168                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,130                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : *outputSPSS* yang diolah,2020.

Dalam mendeteksi ada gejala atau bebas multikolonieritas bisa melihat nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai  $VIF < 10$  maka model regresi baik karena terbebas multikolonieritas.

Tabel 3: Uji Multikolonieritas

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                         |       |
|---------------------------|-------------------|-------------------------|-------|
|                           |                   | Collinearity Statistics |       |
| Model                     |                   | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | Upah Minimum (X1) | ,545                    | 1,836 |
|                           | DayaBeliX2        | ,545                    | 1,836 |

a. Dependent Variable: PTKP (Y)

Sumber : *outputSPSS* yang diolah,2020.

Dari Tabel 3 terlihat variabel upah minimum dan daya beli masyarakat masing-masing mempunyai angka VIF sebesar 1,836 ( $1,836 < 10$ ) dan nilai *tolerance* sebesar 0,545 ( $0,545 > 0,10$ ). Sehingga bisa diambil keputusan bahwa data terbebas multikolonieritas. Dengan kata lain dapat dikatakan jika indikator kedua variabel tersebut bebas multikolonieritas.

Cara dalam mengetahui ada gejala autokorelasi atau bebas autokorelasi adalah menggunakan uji DW dengan melakukan perbandingan antara DW hitung dan DW tabel. Untuk lebih memahami dapat mengecek hasil *output spss* pada tabel 4 berikut:

Tabel 4: Uji Autokorelasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | ,734 <sup>a</sup> | ,538     | ,533              | 754985,91219               | 1,862         |

a. Predictors: (Constant), DayaBeli, UpahMinimum

b. Dependent Variable: PTKP

Sumber : output spss yang diolah,2020.

Hasil *output* SPSS mengenai pengujian autokorelasi. Nilai DW menunjukkan hasil 1,862. Apabila dilihat dari DW untuk 2 variabel eksogenus ( $k = 2$ ) dan banyak data adalah 169, untuk level signifikan 0,05 maka diperoleh DU sebesar 1,7724. Pengambilan keputusan bebas uji autokorelasi berdasarkan ketentuan  $du < dw < 4 - du$  atau  $1,7724 < 1,862 < 2,138$ , sehingga bisa dikatakan bahwa bebas autokorelasi dan layak untuk digunakan.

Terjadi heteroskedastisitas atau bebas heroskedastisitas dapat digunakan pengujian park dengan ketentuan nilai sig pada tabel 5 lebih besar dari 0,05 mengartikan terbebas heteroskedastisitas

Tabel 5 : Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |             |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |             |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |             |
| 1                         | (Constant)        | 42,689                      | 11,598     |                           | 3,681 ,000  |
|                           | Upah Minimum (X1) | -7,007E-007                 | ,000       | -,151                     | -1,484 ,140 |
|                           | Daya Beli (X2)    | -2,523                      | 2,040      | -,126                     | -1,237 ,218 |
|                           |                   |                             |            |                           |             |

a. Dependent Variable: LNRes1\_2

Sumber : *output* spss yang diolah,2020.

Dilihat di tabel 5 menunjukkan tingkat signifikansi untuk upah minimum 0,140 ( $0,140 > 0,05$ ) dan daya beli 0,218 ( $0,218 > 0,05$ ). Sehingga data bebas heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda dipakai untuk melihat keterkaitan antar variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ )

Tabel 6 : Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |             |                           |             |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|-------------|---------------------------|-------------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |             | Standardized Coefficients | t           |
|                           |                   | B                           | Std. Error  | Beta                      |             |
| 1                         | (Constant)        | -8736734,893                | 4583510,004 |                           | -1,906 ,058 |
|                           | Upah Minimum (X1) | ,756                        | ,187        | ,363                      | 4,048 ,000  |
|                           | Daya Beli (X2)    | 1844585,824                 | 806044,404  | ,205                      | 2,288 ,023  |
|                           |                   |                             |             |                           |             |

a. Dependent Variable: PTKP (Y)

Sumber : *output* SPSS yang diolah,2020.

Dari tabel 6 diatas dapat diperoleh persamaan Analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -8.736.734,983 + 0,756X_1 + 1.844.585,824X_2$$

1. Konstanta sebesar -8.736.734,983  
Nilai konstanta sebesar -8.736.734,983 menunjukkan jika variabel independen (Upah Minimum dan Daya Beli) bernilai nol, maka nilai dari PTKP sebesar -8.736.734,983
2. Koefisien regresi pengaruh upah minimum terhadap PTKP sebesar 0,756  
Nilai koefisien  $X_1$  sebesar 0,756 menunjukkan jika variabel upah minimum mengalami kenaikan 1 satuan maka diikuti oleh kenaikan PTKP sebesar 0,756 dengan anggapan variabel lain konsisten.
3. Koefisien regresi pengaruh daya beli masyarakat terhadap PTKP sebesar 1.844.585,824  
Nilai koefisien  $X_2$  sebesar 1.844.585,824 menunjukkan jika variabel daya beli mengalami kenaikan satu satuan, maka akan terjadi kenaikan PTKP sebesar 1.844.585,824 dengan anggapan variabel lain konsisten

### Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mendeteksi keterkaitan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). analisis ditampilkan tabel 7 berikut

Tabel 7 : Uji Analisis Korelasi

| Correlations      |                     |                   |               |          |
|-------------------|---------------------|-------------------|---------------|----------|
|                   |                     | Upah Minimum (X1) | DayaBeli (X2) | PTKP (Y) |
| Upah Minimum (X1) | Pearson Correlation | 1                 | ,675**        | ,501**   |
|                   | Sig. (2-tailed)     |                   | ,000          | ,000     |
|                   | N                   | 169               | 169           | 169      |
| DayaBeliX2        | Pearson Correlation | ,675**            | 1             | ,450**   |
|                   | Sig. (2-tailed)     | ,000              |               | ,000     |
|                   | N                   | 169               | 169           | 169      |
| PTKP (Y)          | Pearson Correlation | ,501**            | ,450**        | 1        |
|                   | Sig. (2-tailed)     | ,000              | ,000          |          |
|                   | N                   | 169               | 169           | 169      |

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

Sumber : output SPSS yang diolah,2020.

Tabel 8 : Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interpretasi Koefisien Korelasi |                  |  |
|---------------------------------|------------------|--|
| Interval Koefisien              | Tingkat hubungan |  |
| 0,00 - 0,199                    | Sangat Rendah    |  |
| 0,20 - 0,399                    | Rendah           |  |
| 0,40 - 0,599                    | Sedang           |  |
| 0,60 - 0,799                    | Kuat             |  |
| 0,80 - 1,000                    | Sangat Kuat      |  |

Sumber : sugiyono ( 2017 : 184)

Dari tabel *output* 7 terlihat korelasi antara upah minimum dan PTKP menghasilkan nilai sebesar 0,501. Nilai tersebut jika dilihat pada tabel 8 menunjukkan hubungan yang sedang. Artinya antara upah minimum dan PTKP memiliki hubungan sedang.

Untuk korelasi antara daya beli dan PTKP menghasilkan angka sebesar 0,450, nilai tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang sedang. Artinya terdapat hubungan yang sedang antara daya beli dan PTKP.

Sedangkan nilai korelasi untuk upah minimum dan daya beli menghasilkan angka sebesar 0,675. Nilai tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang kuat. Artinya antara upah minimum dan daya beli masyarakat memiliki hubungan kuat.

### Analisis Deterministik

nilai adjusted R square menunjukkan Nilai koefisien determinasi, nilai ini memperkirakan besaran pengaruh variabel terikat. Adapun *output* pengujiannya ditampilkan tabel 9 berikut :

Tabel 9 : Uji Koefisien Determinasi (R2)

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | ,734 <sup>a</sup> | ,538     | ,533              | 754985,91219               | 1,862         |

a. Predictors: (Constant), DayaBeli, UpahMinimum

b. Dependent Variable: PTKP

Sumber : output spss yang diolah,2020.

Hasil *output* SPSS tabel 9 menunjukkan bahwa variabel upah minimum dan daya beli mempengaruhi variabel PTKP sebesar 0,533 atau 53,3% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Uji t menggunakan perbandingan tingkat signifikansi t dengan  $\alpha$  senilai 0,05:

Tabel 10 : uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model | 1                 | Unstandardized Coefficients |             | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|-------------|---------------------------|--------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error  | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)        | -8736734,893                | 4583510,004 |                           | -1,906 | ,058 |
|       | Upah Minimum (X1) | ,756                        | ,187        | ,363                      | 4,048  | ,000 |
|       | Daya Beli (X2)    | 1844585,824                 | 806044,404  | ,205                      | 2,288  | ,023 |

a. Dependent Variable: PTKP (Y)

Sumber : output spss yang diolah, 2020.

Menurut tabel 10 dapat dilihat upah minimum (X1) menunjukkan hasil nilai t hitung 4,048 dan nilai sig  $0,000 < 0,050$ , dapat diambil kesimpulan bahwa upah minimum (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap PTKP

Dari tabel 10 daya beli masyarakat (X2) menunjukkan hasil nilai t hitung 2,288 dan nilai signifikannya sebesar  $0,023 < 0,050$ , dapat disimpulkan daya beli masyarakat (X2) berpengaruh secara parsial terhadap PTKP

Adapun uji simultan ditampilkan pada tabel 11 berikut :

Tabel 11 : Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                     |     |                    |        |                   |
|--------------------|------------|---------------------|-----|--------------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares      | Df  | Mean Square        | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 47819629420584,070  | 2   | 23909814710292,035 | 31,334 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 126668269987700,000 | 166 | 763061867395,783   |        |                   |
|                    | Total      | 174487899408284,060 | 168 |                    |        |                   |

a. Dependent Variable: PTKP (Y)

b. Predictors: (Constant), Daya Beli (X2), Upah Minimum (X1)

Sumber : output SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 11 nilai F hitung 31,334 dan besaran signifikan 0,000. Nilai signifikan  $0,000 < 0,050$ , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa upah minimum dan daya beli masyarakat berpengaruh secara simultan terhadap PTKP

## Pembahasan

### Pengaruh Upah Minimum Terhadap Perubahan Kenaikan PTKP

Hasil penelitian diperoleh upah minimum mempunyai pengaruh terhadap perubahan kenaikan PTKP yang signifikan. Konstanta sebesar 0,756 mengartikan jika upah minimum naik sebesar 1 satuan maka perubahan akan naik sebesar 0,756. Berdasarkan hasil analisis dapat ditentukan bahwa variabel upah minimum berpengaruh signifikan terhadap kenaikan PTKP pada tingkat kepercayaan 95% yang ditunjukkan dengan nilai sig lebih kecil daripada  $\alpha=0,05$  ( $0,000 < 0,05$ )

### Pengaruh Daya Beli Masyarakat Terhadap Kenaikan PTKP

Hasil penelitian diketahui bahwa daya beli masyarakat memiliki pengaruh terhadap perubahan kenaikan PTKP yang signifikan, konstanta sebesar 1.844.585,824 menunjukkan apabila daya beli masyarakat naik sebesar 1 satuan maka perubahan akan naik sebesar 1.844.585,824. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat ditentukan variabel daya beli masyarakat berpengaruh terhadap kenaikan PTKP pada tingkat kepercayaan 95% yang ditunjukkan nilai sig lebih kecil dari  $\alpha=0.05$  ( $0,023 < 0,05$ ).

### Pengaruh Upah Minimum Provinsi Dan Daya Beli Masyarakat Terhadap Kenaikan PTKP

Hasil pengujian menunjukkan upah minimum provinsi dan daya beli masyarakat secara simultan berpengaruh terhadap kenaikan PTKP secara signifikan. Hal tersebut dijelaskan melalui nilai signifikansi  $F = 0,000$  ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya meningkatnya upah minimum dan daya beli maka bisa diikuti dengan peningkatan PTKP.

## SIMPULAN

1. Dari hasil analisis dan pembahasan ada pengaruh signifikan secara parsial dari upah minimum di 34 provinsi terhadap kenaikan PTKP periode 2014-2018
2. Dari hasil analisis dan pembahasan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari daya beli masyarakat setiap provinsi terhadap kenaikan PTKP periode 2014-2018
3. Dari hasil analisis dan pembahasan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara upah minimum provinsi dan daya beli masyarakat terhadap kenaikan PTKP periode 2014-2018

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozalli, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Badan pusat statistik. 2019. Rata-Rata Pengeluaran per Kapita Sebulan di Daerah Perkotaan dan Perdesaan Menurut Provinsi dan Kelompok Barang (rupiah), 2014-2018: [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)
- Gorby Jonathan, Achmad Husaini dan Sunarti. 2014. Pengaruh Kenaikan Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP) Terhadap Peningkatan Daya Beli Masyarakat Di Daerah Kabupaten Kediri (Studi Kasus Di Desa Sambireksik Kecamatan Gampengrejo). Jurnal mahasiswa perpajakan, volume 1, nomor 1. (<http://www.perpajakan.studentjournal.ub.ac.id>, diakses tanggal 03 November 2019)
- Idris, Fahmi. 2018. Dinamika Hubungan Industrial. Sleman: CV Budi Utama.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2019. Susunan Dalam Satu Naskah Undang – Undang Perpajakan. Jakarta : Ikatan Akuntan Indonesia.
- Modul Pelatihan Pajak Terapan Brevet AB Terpadu: Ikatan Akuntan Indonesia.
- Kementerian Keuangan Direktorat Jenderal Pajak. 2019. Penghasilan Kena Pajak. Jakarta: [Www.Pajak.Go.Id](http://www.pajak.go.id).
- Kementerian Tenaga Kerja. 2018. Penyampaian Data Tingkat Inflasi Nasional Dan Pertumbuhan Produk Domestik Bruto Tahun 2018 : Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Lind dkk. 2014. Teknik-Teknik Statistika Dalam Bisnis Dan Ekonomi. Jakarta: Salemba Empat.
- Lukito, Harjo. 2017. Studi Efektifitas dan Efisiensi Kenaikan Besaran Penghasilan Tidak Kena Pajak Tahun 2016 Terhadap Penghasilan Buruh. *Journal of Entrepreneurship, Business Development and Economic Educations Research* , Volume 1, Nomor 1. (<http://www.jurnal.stitradenwijaya.ac.id>, diakses tanggal 03 november 2019)
- Mardiasmo. 2018. Perpajakan-Edisi Terbaru 2018. Jakarta: CV Andi Offset.
- Ortax. 2014. Penghasilan Tidak Kena Pajak: [Www.Ortax.Org](http://www.ortax.org).
- Pajak Online. 2018. PTKP dan Perhitungan Pajak Penghasilan : [Www.Online-Pajak.Com](http://www.online-pajak.com).
- Septian, Deny. 2018. BPS: Kenaikan UMP Dorong Daya Beli Tahun Depan: [Www.Liputan6.Com](http://www.liputan6.com).
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2017. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Supramono. 2010. perpajakan Indonesia. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Susanti, Nurul. 2018. Pengaruh Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP) dan Jumlah Wajib Pajak Efektif Terhadap Penerimaan PPh Pasal 21. Jurnal riset bisnis e-ISSN: 2598-005X, p-ISSN 2581-0863, Volume 2, 2019.

- issue 1, hal 32-49  
(<http://www.jrb.univpancasila.ac.id>, diakses pada 5 november 2019)
- Tim Dosen Fakultas Ekonomi. 2018. Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Akuntansi - Fakultas Ekonomi Edisi XII Th. 2018. Surabaya: Universitas Adi Buana Surabaya.
- Wagiran. 2019. Metode Penelitian Pendidikan (Teori dan Implementasi). Sleman: CV Budi Utama.
- Widiyanti. 2017. Tinjauan Teoritis Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP) Berdasarkan Undang-Undang No. 36 Tahun 2008 Mengenai Pajak Penghasilan Dibandingkan Dengan Upah Minimum Provinsi Dki Jakarta Sesuai Dengan Peraturan Gubernur Dki Jakarta No. 176 Tahun 2014 Tentang Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta. (Studi Kasus Di Wilayah Jakarta). Banten: Universitas Pamulang.
- Wikipedia. Penghasilan Kena Pajak: [Www.Wikipedia.Org](http://www.Wikipedia.Org).
- Yitawati, Krista. 2015. Analisis Kebijakan Pemerintah Mengenai Penyesuaian Besaran Pendapatan Tidak Kena Pajak (PTKP) Melalui Peraturan Menteri Keuangan Nomor 122/PMK.010/2015 Dalam Meningkatkan Penerimaan Pajak Negara. *Jurnalyustisia merdeka*, volume 1, nomor 2 (<http://www.unmermadiun.ac.id>, diakses tanggal 4 november 2019)

PERLAKUAN AKUNTANSI TERHADAP PRODUK RUSAK DAN PENGARUHNYA  
TERHADAP HARGA POKOK PRODUKSI PADA PT JATIM TAMAN STEEL, MFG  
SIDOARJO

Dewi Mashita Indah Pratiwi<sup>1</sup>, Subakir<sup>2</sup>.

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya<sup>1,2</sup>

[aku.dewishita@gmail.com](mailto:aku.dewishita@gmail.com)

ABSTRAK

Dalam dunia bisnis para pelaku bisnis diharuskan untuk menghasilkan kualitas produk yang baik agar dapat bersaing dengan para kompetitor. Akan tetapi dalam prosesnya, kegiatan proses produksi tidak selalu mendapatkan produk yang bagus, terkadang mendapat produk rusak di dalam setiap prosesnya. Ada 2 kategori produk rusak yang diminta oleh perusahaan, yakni produk rusak yang bisa dijual kembali dan juga produk rusak yang sudah tidak bisa dijual lagi. Tujuan melakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh perlakuan akuntansi produk rusak di dalam perhitungan harga pokok produksi. Perlakuan akuntansi produk rusak di PT Jatim Taman Steel, MFG Sidoarjo nyatanya tidak sesuai dengan teori yang ada, di dalam laporan harga produk tersebut pada bagian laporan produksi, produk rusak yang terjadi tiap tahun dimasukkan dalam produk akhir yang ada setiap tahun, seharusnya menurut kajian teori produk rusak tetap mendapat perlakuan sebagai produk rusak bukan dimasukkan ke dalam produk selesai. Beberapa teori menjelaskan jika laporan harga pokok produk, pembebanan harga pokok produk rusak dibebankan ke dalam produk akhir yang mengakibatkan harga pokok produk akhir per-unit menjadi lebih tinggi.

Kata Kunci : Perlakuan Akuntansi, Produk Rusak, HPP

ABSTRACT

*In the business world, business people are required to produce good quality products to be able to compete with competitors. However, in the process, the production process does not always get good products, sometimes it gets damaged products in every process. There are 2 categories of damaged products requested by the company, namely damaged products that can be resold and also damaged products that cannot be sold anymore. The purpose of conducting this research analysis is to determine the effect of the accounting treatment of damaged products in the calculation of the cost of production. The accounting treatment of damaged products in PT Jatim Taman Steel, MFG Sidoarjo in fact is not in accordance with existing theoretical analysis, in the product price report in the production report section, damaged products that occur annually are included in the final product that is there every year, according to theoretical studies Damaged products are still treated as damaged products instead of being put into finished products. Some theories explain if the cost of goods reported, the cost of damaged goods is charged to the final product which results in higher cost of the final product per unit.*

*Keyword :Accounting Treatment, Damaged Products, HPP*

## PENDAHULUAN

Dalam era *digital* saat ini *system* informasi telah mengalami kemajuan yang sangat pesat, dampaknya adalah banyak persaingan bisnis bebas dalam segala aspek kehidupan. Para pelaku bisnis yang menginginkan pendapatan (laba) yang besar setidaknya memiliki daya saing kuat untuk menyaingi para kompetitornya. Setiap barang jadi (produk siap jual) yang telah lolos proses produksi harus memiliki kualitas yang baik dan disertai dengan harga yang bersaing. Salah satu tahap yang paling berpengaruh adalah proses produksi, disini proses produksi menjadi penentu tentang kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan.

Dalam melakukan proses produksi diperlukan beberapa elemen produksi seperti kebutuhan tenaga kerja langsung, tersedianya bahan baku, dan biaya overhead pabrik, dan juga perlunya beberapa bahan penolong yang dibutuhkan untuk menunjang pelaksanaan produksi. Dalam pelaksanaannya, proses produksi setidaknya mengalami penyimpangan dari rencana awal yang telah disusun oleh perusahaan sebelumnya, karena dalam prosesnya tidak semua produk jadi yang dihasilkan dalam proses produksi adalah produk dalam kategori baik dan juga telah memenuhi standar kelayakan yang telah ditentukan perusahaan. Ketidak sempurnaan hasil produksi dalam suatu produk dapat di kategorikan kedalam produk rusak.

Didalam perusahaan produk rusak memiliki 2 jenis yakni produk rusak yang masih bisa dijual dan juga produk rusak yang tidak bisa dijual kembali . Secara

umum produk yang dikategorikan kedalam produk rusak ialah sebuah barang yang telah sampai pada proses akhir produksi namun produk ini tidak memenuhi standar kualitas yang telah ada diperusahaan, secara ekonomis produk ini tidak akan dilakukan perbaikan lagi dan dinyatakan telah rusak. Produk rusak yang telah dihasilkan akan menjadi salah satu pengaruh negatif terhadap manajemen laba (keuntungan) yang akan di dapat oleh perusahaan tersebut. Terjadinya hal ini menyebabkan produk tersebut dinyatakan tidak bisa untuk dijual lagi dengan harga yang diberikan oleh perusahaan, karena itu memerlukan paham lebih lanjut untuk mendalami perlakuan akuntansi yang tepat dan sesuai dengan kondisi perusahaan. Perusahaan ini menganut sistem akuntansi yang menekankan terhadap elemen-elemen biaya yang bisa digunakan untuk menentukan harga yang nantinya akan timbul karena produk rusak.

Akuntansi biaya merupakan proses pencatatan, penggolongan dan peringkasan dan penyajian biaya pembuatan dan penjualan produk jasa dengan cara tertentu serta bentuk penafsiran terhadapnya (Mulyadi, 2015). Akuntansi biaya juga berisi tentang informasi biaya produksi untuk kepentingan kegiatan manajemen perusahaan industri, yang meliputi adanya bahanbaku, biaya tenaga kerjalangsung, dan biaya *overhead* pabrik, penyimpanan, dan penjualan produk jadi (Sujarweni, 2015)

Dengan hal ini perusahaan dituntut harus tepat, dalam menetapkan harga untuk menjual kembali produk yang telah mengalami kecacatan, (produk

yang tidak sempurna seperti mengalami kecacatan fisik, kondisi penyok, ukuran tidaksesuai, produk mengalami kerosi), sehingga harga jual pada produk tersebut termasuk kedalam harga rata-rata yakni sebanding dengan harga produk rusak yang beredar dipasaran, untuk harga relatif terjangkau. Ketika perusahaan menginginkan harga jual yang lebih tinggi daripada harga yang ditawarkan dipasar maka hal ini akan secara langsung mempengaruhi volume penjualan, dan disini mengakibatkan volume penjualan menjadi turun dikarenakan para calon pembeli tidak mampu membeli barang /produk yang telah ditawarkan oleh perusahaan, dan hal terburuknya adalah konsumen memilih untuk membeli produk yang sama di perusahaan *competitor* lain karena perusahaan lain menawarkan barang yang sama dengan harga relatif terjangkau. Hal ini akan mempengaruhi manajemen laba yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut. Penurunan manajemen laba akan segera terjadi karena produk tersebut dinyatakan tidak bisa dijual kembali dengan harga baru oleh perusahaan, perusahaan memerlukan beberapa paham atas perlakuan akuntansi yang baik dan sesuai pertimbangan lebih lanjut oleh perusahaan. Dalam hal ini ialah sistem Akuntansi biaya bisa menentukan harga-harga yang nantinya akan timbul karena adanya produk rusak.

Akuntansi biaya ialah sebuah proses penggolongan, penyajian dan pencatatan, dan penyajian biaya pembuatan dan penjualan produk jasa dengan cara tertentu sertabentuk penafsiran terhadapnya (Mulyadi, 2015). Akuntansi biaya informasi tentang biaya produksi untuk kepentingan kegiatan

manajemen perusahaan industri, yang meliputi bahan baku, biaya tenaga kerja langsung, dan biaya *overhead* pabrik, penyimpanan, dan penjualan produk jadi (Sujarweni, 2015). Dengan adanya beberapa asumsi yang telah dijelaskan sebelumnya, maka perusahaan harus bisa menetapkan harga jual produk yang telah mengalami cacat (produk tidak sempurna seperti mengalami kecacatan fisik, kondisi penyok, ukuran tidak sesuai, produk mengalami kerosi), sehingga harga jualnya menjadi harga rata-rata yang berada di pasaran. Harga jual produk nantinya akan disesuaikan dengan proses produksi ulang dengan mempertimbangkan bop pabrik. Hal ini diharapkan bisa menjual produk dengan harga yang bersaing dipasaran untuk menaikkan volume penjualan produk yang telah ditawarkan perusahaan.

Rumusan masalah penelitian ini tentang bagaimana Pengaruh Perlakuan Akuntansi Produk Rusak dalam Perhitungan Harga Pokok Produksi di PT Jatim Taman Steel, MFG Sidoarjo?.

Adapun tujuan dari dilakukan nya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh yang timbul dari perlakuan akuntansi produk rusa ke dalam perhitungan HPP di PT Taman Jatim Steel, MFG Sidoarjo.

Referensi yang peneliti gunakan untuk melakukan penelitian ini ialah dari penelitian terdahulu, :(1) Muhtarudin, M., & Sulastri, T., 2019, Perlakuan Akuntansi Produk Rusak Dalam Menentukan Harga Pokok Produksi. (2) Noviana, 2017, Analisis Produk Rusak pada Perhitungan Harga Pokok Produksi. (3) Tabrani, 2017, Analisis Perlakuan Akuntansi Produk

Rusak dalam Menghitung Harga Pokok Produksi.

Menurut Nur Nasution dalam penelitian Nosra Weti (2016) "kualitas produk ialah kecocokan penggunaan produk (*fitness for use*) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan."

Produk rusak merupakan sebuah barang jadi yang tidak memiliki kriteria standar mutu yang baik, yang secara ekonomis produk ini nantinya tidak lagi diperbaiki menjadi produk yang baik dan jika produk rusak melewati tahap produksi kembali, produk akan menyerap biaya bahan baku, biayatenaga kerja dan biaya overhead pabrik. (Mulyadi :2015).

Perlakuan harga pokok produk rusak menurut Harnanto, M (2017), Produk rusak, seperti halnya produk hilang, bisa terjadi pada tahap pengolahan manapun, meski pada umumnya tidak terdeteksi sampai dengan saat perhitungan/inspeksi fisik terhadap produk dilakukan."

## METODE

Jenis penelitian yang dipilih untuk melakukan penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah laporan produk rusak PT Jatim Taman Steel, MFG Sidoarjo dengan pengambilan kriteria laporan produk rusak selama kurun waktu bulan Januari sampai Desember tahun 2018. Tujuan diambilnya kriteria sebagai berikut adalah untuk memfokuskan dan mempermudah penelitian yang diteliti oleh peneliti. Jenis data yang dipakai peneliti ialah data kuantitatif yang memiliki sifat deskriptif,

dan peneliti menggunakan sumber data sekunder yaitu data laporan produk rusak yang dihasilkan selama periode 2018 awal-akhir. Teknik dalam menentukan kriteria sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Disini sampel diambil dari data produk rusak yang paling banyak didalam satu tahun periode tersebut. Dokumen yang digunakan adalah laporan tentang biaya untuk produksi, total penjualan, dan data produk rusak yang didapat dalam proses produksi produksi PT Taman Jatim Steel, MFG Sidoarjo selama periode Januari – Desember 2018. Dalam penelitian ini hanya memiliki satu variabel, hal ini memungkinkan peneliti lebih fokus untuk melakukan analisa yang dibutuhkan untuk melakukan riset lebih dalam terhadap hal yang ingin diteliti. Variabel yang digunakan peneliti adalah perlakuan akuntansi produk yang telah rusak dalam melakukan perhitungan harga pokok produksi untuk menghasilkan barang jadi/produk selesai, yang berpengaruh langsung terhadap HPP reparasi produk rusak.

Perlakuan akuntansi terhadap produk rusak dengan perhitungan harga pokok produksi besi baja adalah sebagai berikut :

1. Produk atau barang rusak yang dihasilkandari proses menghitung harga pokok produksi akan dijadikan pengurang untuk hpp selesai. Produk rusak yang mampu terjual nantinya akan menjadi pengurang untuk harga pokok produksi baik, hal ini menyebabkan harga produksi yang telah selesai menjadi rendah dibanding dengan harga pokok produk sebelumnya, dikarenakan ada

pengurangan dari harga penjualan barang atau produk yang telah rusak tersebut.

2. Hasil dari penjualan produk yang mengalami kerusakan akan dijadikan sebagaisalah satu biaya untuk mengurangi semua elemen biaya produksi yang akan hpp menjadi lebih kecil.
3. Hasil dari produk rusak nantinya juga akan diperlakukan sebagai pengurangan elemen biaya overhead pabrik. Dengan ini perlakuan yang diterima untuk hpp rusak hanya biaya overhead pabrik saja nantinya akan dikurangi dengan hasil produk yang akan dijual kembali.

Adapun peneliti menggunakan analisis data dengan pendekatan metode deskriptif yakni metode untuk menyusun, mengumpulkan lalu dilakukan analisis data untuk pemecahan masalah yang dihadapi dan meneliti berdasarkan teori yang berhubungan dengan penelitian (Sugiyono. 2017:312).

## HASIL

Dalam hal ini produk rusak yang ada merupakan produk yang memiliki kualitas tidak baik dan juga produk ini tidak bisa dijual kembali. Perlakuan produk yang digunakan dalam proses perhitungan diawal memakai metode harga pokok rata-rata.

Perhitungan HPP (harga pokok produksi) yang telah sampai tahap akhir didapat dengan mengalikan jumlah produk akhir kategori baik dengan harga pokok per unit, lalu setelah itu mulai menambahkan hpp (harga pokok produk) rusak yang diperoleh dari jumlah produk rusak dikalikan dengan harga pokok per

unit setelah itu akan melakukan penjumlahan harga pokok produk selesai yang baik dan harga pokok produk selesai yang rusak akan dijumlahkan dan dibagi dengan jumlah produk selesai yang baik maka akan diperoleh harga pokok perunit dengan membebankan harga pokok produk rusak pada produk selesai.

### Perhitungan

$$\text{HPP} = \frac{(\text{Produk Baik} \times \text{HP.Unit}) + (\text{Produk Rusak} \times \text{HP.Unit})}{\text{Produk Baik}}$$

Perhitungan terakhir yang dilakukan ialah menambahkan HPP selesai dengan harga pokok produk yang terakhir, hal ini akan memperoleh besarnya harga pokok yang diperhitungkan.

### Perhitungan

$$\begin{aligned} \text{PDP akhir} \times \text{HPP Bahan baku} &= \text{Rp}..... \\ \text{PDP akhir} \times \text{HPP BTKL} &= \text{Rp}..... \\ \text{PDP akhir} \times \text{HPP BOP} &= \text{Rp}..... + \\ \text{Jumlah Harga Pokok PDP Akhir} &= \text{Rp}..... \end{aligned}$$

Berikut adalah laporan harga pokok produksi untuk item produk pada PT. Jatim Taman Steel, Mfg.

**Tabel 4.6**

### **Perhitungan Harga Pokok Produk pada BILLET (2400-6000) SUP9A-LVS160\_F4M**

Perlakuan Akuntansi Produk Rusak di PT Jatim Taman Steel, MFG Sidoarjo. Jumlah total produksi BILLET (2400-6000) SUP9A-LVS160\_F4M tahun 2018 selama tahun 2018 adalah 19.208 unit. Biaya untuk melakukan produksi disetiap satu unit billet adalah sebagai berikut :

|                    |                   |
|--------------------|-------------------|
| HPP selesai baik:  | Rp. 4,228,427,686 |
| HPP rusak :        | Rp. 415,126,085   |
| Biaya Bahan Baku   | Rp. 1,339,500,000 |
| Biaya Tenaga K. L. | Rp. 18,849,79     |
| Biaya Overhead P.  | Rp. 37,952,500    |

|                     |                   |
|---------------------|-------------------|
| HPP                 | Rp. 6,039,856,066 |
| Hasil Produksi Baik | 13,425            |
| HPP Per unit        | Rp. 449,896       |
| Dibulatkan          | Rp. 450.000       |

Pada perhitungan diatas diketahui biaya produksi untuk setiap unit billet untuk type (2400-6000) SUP9A-LVS160\_F4M tahun 2018 ialah sebesarRp. 500.000.

Pada tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa Produk Masuk Awal Proses sebesar 4.658 unit, produk masuk sebesar 14.550 unit. Pada perhitungan ini terdapat biaya beban yaitu biaya terhadap biaya tenaga kerja yang bekerja secara langsung, biaya pengadaan bahan baku, dan juga biaya over head pabrik.

Adapun hasil perhitungan HPP untuk 30 produk pada tahun 2018 adalah proses akhir untuk perhitungan harga pokok produksi pada produk BILLET (2400-6000) SUP9A-LVS160\_F4M tahun 2018 diperoleh hasil harga pokok produksi sebesar Rp. 6.039.856.066 dengan hasil produk selesai baik sebesar 13.425 unit.

Harga pokok produk menjadi salah satu komponen untuk menentukan harga pokok untuk melakukan penjualan barang produksi. Harga pokok penjualan yang ditetapkan akan memiliki pengaruh besar untuk mendapatkan keuntungan oleh perusahaan. Besar keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan secara tidak langsung juga mempengaruhi besar pajak yang akan dibayarkan perusahaan. Harga pokok produksi yang rusak tetap dihitung dan selanjutnya ditambahkan pada harga pokok produksi baik. Selanjutnya ditambahkan beban biaya meliputi biaya tenaga kerja langsung , biaya untuk bahan baku, biaya over head pabrik. Selanjutnya

total hpp dibagi jumlah produk yang dihasilkan.

## SIMPULAN

Menurut analisis penelitian yang telah didapat oleh peneliti dengan menggunakan analisis-analisis yang telah dilakukan tentang perlakuan akuntansi terhadap produk rusak maka peneliti bisa membuat simpulan bahwa perlakuan akuntansi produk rusak di PT Jatim Taman Steel, MFG Sidoarjo bertentangan dengan teori-teori yang ada sebelumnya.

Disebabkan adanya laporan pada harga produk tersebut menjadi salah satu bagian dari laporan produksi, dan juga terdapat pada laporan produk rusak yang terjadi tiap tahunnya, yang juga dimasukkan untuk dokumen produk akhir yang ada tiap tahun, menurut kajian teori yang ada, produk rusak tetap akan mendapat perlakuan sebagai produk rusak dan tidak termasuk laporan produk jadi (selesai).

## IMPLIKASI

Implikasi dari hasil penelitian bagi perusahaan adalah sebaiknya perlakuan akuntansi untuk barang rusak harusnya disesuaikan dengan kajian teori yang ada, kemudian untuk penyajian laporan keuangan yang telah ada sebelumnya, harus ditempatkan dengan benar karena dengan adanya laporan keuangan tersebut dapat memperlihatkan gambaran mengenai proses produksi yang sebelumnya telah ada (*feedback*) dan sebaiknya pada tahap akhir perhitungan biaya produksi seharusnya dilakukan pembulatan nilai agar hasil perhitungan yang diperoleh menjadi lebih akurat.

**KETERBATASAN PENELITIAN**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah perolehan data yang hanya terbatas pada data dokumen, karena PT Jatim Taman Steel hanya mengizinkan untuk melakukan pengambilan data dari data dokumen saja, selain itu peneliti mendapatkan periode yang singkat dalam melakukan penelitian ini, sehingga data atau informasi yang di dapat oleh peneliti sebatas data dokumen saja.

**Daftar Pustaka**

- Bastian dan Nurlela. 2014. *Akuntansi Biaya : Kajian Teori dan Aplikasi. Edisi Pertama*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Harnanto. 2017. *Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis*. Yogyakarta: BPFE.
- Harnanto, M. 2017. *Akuntansi Biaya : Konsep dan Metodologi Penggolongan Biaya, Elemen Biaya Produksi, Perhitungan Harga Pokok Produk*. Yogyakarta: CV. Andi offset.
- Hansen dan Mowen. 2016. *Akuntansi Manajerial. Buku 2. Edisi 14*. Jakarta : Salemba Empat
- Homgren, Charles T. dkk. 2006. *Akuntansi Biaya, Penekanan Manajerial*. Jakarta: PT. Indeks.
- Muhtarudin dan Tuti Sulastri.(2019). *Perlakuan Akuntansi Produk Rusak Dalam Menentukan Harga Pokok Produksi*.<http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea> . Diakses tanggal 16 Agustus 2019, pukul 20:09 WIB.
- Mulyadi. 2015. *Akuntansi Biaya, Edisi 5*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Oktiana, Nevia. 2015. Analisis faktor yang mempengaruhi profitabilitas perbankan (Studi Pada Bank Umum Milik Negara Yang Terdaftar di Bank Indonesia Periode 2011-2013). *Skripsi*. Bandar Lampung : Universitas Lampung
- R A Supriyono., 2014. *Akuntansi Biaya Pengumpulan Biaya dan Penentuan Harga Pokok*, Edisi 2, Yogyakarta, BPFE.
- Suhardiyah M, Fariana R, dan Purwanthari AS, 2014. *"Akuntansi Biaya : Suatu Konsep Menghitung Biaya Produk."* Surabaya : Adibuana UniversityPress.
- Suharsaputra, Uhar, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2014.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta:
- Rajawali Sudarsono. Heri. 2009. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah, Deskripsi, dan Ilustrasi*. Yogyakarta: Ekonisia
- Witjaksono, Armanto. 2014. *Akuntansi Biaya*. Yokyakarta: Graha ilmu.
- Internet :  
<http://jts.co.id/jts/id/home-2/>

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEADILAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT. SIEGWERK INDONESIA SURABAYA

Siti Samsiah<sup>1</sup>, Anggun Wahyu Winasis.<sup>2</sup>  
Universitas PGRI AdiBuana Surabaya<sup>1,2</sup>  
[sam.si29@yahoo.co.id](mailto:sam.si29@yahoo.co.id)  
[Anggun0677@gmail.com](mailto:Anggun0677@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Siegwerk Indonesia Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Siegwerk Indonesia Surabaya yang berjumlah 65 karyawan. Teknik penentuan jumlah sampel yaitu menggunakan sampel jenuh, sedangkan pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dokumentasi kemudian dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda dan uji signifikan dengan bantuan program SPSS version 24. Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan uji t dapat disimpulkan variabel budaya organisasi, keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional dengan hasil budaya organisasi  $t_{hitung}=5,237$  dengan nilai sig.0,000 keadilan organisasi  $t_{hitung}=4,463$  dengan nilai sig.0,000 dan lingkungan kerja  $t_{hitung}=3,471$  dengan nilai sig.0,001 sedangkan untuk uji f simultan diperoleh hasil 15,908 dengan nilai sig.0,000.

**Kata kunci :** budaya organisasi, keadilan organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi

### ABSTRACT

Research conducted to analyze the influence of organizational culture, organizational justice and work environment on organizational commitment of employees of PT. Siegwerk Indonesia Surabaya. The population in this study were 65 employees of PT. Siegwerk Indonesia Surabaya. The technique of determining the number of samples is using saturated samples, while data collection using questionnaires and documentation is then analyzed using multiple linear regression tests and significant tests with the help of the SPSS version 24 program. work significant and positive effect on organizational commitment with organizational culture results  $t_{count} = 5.237$  with a value of sig.0,000 organizational justice  $t_{count} = 4.463$  with a value of sig.0,000 and work environment  $t_{count} = 3.471$  with a value of sig.0.001 while for the f simultaneous test results obtained 15.908 with value of sig.0,000.

**Keywords:** organizational culture, organizational justice, work environment and organizational commitment

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Di era revolusi industri 4.0, sumber daya manusia adalah salah satu unsur terpenting bagi perusahaan. Bagi organisasi kunci kesuksesan adalah kinerja individu, sehingga peran sumber daya manusia sangat penting demi kelangsungan aktivitas di organisasi.

Memiliki sumber daya manusia yang unggul serta pola pikir terhadap pandangan perusahaan kedepan sangat berpengaruh penting dalam organisasi. Pola pikir sumber daya manusia dalam berorganisasi juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor adalah budaya organisasi. Budaya organisasi juga memengaruhi sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kontribusi untuk berkomitmen dalam organisasi sehingga budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap perilaku karyawan.

Kondisi Kerja yang harmonis selain dapat di pengaruhi oleh budaya organisasi juga dapat dipengaruhi oleh keadilan organisasi dalam suatu perusahaan. Karyawan yang diperlakukan dengan adil dalam organisasi pasti akan lebih berkompeten dengan pekerjaannya, dan apabila karyawan yang merasa tidak di perlakukan adil akan meninggalkan organisasi tersebut. Pemimpin yang memperlakukan karyawan secara adil akan mampu memperkuat komitmen karyawan untuk tetap berkerja di perusahaan.

Selain Keadilan Organisasi dan Budaya organisasi lingkungan kerja juga berperan penting sebagai penentu sikap dalam organisasi. Dengan adanya lingkungan kerja yang efektif dan kondusif akan memberi rasa aman dan nyaman bagi pegawai untuk bekerja secara optimal.

Terciptanya lingkungan kerja yang baik akan menumbuhkan komitmen karyawan

terhadap perusahaan. Komitmen organisasi tidak sekedar keberpihakan dan keterlibatan dalam organisasi, namun juga kesetiaan yang diungkapkan karyawan terhadap perusahaan. Maka dari itu komitmen organisasional merupakan sikap setia dari seorang karyawan dalam satu organisasi.

Demikian perusahaan yang akan saya lakukan penelitian di PT Siegwark Indonesia Rungkut Surabaya. Perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan tinta ingin berkembang dengan baik dan untuk mencapai suatu tujuan PT Siegwark Indonesia Surabaya, membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten tinggi serta memiliki komitmen organisasi yang diharapkan terhadap loyalitas perusahaan demi meningkatkan dan mengurangi ketidakhadiran karyawan yang terjadi selama ini misalnya terlambat masuk kerja, tidak hadir ketika jam kerja, atau tidak serius dalam berkerja. Dari permasalahan tersebut sering kali dihadapi oleh perusahaan yang dapat menghambat aktivitas berkerja.

Maka dari itu permasalahan yang terjadi dalam perusahaan mengenai komitmen organisasional yang kurang pada karyawan lebih baik dicari jalan keluarnya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membentuk budaya organisasi yang baik, keadilan yang diberikan oleh perusahaan seperti tidak membedakan karyawan satu dengan lainnya, lingkungan kerja yang layak sehingga karyawan nyaman dapat berkerja secara optimal. Dalam latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Siegwark Indonesia Surabaya”

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya? Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya?
3. Apakah budaya organisasi keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya?

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya

**TELAAH PUSTAKA****a. Budaya Organisasi**

Menurut Khaerul Umam (2018:129) Budaya Organisasi sebagai dasar yang memberi arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan.

Menurut Wibowo (2016:33) indikator budaya organisasi terdiri tujuh karakteristik yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Berorientasi pada hasil, dimana manajemen fokus pada hasil dari pada sekedar pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut
3. Berorientasi pada orang, dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
4. Berorientasi pada tim, dimana aktivitas kerja diorganisasi berdasarkan tim daripada individual
5. Agresivitas, dimana orang cenderung lebih agresif, kompetitif dan bukannya santai-santai
6. Stabilitas, dimana aktivitas organisasional menekankan menjaga kondisi saat ini sebagai lawan dari perkembangan

**b. Keadilan Organisasi**

Menurut Busro (2018:254) pada hakikatnya keadilan organisasi adalah memperlakukan seseorang atau pihak lain sesuai dengan haknya. Aspek yang menjadi hak setiap orang adalah diakui dan dipelakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya, yang sama derajatnya, yang sama hak dan kewajibannya, tanpa membedakan suku, ras, keturunan dan agamanya Keadilan organisasi sangat terkait dengan posisi, peran, fungsi,

jabatan, struktural, tingkat pendidikan, curahan pikiran, tenaga, waktu dalam proses pencapaian tujuan organisasi Menurut Al-Zubi (dalam I Made Angga Saputra 2019:24) menyatakan bahwa indikator-indikator keadilan organisasi adalah sebagai berikut :

1. Keadilan distributif

Keadilan yang dirasakan pegawai berdasarkan hasil yang mereka terima dari organisasi.

2. Keadilan prosedur

yang dirasakan oleh karyawan dari suatu aturan dan prosedur yang mengatur suatu proses dalam organisasi

3. Keadilan interaksional

Keadilan interaksional ini mengacu pada keadilan perlakuan pimpinan kepada karyawan seperti pemimpin memperlakukan karyawan dengan hormat dan bermatabat

**c. Lingkungan Kerja**

Menurut Alex S. Nitisemito (dalam Muhammad Iqbal 2016:03) lingkungan kerja yakni sesuatu yang ada disekitar pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan pada dirinya. Untuk mendapat kinerja yang baik, lingkungan kerja fisik dan nonfisik tidak dapat dipisahkan.

Yoyo Sudarsono (2018:51) indikator-indikator yang termasuk dalam lingkungan kerja adalah :

1. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor.

2. Pewarnaan

Pewarnaan merupakan hal yang penting bagi pegawai dalam tugasnya..

3. Kebersihan

Kebersihan merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan.

4. Pertukaran suara

Dalam suatu perusahaan pertukaran suara sangatlah di perlukan untuk mendapatkan kondisi kerja yang nyaman.

5. Suara/ kebisingan

Dalam tempat kerja suara/kebisingan timbul suara berasal dari alat dan mesin kantor.

6. Keamanan

Keamanan dalam lingkungan kantor sangat penting bagi pegawai.

**d. Komitmen Organisasional**

Menurut Wibowo (2019:429) komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang organisasi berpihak terhadap organisasi tertentu. Untuk mencapai tujuan serta keinginannya, mempertahankan keanggotaan tersebut. Upaya mewujudkan situasi yang kondusif sebagai mana organisasi memiliki sinergi dalam orientasi pencapaian tujuan dan berusaha keras.

Dalam pencapaian target yang ditentukan tersebut yaitu komitmen organisasi amat dibutuhkan.

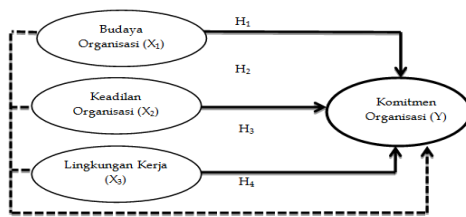
Yoyo Sudarsono (2018:142) Mengemukakan tiga indikator dalam komitmen organisasi yakni :

1. Komitmen afektif (*Affective Commitment*)

2. Komitmen kelanjutan (*Continuance Commitment*)

3. Komitmen normatif (*Normative Commitment*)

## Kerangka Konseptual



Gambar 1 kerangka konseptual

## Hipotesis

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Siegwark Indonesia Rungkut Surabaya
2. Keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Siegwark Indonesia Rungkut Surabaya
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Siegwark Indonesia Rungkut Surabaya.
4. Budaya organisasi, keadilan organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Siegwark Indonesia Rungkut Surabaya.

## METODE

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Siegwark Indonesia Surabaya. Sedangkan untuk sampelnya diperoleh 65 responden. Dengan teknik Sampling Jenuh.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Pengujian validitas dapat dilakukan menguji data yang diperoleh sehingga dapat mengukur valid dan tidaknya kuisioner. Pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan bantuan alat ukur program *statistic prooduct and service*

*solution* (SPSS). Jika koefisien antara item satu sama lain sama apabila diatas 0,3 maka item dinyatakan vaalid, apabila nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. dengan mencari nilai koefisien korelasii (r) dari masing pertanyaan dan membandingkan dengan nilai kritis table korelasi r. biila r hitung > 0,3, maka item terseb4.6.ut valid.

### Uji Reliabilitas

Pada reliabilitas koefisien nilai alpha cronbach pada variable Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,926, variabel Keadilan Organisasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,955, Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,980, dan variabel Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia (Y) sebesar 0,922. Dari semua variabel nilai koefisien *reliabilitas* cronbach alpha lebih dari 0,6. maka dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam hasil analiisis yang dilakukan, maka persamaaan regresi yang terbentuk sebagai berikut:

$$Y = 5,441 + 0,522X_1 + 0,352X_2 + 0,352$$

Y = Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> = Keadilan Organisasi

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

Dari Peersamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5,441 menyatakan bahwa jika variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, dan Lingkungan Kerja dianggap konstan, maka Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia mendapat penilaian sebesar 5,441. Artinya untuk mendapatkan

Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia yang tinggi tanpa variabel Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, dan Lingkungan Kerja yang telah disebutkan maka estimasi Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia belum ada tanda-tanda perubahan berpengaruh, walaupun hasil pengujian pada tingkat signifikansi  $<0,05$ .

2. Koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,522 memberikan arti bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) ada peningkatan sebesar satu persen maka Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia ( $Y$ ) dapat meningkat 0,522 dengan anggapan variabel Keadilan Organisasi ( $X_2$ ) dianggap konstan.
3. Koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,436 memberikan arti bahwa Keadilan Organisasi ( $X_2$ ) ada peningkatan sebesar satu persen maka Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia ( $Y$ ) dianggap konstan.
4. Koefisien regresi ( $b_3$ ) sebesar 0,352 memberikan arti bahwa Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) ada peningkatan sebesar satu persen maka Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia ( $Y$ ) meningkat 0,352 dengan anggapan variabel budaya organisasi dan keadilan organisasi dianggap konstan.

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji T

**Tabel 1**

| Uji t                     |       |       |
|---------------------------|-------|-------|
| Standardized Coefficients | T     | Sig.  |
| (Constant)                | 1,428 | 0,000 |
| Budaya Organisasi         | 5,237 | 0,000 |
| Keadilan Organisasi       | 4,463 | 0,000 |
| Lingkungan Kerja          | 3,471 | 0,001 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 1 hasil output dapat diketahui bahwa :

1. Variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai  $t_{hitung} 5,237 > t_{tabel} = 1,991$  maka tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, variabel Budaya Organisasi ini mendukung terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia, dan hasil pengujian menyatakan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

2. Variabel Keadilan Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai  $t_{hitung} 4,463 > t_{tabel} = 1,991$  maka tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, variabel Keadilan Organisasi ini mendukung terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia, dan hasil pengujian menyatakan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

3. Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai  $t_{hitung} 3,471 > t_{tabel} = 1,991$  maka tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Artinya, variabel Lingkungan Kerja ini mendukung terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia, dan hasil pengujian menyatakan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

### 2. Uji F

**Tabel 2**

| Uji F      |        |                    |
|------------|--------|--------------------|
|            | F      | Sig.               |
| Regression | 15,908 | 0,000 <sup>b</sup> |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Pada tabel diatas, diperoleh analisis bahwa variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja yang diuji secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia ditunjukkan hasilnya maka

signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan hasil uji F memperoleh sebesar  $15,908 > F$  tabel 2,75 ( $df=64$ ). jadi hasil pengujian yang membuktikan bahwa hipotesis pertama  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y)

Variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai  $t_{hitung} 5,273 > t_{tabel} = 1,991$  maka signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, variabel Budaya Organisasi ini mendukung terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia, dan hasil pengujiannya menyatakan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

Diketahui dalam penelitian ini PT Siegwark Indonesia memiliki budaya bahwa seorang pimpinan harus terbuka dengan karyawan begitu sebaliknya. Budaya organisasi di dalam perusahaan ini disukai oleh karyawan sehingga terciptanya perasaan loyal dari seorang karyawan terhadap perusahaan.

#### 2. Keadilaan Organisasi ( $X_2$ ) Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Variabel Keadilaan Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai  $t_{hitung} 4,463 > t_{tabel} = 1,991$  maka signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, variabel Keadilaan Organisasi ini mendukung terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia, dan hasil pengujiannya menyatakan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

Diketahui dalam penelitian ini seluruh karyawan diperlakukan sama dengan kewenangan sesuai devisinya sehingga tidak ada golongan karyawan yang diistimewakan dalam perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan merasa diperlakukan secara adil sehingga menciptakan rasa loyal pada diri karyawan

#### 3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai  $t_{hitung} 3,471 > t_{tabel} = 1,991$  maka signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Artinya, variabel Keadilaan Organisasi ini mendukung terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia, dan hasil pengujiannya menyatakan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

Diketahui hasil penelitian ini karyawan merasa cocok dengan warna dinding tempat kerjanya sehingga memperhatikan faktor lainnya yaitu suhu, suara, keselamatan. Kenyamanan dalam tempat kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi emosional karyawan sehingga dapat membuat karyawan nyaman di tempat kerjanya.

#### 4. Budaya Organisasi, Keadilaan Organisasi, Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

Budaya Organisasi, Keadilaan Organisasi yang diuji secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia ditunjukkan hasilnya dengan menggunakan uji-f. diketahui nilai  $f_{hitung}$  sebesar 15,809 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga ( $0,002 < 0,05$ ). Pada pengujian tersebut diperoleh hasil yang menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti. Yang artinya

Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Keadilan Organisasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia (Y) di Surabaya.

### Simpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa :

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia. Pengujian tersebut diperoleh hasil yang menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti.
2. Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia. Pengujian tersebut diperoleh hasil yang menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia. Pengujian tersebut diperoleh hasil yang menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti.
4. Budaya Organisasi, Keadilan Sosial, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia. Pengujian tersebut diperoleh hasil yang menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti

### Implikasi

Implikasi penelitian ini untuk mendapatkan bukti empirik dari faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional Karyawan seperti budaya organisasi, keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. Sehingga budaya organisasi, keadilan organisasi dan lingkungan kerja dapat digunakan dalam perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dan berdampak

positif bagi perusahaan untuk mencapai suatu tujuan.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya membahas 4 variabel yaitu budaya organisasi, Keadilaan Organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan, maka diharapkan untuk peneliti berikutnya menambah atau mengganti variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini peneliti hanya membahas bagaimana komitmen karyawan PT. Siegwark Indonesia Surabaya, diharapkan peneliti selanjutnya tidak menggunakan judul yang telah digunakan sebelumnya di PT. Siegwark Indonesia Surabaya.

### Daftar Pustaka

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Prenadamadia Group. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Latib, Fathoni, Minarsih, 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai*. Volume 2. No.2. Universitas Pandanaran Semarang.
- Muhammad Iqbal Zainal Abidin, Yonathan Pangtulan. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan fikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan* di Rumah Sakit SM Samarinda. Volume 13. No.1 Universitas Mulawarman Indonesia
- Saputra, I Made Angga, I Made Artha Wibawa. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap*

- Komitmen Organisasional Karyawan*.  
Volume 19. No, 10. Jurnal Of  
Management and Business Research.  
Universitas Udaya Bali
- Sarwono. 2016. *Metode Penelitian  
Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta:  
Graha Ilmu
- Sinambela Litjan P. 2018. *Manajemen  
Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan  
Implikasi Kinerja* . Penerbit  
Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian  
Kuantitatif Dilengkapi Dengan  
Perbandingan Perhitungan Manual &  
SPSS*. PT Fajar Interpratama Mandiri.  
Bandung
- Sudaryo Yoyo, Dkk, 2018. *Manajemen  
Sumber Daya Manusia*, CV Andi,  
Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian  
Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.  
Alfabeta. Bandung.
- Umam, Khaerul. 2018. *Perilaku Organisasi*.  
Cetakan 3. CV Pusaka Setia, Bandung.
- Wibowo, 2016. *Budaya Organisasi*. Cetakan  
4. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

## ANALISIS KUALITAS PELAYANAN *ONLINE* BAGIAN KEMAHASISWAAN BERDASARKAN PERSEPSI MAHASISWA PADA UNIVERSITAS DINAMIKA

Sulistiowati<sup>1)</sup> Muhamad Basyrul Muvid<sup>2)</sup> Tony Soebijono<sup>3)</sup> Mohammad Al Hafidz<sup>4)</sup> Femmy Liana Purnomo<sup>5)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi S1 Sistem Informasi Universitas Dinamika, \*e-mail: sulist@dinamika.ac.id

<sup>2)</sup> Program Studi S1 Sistem Informasi Universitas Dinamika, \*e-mail: muvid@dinamika.ac.id

<sup>3)</sup> Program Studi S1 Akuntansi Universitas Dinamika, \*e-mail: tonys@dinamika.ac.id

<sup>4)</sup> Program Studi S1 Sistem Informasi STIE Perbanas, \*e-mail: Mohammad.hafidz@perbanas.ac.id

<sup>5)</sup> Program Studi S1 Sistem Informasi Universitas Dinamika, \*e-mail: 17410100079@dinamika.ac.id

### ABSTRAK

Pada masa wabah virus Corona di tahun 2020 hampir semua aktivitas di semua bidang dilakukan secara online, begitu juga dengan aktivitas di dunia pendidikan perguruan tinggi. Salah satu perguruan tinggi swasta di Surabaya yang menerapkan pelayanan secara online adalah Universitas Dinamika. Pada Universitas Dinamika pelayanan secara online dilakukan untuk proses pembelajaran dan pelayanan administrasi. Salah satu bagian yang terkait langsung dengan pelayanan administrasi kepada mahasiswa adalah bagian kemahasiswaan. Pada saat ini Bagian Kemahasiswaan Universitas Dinamika belum mengevaluasi terhadap pelayanan administrasi secara online yang telah diberikan kepada mahasiswa. Oleh sebab itu dilakukan penelitian untuk mengetahui hasil evaluasi pelayanan administrasi secara online yang telah diberikan oleh Bagian Kemahasiswaan Universitas Dinamika. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggunakan instrumen kualitas pelayanan meliputi lima dimensi yaitu tampilan fisik, kehandalan, daya tanggap, jaminan, dan empati. Hasil dari penelitian dengan sampel 115 mahasiswa aktif Universitas Dinamika periode April 2020 diperoleh bahwa kualitas pelayanan di bagian kemahasiswaan secara online untuk dimensi tampilan fisik sudah cukup baik, sedangkan untuk dimensi kehandalan, dimensi daya tanggap, dimensi jaminan, dan dimensi empati sudah cenderung baik. Secara keseluruhan kualitas pelayanan di bagian kemahasiswaan secara online sudah cenderung baik.

**Kata kunci:** kualitas pelayanan, online, bagian kemahasiswaan, Universitas Dinamika, dimensi

### ABSTRACT

*When the Coronavirus outbreak in 2020, almost all activities in all fields were carried out online, as well as activities in higher education. One of the private universities in Surabaya that applies online services is Universitas Dinamika. At Universitas Dinamika, online service is carried out for the learning process and administrative services. One of the departments that are directly related to student administration services is the student affairs division. However, the Student Affairs division has not yet evaluated the online administration services that have been provided to students. Therefore, a study was conducted to determine the results of the evaluation of online administration services that have been provided by the Student Affairs division at Universitas Dinamika. This research method is descriptive analysis using service quality instruments including five dimensions, namely physical appearance, reliability, responsiveness, assurance, and empathy. The results of the study with a sample of 115 active students at the Universitas Dinamika for the period of April 2020 found that the quality of service in the online student affairs division for the physical appearance dimensions was quite good, while for the reliability, responsiveness, assurance, and empathy dimensions, it was good. Overall, the quality of service in the online student affairs division tends to be good.*

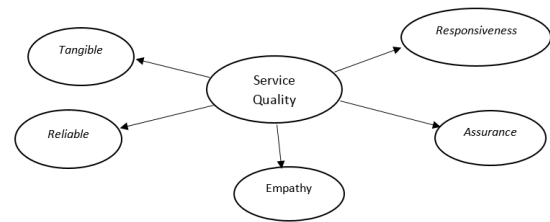
**Keywords:** Quality of service, online, student affairs division, Universitas Dinamika, dimensions

## PENDAHULUAN

Pada masa wabah virus Corona di tahun 2020 hampir semua aktivitas di semua bidang dilakukan secara online, begitu juga dengan aktivitas di dunia pendidikan perguruan tinggi. Salah satu perguruan tinggi swasta di Surabaya yang menerapkan pelayanan secara online adalah Universitas Dinamika. Pada Universitas Dinamika pelayanan secara online dilakukan untuk proses pembelajaran dan pelayanan administrasi. Salah satu bagian yang terkait langsung dengan pelayanan administrasi kepada mahasiswa adalah bagian kemahasiswaan. Pada saat ini Bagian Kemahasiswaan Universitas Dinamika ingin mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan mahasiswa terhadap pelayanan administrasi secara online yang telah diberikan kepada mahasiswa. Oleh sebab itu dilakukan penelitian untuk menghasilkan analisis kualitas pelayanan secara online pada bagian kemahasiswaan Universitas Dinamika. Menurut Parasuraman dalam Sulistiowati (2018) Kualitas pelayanan sendiri terdiri atas lima dimensi yaitu: Tangible, Reliable, Responsiveness, Assurance, Empathy. Tangible merupakan penampakan fasilitas fisik dari fasilitas, peralatan dan penampilan personil. Reliable merupakan kemampuan untuk memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan handal dan akurat. Responsiveness merupakan kesediaan untuk membantu pelanggan dan memberikan pelayanan yang cepat dan tepat. Assurance merupakan pelayanan yang meyakinkan berupa penguasaan terhadap ilmu pengetahuan yang terkait dengan bidangnya, serta kesopanan dan keramahan. Empathy merupakan kepedulian, mampu mendengarkan dan berkomunikasi dengan baik, serta memahami kondisi pengguna jasa. Sedangkan kepuasan pelanggan menurut Westbrook dalam Tjiptono (2014) merupakan evaluasi secara umum terhadap pemakaian suatu produk atau suatu jasa yang telah dibeli. Menurut Sulistiowati (2011) Setiap peningkatan kualitas pelayanan akan meningkatkan kepuasan pelanggan

## METODE PENELITIAN

Model konseptual pada penelitian ini ditunjukkan pada gambar 1



Gambar 1. Model Konseptual Kualitas Pelayanan

## Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan responden mahasiswa aktif Universitas Dinamika pada bulan April 2020.

## Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 115 mahasiswa aktif Universitas Dinamika pada bulan April tahun 2020.

## Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan/pernyataan pada kuesioner valid atau tidak (Sugiyono, 2017). Indikator pernyataan dari kuesioner untuk kualitas pelayanan mengikuti teori kualitas pelayanan dari Parasuraman (1995), terdiri atas tampilan fisik, kehandalan, daya tanggap, jaminan, dan empati. Hasil uji validitas dinyatakan valid jika nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari nilai taraf keberartian (5%). Sedangkan hasil dari uji reliabilitas, dapat dikatakan bahwa semua jawaban responden reliabel jika bernilai lebih besar dari 0,7.

## Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas berdasarkan hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS versi 21 (Kadir, 2015).

## Hasil Uji Validitas untuk Variabel Tampilan Fisik (Tangible)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh bahwa nilai Sig. (2-tailed) pada

TOTX1 semua indikator kurang dari  $\alpha=0,05$ . Hal ini berarti semua indikator pada variabel tampilan fisik sudah valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Tampilan Fisik (X1)

|       |                     | Correlations |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|
|       |                     | X11          | X12    | X13    | TOTX1  |
| X11   | Pearson Correlation | 1            | .237*  | .480** | .719** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .011   | .000   | .000   |
|       | N                   | 115          | 115    | 115    | 115    |
| X12   | Pearson Correlation | .237*        | 1      | .618** | .788** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .011         |        | .000   | .000   |
|       | N                   | 115          | 115    | 115    | 115    |
| X13   | Pearson Correlation | .480**       | .618** | 1      | .874** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   |
|       | N                   | 115          | 115    | 115    | 115    |
| TOTX1 | Pearson Correlation | .719**       | .788** | .874** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 115          | 115    | 115    | 115    |

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

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

### Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kehandalan (Reliability)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh bahwa nilai Sig. (2-tailed) pada TOTX2 semua indikator kurang dari  $\alpha=0,05$ . Hal ini berarti semua indikator pada variabel Kehandalan sudah valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kehandalan (X2)

|       |                     | Correlations |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|
|       |                     | X21          | X22    | TOTX2  |
| X21   | Pearson Correlation | 1            | .345** | .852** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   |
|       | N                   | 115          | 115    | 115    |
| X22   | Pearson Correlation | .345**       | 1      | .786** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   |
|       | N                   | 115          | 115    | 115    |
| TOTX2 | Pearson Correlation | .852**       | .786** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        |
|       | N                   | 115          | 115    | 115    |

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

### Hasil Uji Validitas untuk Variabel Daya Tanggap (Responsiveness)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh bahwa nilai Sig. (2-tailed) pada

TOTX3 semua indikator kurang dari  $\alpha=0,05$ . Hal ini berarti semua indikator pada variabel Daya Tanggap sudah valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Daya Tanggap (X3)

|       |                     | Correlations |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|
|       |                     | X31          | X32    | X33    | TOTX3  |
| X31   | Pearson Correlation | 1            | .403** | .258** | .791** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .005   | .000   |
|       | N                   | 115          | 115    | 115    | 115    |
| X32   | Pearson Correlation | .403**       | 1      | .095   | .733** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .315   | .000   |
|       | N                   | 115          | 115    | 115    | 115    |
| X33   | Pearson Correlation | .258**       | .095   | 1      | .596** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .005         | .315   |        | .000   |
|       | N                   | 115          | 115    | 115    | 115    |
| TOTX3 | Pearson Correlation | .791**       | .733** | .596** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 115          | 115    | 115    | 115    |

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

### Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Jaminan (Assurance)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh bahwa nilai Sig. (2-tailed) pada TOTX4 semua indikator kurang dari  $\alpha=0,05$ . Hal ini berarti semua indikator pada variabel Jaminan sudah valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Jaminan (X4)

|       |                     | Correlations |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|
|       |                     | X41          | X42    | X43    | TOTX4  |
| X41   | Pearson Correlation | 1            | .411** | .393** | .817** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 115          | 115    | 115    | 115    |
| X42   | Pearson Correlation | .411**       | 1      | .403** | .747** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   |
|       | N                   | 115          | 115    | 115    | 115    |
| X43   | Pearson Correlation | .393**       | .403** | 1      | .757** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   |
|       | N                   | 115          | 115    | 115    | 115    |
| TOTX4 | Pearson Correlation | .817**       | .747** | .757** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 115          | 115    | 115    | 115    |

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

### Hasil Uji Validitas untuk Variabel Empati (Empaty)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh bahwa nilai Sig. (2-tailed) pada TOTX5 semua indikator kurang dari  $\alpha=0,05$ . Hal ini berarti semua indikator pada variabel Empati sudah valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Empati (X5)

|       |                     | Correlations |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|
|       |                     | X51          | X52    | X53    | TOTX5  |
| X51   | Pearson Correlation | 1            | .727** | .696** | .896** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 115          | 115    | 115    | 115    |
| X52   | Pearson Correlation | .727**       | 1      | .689** | .907** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   |
|       | N                   | 115          | 115    | 115    | 115    |
| X53   | Pearson Correlation | .696**       | .689** | 1      | .885** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   |
|       | N                   | 115          | 115    | 115    | 115    |
| TOTX5 | Pearson Correlation | .896**       | .907** | .885** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 115          | 115    | 115    | 115    |

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

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji jawaban responden sudah dapat dipercaya atau tidak (Sujarweni, 2014). Hasil uji reliabilitas berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 21.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .871                   | 14         |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 6 diperoleh bahwa nilai Cronbach's Alpha = 0.871 lebih besar dari batas minimum 0.7, artinya semua jawaban responden dapat dikatakan reliabel (dapat dipercaya).

## HASIL PENELITIAN

### Gambaran Umum Responden

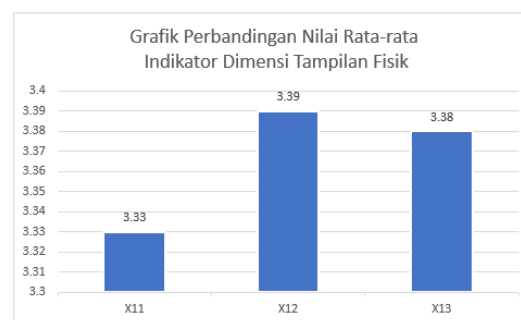
Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 115 responden mahasiswa aktif Universitas Dinamika pada periode April 2020. Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 21 diperoleh bahwa responden rata-rata berusia 21 tahun. Responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 73% dan perempuan sebesar 27 %.

### Analisis Deskriptif Untuk Kualitas Pelayanan Analisis Deskriptif Untuk Dimensi Tampilan Fisik (X1)

Tabel 7 Hasil pengolahan data untuk Dimensi Tampilan Fisik (X1)

| No                                               | Indikator                                                                                                   | Jawaban (%)      |                   |                  |            |                   | Rata-Rata | Standart Deviasi |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------|------------------|------------|-------------------|-----------|------------------|
|                                                  |                                                                                                             | Tidak Setuju (1) | Kurang Setuju (2) | Cukup Setuju (3) | Setuju (4) | Sangat Setuju (5) |           |                  |
| 1                                                | Penampilan Staf Bagian Kemahasiswaan terlihat di monitor (HP/Laptop/PC/tablet) sudah bersih dan rapi. (X11) | 2.6              | 16.5              | 27.8             | 51.4       | 1.7               | 3.33      | 0.866            |
| 2                                                | Penampilan Staf Bagian Kemahasiswaan terlihat di monitor (HP/Laptop/PC/tablet) sudah menarik. (X12)         | 6.1              | 9.6               | 24.3             | 59.1       | .9                | 3.39      | 0.905            |
| 3                                                | Ruangan untuk pelayanan online terlihat di monitor (HP/Laptop/PC/tablet) sudah bersih dan rapi (X13)        | 0                | 18.3              | 27.8             | 51.3       | 2.6               | 3.38      | 0.812            |
| Rata-rata Nilai Indikator Dimensi Tampilan Fisik |                                                                                                             |                  |                   |                  |            |                   | 3.37      |                  |

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 7, diperoleh bahwa rata-rata nilai indikator pada dimensi Tampilan Fisik sebesar 3.37 yang artinya cukup baik.



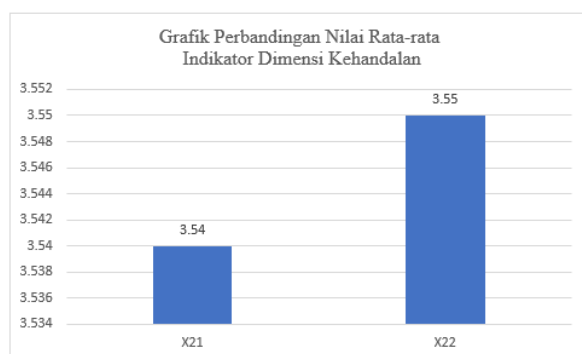
Gambar 2. Grafik Perbandingan Nilai Rata-rata Indikator Dimensi Tampilan Fisik

### Analisis Deskriptif Untuk Dimensi Kehandalan (X2)

Tabel 8 Hasil pengolahan data untuk Dimensi Kehandalan (X2)

| No                                           | Indikator                                                                                                          | Jawaban (%)      |                   |                  |            |                   | Rata-Rata | Standart Deviasi |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------|------------------|------------|-------------------|-----------|------------------|
|                                              |                                                                                                                    | Tidak Setuju (1) | Kurang Setuju (2) | Cukup Setuju (3) | Setuju (4) | Sangat Setuju (5) |           |                  |
| 1                                            | Pelayanan secara <i>online</i> dari Staf Bagian Kemahasiswaan mudah dan cepat. (X21)                               | 2.6              | 10.4              | 27.0             | 50.4       | 9.6               | 3.54      | 0.901            |
| 2                                            | Staf Bagian Kemahasiswaan sudah memberikan pelayanan secara <i>online</i> sesuai dengan kebutuhan mahasiswa. (X22) |                  | 13.0              | 22.6             | 60.9       | 3.5               | 3.55      | 0.764            |
| Rata-rata Nilai Indikator Dimensi Kehandalan |                                                                                                                    |                  |                   |                  |            |                   | 3.55      |                  |

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 8, diperoleh bahwa rata-rata nilai indikator pada dimensi Kehandalan sebesar 3.55 yang artinya cenderung baik.



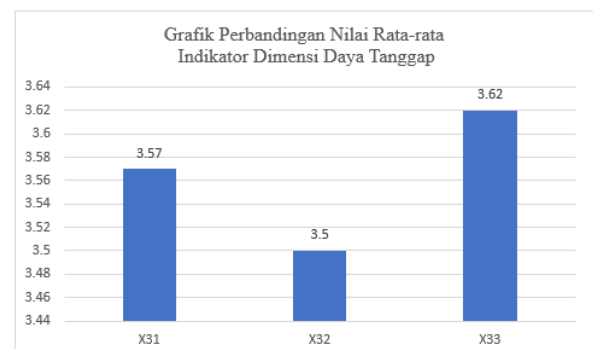
Gambar 3. Grafik Perbandingan Nilai Rata-rata Indikator Dimensi Kehandalan

### Analisis Deskriptif untuk Dimensi Daya Tanggap (X3)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 9, diperoleh bahwa rata-rata nilai indikator pada dimensi Daya Tanggap sebesar 3.56 yang artinya cenderung baik.

Tabel 9 Hasil pengolahan data untuk Dimensi Daya Tanggap (X3)

| No                                             | Indikator                                                                                                                                                                                                                                                      | Jawaban (%)      |                   |                  |            |                   | Rata-Rata | Standart Deviasi |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------|------------------|------------|-------------------|-----------|------------------|
|                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                | Tidak Setuju (1) | Kurang Setuju (2) | Cukup Setuju (3) | Setuju (4) | Sangat Setuju (5) |           |                  |
| 1                                              | Staf Bagian Kemahasiswaan dapat menjawab dengan baik jika ada pertanyaan dari mahasiswa terkait dengan kegiatan di Bagian Kemahasiswaan (misalnya beasiswa prestasi, kegiatan organisasi, kegiatan lomba, dan kegiatan penalaran) secara <i>online</i> . (X31) |                  | 15.7              | 18.3             | 60.0       | 6.0               | 3.57      | 0.829            |
| 2                                              | Secara <i>online</i> , Staf Bagian Kemahasiswaan sudah memberikan solusi terhadap permasalahan mahasiswa sesuai dengan yang diharapkan. (X32)                                                                                                                  | 2.6              | 13.0              | 20.0             | 60.9       | 3.5               | 3.50      | 0.862            |
| 3                                              | Secara <i>online</i> , Staf Bagian Kemahasiswaan sudah memberikan solusi terhadap permasalahan mahasiswa sesuai dengan waktu yang dijanjikan. (X33)                                                                                                            |                  | 8.7               | 26.9             | 58.3       | 6.1               | 3.62      | 0.732            |
| Rata-rata Nilai Indikator Dimensi Daya Tanggap |                                                                                                                                                                                                                                                                |                  |                   |                  |            |                   | 3.56      |                  |



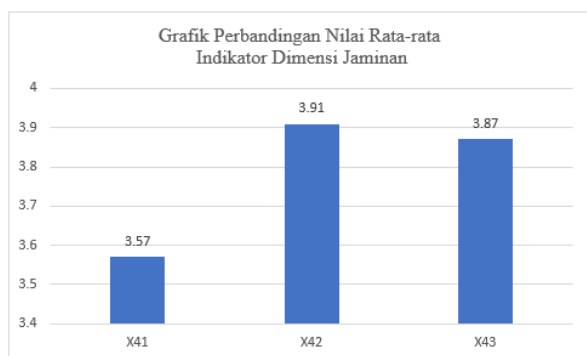
Gambar 4. Grafik Perbandingan Nilai Rata-rata Indikator Dimensi Daya Tanggap

### Analisis Deskriptif Untuk Dimensi Jaminan (X4)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 10, diperoleh bahwa rata-rata nilai indikator pada dimensi Jaminan sebesar 3.78 yang artinya cenderung baik.

Tabel 10 Hasil pengolahan data untuk Dimensi Jaminan (X4)

| No                                        | Indikator                                                                                                                                                                                                   | Jawaban (%)      |                   |                  |            |                   | Rata-Rata | Standart Deviasi |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------|------------------|------------|-------------------|-----------|------------------|
|                                           |                                                                                                                                                                                                             | Tidak Setuju (1) | Kurang Setuju (2) | Cukup Setuju (3) | Setuju (4) | Sangat Setuju (5) |           |                  |
| 1                                         | Bagian Kemahasiswaan sudah menyosialisasikan secara <i>online</i> kepada mahasiswa tentang informasi kegiatan seperti beasiswa prestasi, kegiatan organisasi, kegiatan lomba, dan kegiatan penalaran. (X41) |                  | 13.0              | 26.1             | 51.3       | 9.6               | 3.57      | 0.838            |
| 2                                         | Bagian Kemahasiswaan sudah menjalankan kegiatannya sesuai dengan kalender akademik. (X42)                                                                                                                   |                  | 1.7               | 19.2             | 65.2       | 13.9              | 3.91      | 0.629            |
| 3                                         | Staf Bagian Kemahasiswaan sudah memberikan pelayanan secara <i>online</i> dengan santun. (X43)                                                                                                              |                  | 2.6               | 22.6             | 60.0       | 14.8              | 3.87      | 0.682            |
| Rata-rata Nilai Indikator Dimensi Jaminan |                                                                                                                                                                                                             |                  |                   |                  |            |                   | 3.78      |                  |



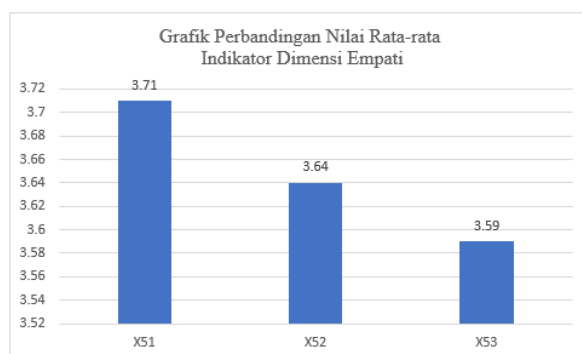
Gambar 5. Grafik Perbandingan Nilai Rata-rata Indikator Dimensi Jaminan

### Analisis Deskriptif untuk Dimensi Empati (X5)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 11, diperoleh bahwa rata-rata nilai indikator pada dimensi Empati sebesar 3.65 yang artinya cenderung baik.

Tabel 11 Hasil pengolahan data untuk Dimensi Empati (X5)

| No                                       | Indikator                                                                                                                                                       | Jawaban (%)      |                   |                  |            |                   | Rata-Rata | Standart Deviasi |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------|------------------|------------|-------------------|-----------|------------------|
|                                          |                                                                                                                                                                 | Tidak Setuju (1) | Kurang Setuju (2) | Cukup Setuju (3) | Setuju (4) | Sangat Setuju (5) |           |                  |
| 1                                        | Jika mahasiswa bertanya secara <i>online</i> tentang perihal yang terkait dengan Bagian Kemahasiswaan, maka Staf Bagian Kemahasiswaan selalu membantunya. (X51) | 1.7              | 8.7               | 16.5             | 62.6       | 10.4              | 3.71      | 0.835            |
| 2                                        | Selama ini hubungan saya dengan Staf Bagian Kemahasiswaan adalah baik. (X52)                                                                                    | 5.2              | 6.1               | 20.0             | 56.5       | 12.2              | 3.64      | 0.957            |
| 3                                        | Staf Bagian Kemahasiswaan sudah memberikan pelayanan dengan baik secara <i>online</i> maupun <i>offline</i> . (X53)                                             |                  | 14.8              | 21.7             | 53.0       | 10.4              | 3.59      | 0.867            |
| Rata-rata Nilai Indikator Dimensi Empati |                                                                                                                                                                 |                  |                   |                  |            |                   | 3.65      |                  |



Gambar 6. Grafik Perbandingan Nilai Rata-rata Indikator Dimensi Empati

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dengan sampel 115 mahasiswa aktif Universitas Dinamika periode April tahun 2020 di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan online di Bagian Kemahasiswaan sudah cukup baik dan cenderung baik dengan rincian setiap dimensi sebagai berikut:

- Rata-rata nilai untuk dimensi Tampilan Fisik sebesar 3.37 yang artinya cukup baik
- Rata-rata nilai untuk dimensi Keandalan sebesar 3.55 yang artinya cenderung baik.
- Rata-rata nilai untuk dimensi Daya Tanggap sebesar 3.56 yang artinya cenderung baik.
- Rata-rata nilai untuk dimensi Jaminan sebesar 3.78 yang artinya cenderung baik.

- e. Rata-rata nilai untuk dimensi Keandalan sebesar 3.55 yang artinya cenderung baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Kadir. (2015). **Statistika Terapan: Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian**, Jakarta: Rajawali.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V.A. and Berry, L.L., (1995), ***Delivering Service Quality: Balancing Customer Perception And Expectation***, The Free Press, New York.
- Sugiyono. (2017), **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratn. (2014), **SPSS untuk Penelitian**, Yogyakarta:Pustaka Baru Press
- Sulistiwati, (2018), ***The Influence Of Service Quality Towards Student's Satisfaction At Academic Administration And Students Affair Department (AAK) Institute Of Business And Informatics STIKOM Surabaya***, *Ekonomika'45* : Vol 5 No 2 ISSN : 2354-6581.
- Sulistiwati, (2011), ***Pengaruh Service Quality, Trust, Customer Satisfaction Terhadap Loyalitas Mahasiswa Pada Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi (LP3I) Manyar Surabaya***. Snasti STIKOM Surabaya
- Tjiptono, Fandy. (2014), **Pemasaran Jasa – Prinsip, Penerapan, dan Penelitian**, Andi. Offset, Yogyakarta.

## PENGARUH BIAYA PRODUKSI DAN BIAYA DISTRIBUSI DALAM MENINGKATKAN VOLUM PENJUALAN TERHADAP LABA BERSIH PADA PT. NURUL AMIN DI SAMPANG

Nurul Fadilah<sup>1</sup>, Fauziyah<sup>2</sup>

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya<sup>1,2</sup>

[nurulfadilah3197@gmail.com](mailto:nurulfadilah3197@gmail.com)

### Abstrak

Biaya, volume penjualan dan laba tidak pernah terlepas dari proses dalam perusahaan. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari biaya produksi serta biaya distribusi dalam meningkatkan volum penjualan terhadap laba bersih PT Nurul Amin Di Sampang. Sampel yang digunakan yaitu 40 laporan keuangan milik PT Nurul Amin Di Sampang, sampel ini didapatkan dengan Teknik purposive sampling. Data diambil dengan metode dokumentasi dan analisis data menggunakan analisis jalur. Dari analisis jalur, nilai yang didapatkan dari pengaruh secara tidak langsung antara biaya produksi dengan laba bersih yang melalui volume penjualan lebih kecil jika dibanding dengan hasil dari pengaruh secara langsung antara biaya produksi dengan laba bersih, nilai yang didapatkan dari pengaruh tidak langsung antara biaya distribusi dengan laba bersih melalui volume penjualan lebih kecil jika dibanding dengan nilai pengaruh langsung antara biaya distribusi dengan laba bersih.

**Kata kunci:** Biaya Produksi, Biaya distribusi, Volume Penjualan, & Laba Bersih.

### Abstract

*Costs, sales volume and profit are never separated from the processes in the company. This research aims to determine the effect of production costs and distribution costs in increasing sales volume on the net profit of PT Nurul Amin in Sampang. The sample used is 40 financial reports belonging to PT Nurul Amin in Sampang, this sample was obtained by purposive sampling technique. The data were collected by means of documentation and data analysis using path analysis. From the path analysis, the value obtained from the indirect effect between production costs and net income through sales volume is smaller when compared to the result of the direct effect between production costs and net income, the value obtained from the indirect effect between distribution costs and net income through sales volume is smaller than the value of the direct effect between distribution costs and net income.*

**Keywords:** *Production Costs, Distribution Costs, Sales Volume, & Net Profits.*

### Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha yang pesat mengakibatkan persaingan perdagangan yang ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien agar dapat bertahan. Pada umumnya tujuan utama dari perusahaan untuk mendapatkan laba, sehingga perusahaan dapat menjaga stabilitasnya.

Menurut Rustami dkk, (2014) berdirinya perusahaan bertujuan untuk mempertinggi daya saing, meningkatkan volume penjualan, dan meminimumkan biaya sehingga mendapatkan laba yang maksimal. Pertumbuhan laba dari perusahaan digunakan untuk mengetahui keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitas. Seandainya

perusahaan dapat mencapai tujuan maka stabilitas dari perusahaan dapat dipertahankan serta perusahaan mampu untuk bersaing dengan yang lainnya.

Laba didefinisikan sebagai selisih dari jumlah yang didapatkan pelanggan sebagai hasil penjualan jasa/barang dengan pengeluaran yang digunakan untuk membeli sumber daya dalam menghasilkan jasa/barang (Hariyani dkk, 2017). Usaha perusahaan dalam mendapatkan laba salah satunya dengan meminimalkan biaya dalam proses produksi. Biaya yang mempengaruhi laba dalam proses produksi diantaranya yaitu biaya untuk produksi dan biaya untuk operasional.

Biaya produksi digunakan untuk mengelolah bahan baku yang dijadikan produk jadi siap jual. Biaya untuk produksi terdiri atas biaya tenaga kerja secara langsung, biaya untuk bahan baku, serta biaya *overhead* (Mulyadi, 2014). Masalah yang sering muncul dalam perusahaan yaitu dalam merencanakan biaya kurang sesuai dengan kondisi lapangan. Sehingga untuk mendapatkan produksi yang efisien, perusahaan perlu mengendalikan pengeluaran biaya produksi.

Persaingan dalam dunia usaha menjadikan konsumen lebih banyak pilihan yang dapat diberikan oleh perusahaan dalam memilih produk sesuai keinginan (Wayan Bayu, 2014). Sehingga pendistribusian barang produksi berperan penting sebagai perantara dari produsen sampai konsumen.

Pendistribusian barang harus dilakukan dengan cepat dan tepat, sehingga produk yang telah dihasilkan dapat bersaing dengan lainnya dan juga banyak terjual. Dalam pendistribusian

barang tidak terlepas dengan biaya distribusi. Perusahaan selalu membangun komunikasi yang baik kepada konsumen melalui distribusi, hal ini diharapkan dapat meningkatkan volum dari penjualan.

Volume penjualan merupakan hasil capaian perusahaan dari beberapa periode, pada umumnya volume penjualan tetap, namun ada pendapat lain yang mengatakan volume penjualan bisa naik atau turun (Dewa Putu Agus Martana dkk, 2015). Dalam melakukan penjualan yang optimal perusahaan harus melakukan perencanaan dan strategi dengan pihak lain yang terkait agar penjualan yang dilakukan perusahaan dapat mencapai seoptimal mungkin. Dengan semakin tingginya volume penjualan yang dihasilkan dari kegiatan penjualan barang maka kemungkinan laba yang didapatkan semakin besar (Putu Rustami dkk, 2014).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka diambil judul "PENGARUH BIAYA PRODUKSI DAN BIAYA DISTRIBUSI DALAM MENINGKATKAN VOLUME PENJUALAN TERHADAP LABA BERSIH PADA PT. NURUL AMIN DI SAMPANG".

### **Rumusan Masalah**

Penelitian ini mengangkat beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Apakah biaya produksi mempengaruhi volume penjualan pada PT. Nurul Amin Di Sampang?
2. Apakah biaya distribusi mempengaruhi volume penjualan pada PT. Nurul Amin Di Sampang?
3. Apakah volume penjualan mempengaruhi laba bersih pada PT. Nurul Amin Di Sampang?

4. Apakah biaya produksi berpengaruh laba bersih pada PT. Nurul Amin Di Sampang?
5. Apakah biaya distribusi mempengaruhi laba bersih pada PT. Nurul Amin Di Sampang?
6. Apakah variabel biaya produksi mempengaruhi laba bersih, dimana terdapat variabel intervening yaitu volum penjualan PT. Nurul Amin Di Sampang?
7. Apakah variabel biaya distribusi mempengaruhi laba bersih, dimana terdapat variabel intervening yaitu volum penjualan PT. Nurul Amin Di Sampang?

### Tujuan dari Penelitian

Tujuan peneliti diharapkan:

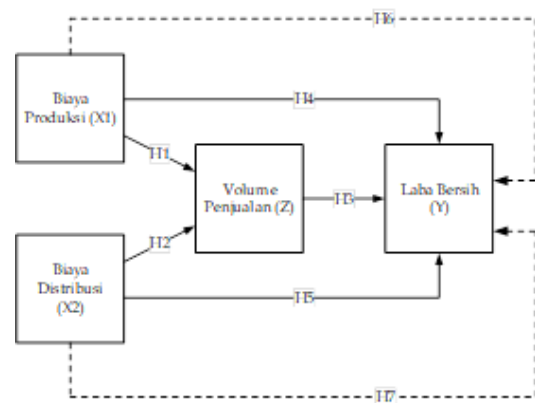
1. Untuk mengetahui biaya produksi mempengaruhi volum dari penjualan PT. Nurul Amin Di Sampang.
2. Untuk mengetahui apakah biaya distribusi mempengaruhi volum dari penjualan PT. Nurul Amin Di Sampang.
3. Untuk mengetahui apakah volum dari penjualan mempengaruhi laba bersih PT. Nurul Amin Di Sampang.
4. Untuk mengetahui apakah biaya dari produksi mempengaruhi laba bersih PT. Nurul Amin Di Sampang.
5. Untuk mengetahui apakah biaya distribusi mempengaruhi laba bersih pada PT. Nurul Amin Di Sampang.
6. Untuk mengetahui apakah variabel biaya produksi mempengaruhi laba bersih, dimana terdapat variabel intervening yaitu volum penjualan PT. Nurul Amin Di Sampang.
7. Untuk mengetahui apakah variabel biaya distribusi mempengaruhi laba bersih, dimana terdapat variabel

intervening yaitu volum penjualan PT. Nurul Amin Di Sampang.

### Kerangka Konseptual

Menurut sugiyono (2017:52), *variabel intervening* merupakan variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel *independen* dan *dependen* sehingga menjadikan hubungan tersebut tidak langsung.

Dalam penelitian ini variabel interveningnya yaitu volume penjualan. Kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Konseptual  
Terdapat tujuh hipotesis dalam penelitian yaitu :

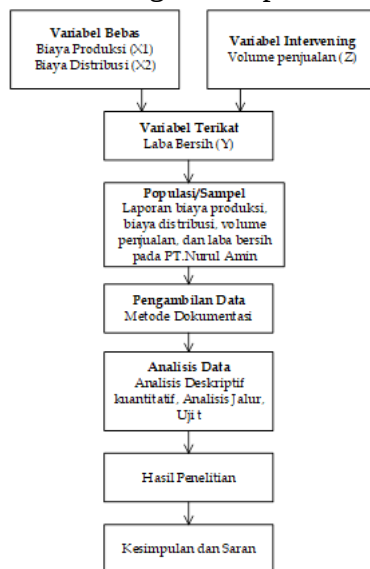
- H1 = Biaya Produksi mempengaruhi volume penjualan pada PT. Nurul Amin Di Sampang.
- H2 = Biaya Distribusi mempengaruhi volume penjualan pada PT. Nurul Amin Di Sampang.
- H3 = Volume Penjualan mempengaruhi laba bersih pada PT. Nurul Amin Di Sampang.
- H4 = Biaya Produksi mempengaruhi laba bersih pada PT. Nurul Amin Di Sampang.
- H5 = Biaya Distribusi mempengaruhi laba bersih pada PT. Nurul Amin Di Sampang.

H6 = Variabel biaya produksi mempengaruhi laba bersih, dengan volume penjualan sebagai variabel intervening PT. Nurul Amin Di Sampang.

H7 = Variabel biaya distribusi mempengaruhi laba bersih dengan volume penjualan sebagai variabel intervening pada PT. Nurul Amin Di Sampang.

## Metodologi Penelitian

Metodelogi untuk penelitian yaitu:



Gambar 2. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan Pendekatan kuantitatif deskriptif, sampel menggunakan 40 laporan keuangan, dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan *Path Analysis*.

## Devisi Operasional Variabel

### 1. Biaya Produksi,

Biaya produksi merupakan biaya yang dikeluarkan untuk mengelola bahan baku menjadi produk, (Mulyadi, 2014 : 16). Adapun rumus biaya produksi adalah:

$$\text{Biaya Produksi} = \text{Biaya Bahan Baku} + \text{Biaya Tenaga Kerja Langsung} + \text{Biaya Overhead Pabrik}$$

### 2. Biaya Distribusi,

Distribusi merupakan hal penting dalam kegiatan pemasaran. Jika hasil produk memiliki kualitas yang baik dengan harga yang bersaing, didukung dengan promosi namun pendistribusian barang macet, maka produk tidak sampai ke konsumen yang tentunya dapat mengakibatkan dampak buruk bagi perusahaan. Perusahaan mengalami kerugian baik materi ataupun citranya dimata konsumen (Raya, 2012). Biaya distribusi dapat dihitung berberdasarkan rumus:

$$\text{Biaya Distribusi} = \text{Pengelolaan Pesanan} + \text{Persediaan} + \text{Pergudangan} + \text{Transportasi}$$

### 3. Volume penjualan,

Volume penjualan dapat didefinisikan sebagai total dari penjualan produk dalam satu periode. volume penjualan dapat dihitung menggunakan:

$$\text{Volume Penjualan} = \text{Jumlah barang atau jasa yang terjual}$$

### 4. Laba bersih

Menurut Mulyadi (2014 : 5) laba bersih adalah selisih antara nilai luaran dan nilai masukan, pendapatan serta keuntungan terhadap semua beban maupun kerugian. laba bersih dapat dihitung menggunakan:

$$\text{Laba bersih} = \text{Laba Kotor} - \text{Beban Usaha}$$

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### A. Uji Asumsi Klasik,

Uji asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi terjadinya penyimpangan, sehingga perlu dilakukan uji tersebut

dahulu sebelum melakukan analisis regresi. Berikut hasil pengujian asumsi klasik

Tabel 1. Uji Asumsi Klasik

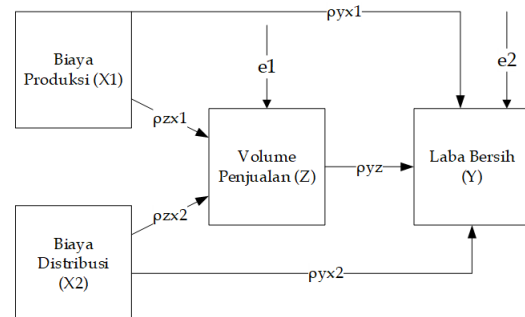
| Jenis Uji               | Hasil                                                                                                          |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Uji Normalitas          | Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari uji statistik <i>Kolmogorov Smirnov</i> didapat 0,200                        |
| Uji Multikolinearitas   | Tolerance<br>$X1 = 0,714$<br>$X2 = 1,000$<br>$Z = 0,714$<br>VIF<br>$X1 = 1,401$<br>$X2 = 1,000$<br>$Z = 1,401$ |
| Uji Autokorelasi        | Nilai <i>Durbin Watson</i> didapatkan 1,900                                                                    |
| Uji Heteroskedastisitas | Nilai Sig dari uji gletser didapatkan<br>$X1 = 0,391$<br>$X2 = 0,796$<br>$Z = 0,622$                           |

Dari Tabel 1. dapat diketahui Nilai Asymp. Sig. > 0,05 sehingga memenuhi asumsi normal, nilai tolerance dan VIF masing-masing > 0,10 dan < 10 sehingga dikatakan tidak mengalami gangguan multikolinieritas, Nilai *Durbin Watson* terletak antara bawah atas dan batas atas (1,659 dan 2,341) sehingga dikatakan tidak ada autokorelasi, Nilai Sig dari uji gletser > 0,05 sehingga dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas.

## B. Analisis Jalur

Analisis jalur bertujuan untuk menaksirkan hubungan kausalitas dari beberapa variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya. Model kausal dalam penelitian ini yaitu menganalisis hubungan antara variabel

biaya produksi, biaya distribusi, laba bersih dan volume penjualan. Model dari analisis jalur yang digunakan penelitian ini yaitu:



Gambar 3. Model dari Analisis Jalur Hubungan Secara Langsung (Model 1)

$X1 \rightarrow Z$  dan  $X2 \rightarrow Z$

$$Z = \rho_{zx1} X1 + \rho_{zx2} X2 + e1$$

$$= 0,535X1 + 0,016X2 + 0,845$$

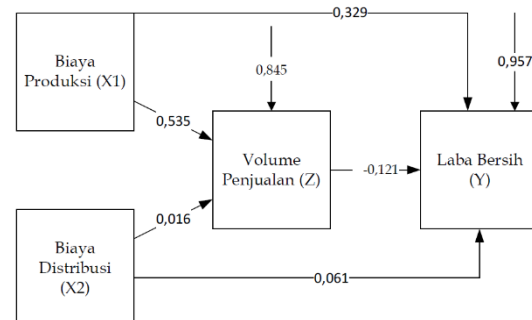
Hubungan Secara Langsung (Model 2)

$X1 \rightarrow Y$  dan  $X2 \rightarrow Y$

$$Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + \rho_{yz} Z + e2$$

$$= 0,329X1 + 0,061X2 + (-0,121)Z + 0,957$$

Analisis hubungan secara tidak langsung maupun langsung dari Variabel Biaya Produksi, Biaya Distribusi, Volume Penjualan Dan Laba Bersih



Gambar 4 Hubungan Antar Variabel

## Analisis jalur $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$

Pengaruh yang diberikan  $X1$  secara langsung pada  $Y$  sebesar 0,329. Sedangkan pengaruh yang diberikan  $X1$  secara tidak langsung pada  $Y$  melewati  $Z$  yaitu hasil perkalian nilai dari koefisien  $X1 \rightarrow Y$  dan koefisien  $Y \rightarrow Z$ ,  $0,535 \times$

$(-0,121) = -0,064$ . Nilai yang didapatkan dari pengaruh secara langsung yaitu 0,329 dan nilai secara tidak langsung yaitu -0,064. Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh dari hubungan secara langsung lebih besar jika dibanding pengaruh hubungan secara tidak langsung.

#### **Analisis jalur $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$**

Pengaruh yang diberikan  $X2$  secara langsung terhadap  $Y$  yaitu 0,061. Sedangkan pengaruh yang diberikan  $X2$  secara tidak langsung terhadap  $Y$  melewati  $Z$  yaitu nilai perkalian antara koefisien  $X2 \rightarrow Y$  dengan koefisien  $Y \rightarrow Z$  yaitu:  $0,016 \times (-0,121) = -0,001$ . Nilai dari hasil hitung didapatkan pengaruh secara langsung yaitu 0,061 dan pengaruh secara tidak langsung yaitu -0,001. Hal ini dapat diartikan pengaruh secara langsung lebih besar jika dibanding dengan pengaruh secara tidak langsung.

#### **C. Pengujian Hipotesis (Uji T),**

Uji t bertujuan mengetahui secara parsial pengaruh suatu variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebas.

Tabel 2. Hasil hitung Uji t  
Persamaan Model I & II

| Model I          |       | Model II         |       |
|------------------|-------|------------------|-------|
| Variabel         | Sig   | Variabel         | Sig   |
| Biaya Produksi   | 0,000 | Biaya Produksi   | 0,090 |
| Biaya Distribusi | 0,908 | Biaya Distribusi | 0,704 |
|                  |       | Vol. Penjualan   | 0,527 |

#### **H1 : Biaya Produksi mempengaruhi volume penjualan pada PT. Nurul Amin Di Sampang**

Berdasarkan Tabel 2, nilai signifikan variabel Biaya Produksi ( $X1$ )  $\rightarrow$  Volume Penjualan ( $Z$ ) yaitu  $0,000 < 0,05$ ;

mengartikan bahwa variabel Biaya Produksi berpengaruh pada volume penjualan PT. Nurul Amin.

#### **H2 : Biaya Distribusi mempengaruhi volume penjualan pada PT. Nurul Amin Di Sampang.**

Berdasarkan Tabel 2, nilai signifikan dari variabel Biaya Distribusi ( $X2$ )  $\rightarrow$  Volume Penjualan ( $Z$ ) yaitu  $0,908 > 0,05$ ; mengartikan bahwa biaya distribusi tidak berpengaruh pada volume penjualan pada PT. Nurul Amin. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Biaya Distribusi ( $X2$ ) tidak berpengaruh pada Volume Penjualan ( $Z$ ).

#### **H3 : Volum Penjualan mempengaruhi laba bersih PT. Nurul Amin Di Sampang.**

Berdasarkan Tabel 2, nilai signifikan variabel Volume Penjualan ( $Z$ )  $\rightarrow$  laba bersih ( $Y$ ) yaitu  $0,527 > 0,05$ ; mengartikan bahwa Volume Penjualan ( $Z$ ) tidak mempengaruhi Laba Bersih ( $Y$ ).

#### **H4 : Biaya Produksi mempengaruhi laba bersih PT. Nurul Amin Di Sampang.**

Berdasarkan Tabel 2, nilai signifikan variabel Biaya Produksi ( $X1$ )  $\rightarrow$  laba bersih ( $Y$ ) yaitu  $0,090 > 0,05$ ; mengartikan bahwa Biaya Produksi ( $X1$ ) tidak mempengaruhi Laba Bersih ( $Y$ ).

#### **H5 : Biaya Distribusi mempengaruhi laba bersih pada PT. Nurul Amin Di Sampang.**

Berdasarkan Tabel 2 nilai signifikan variabel Biaya Distribusi ( $X2$ )  $\rightarrow$  laba bersih ( $Y$ ) yaitu  $0,704 > 0,05$ ; mengartikan bahwa Biaya Distribusi ( $X2$ ) tidak mempengaruhi Laba Bersih ( $Y$ ).

#### **H6 : Variabel biaya produksi mempengaruhi laba bersih dengan volume penjualan sebagai variabel**

**intervening pada PT. Nurul Amin Di Sampang**

Berdasarkan tabel 2, hubungan tidak langsung antara Biaya Produksi (X1) → Volum penjualan (Z) → Laba Bersih (Y), diketahui nilai koefisien sebesar -0,064; dengan *t hitung* yang didapat -0,61327. berdasarkan perhitungan:

$$Sab = \sqrt{b^2 \times Sa^2 + a^2 \times Sb^2 + Sa^2 \times Sb^2}$$

Dimana :

- a = Koefisien *direct effect* biaya produksi terhadap volume penjualan = 1,221
- b = Koefisien *direct effect* volume penjualan terhadap laba bersih = -0,043
- Sa = *Standart error* koefisien biaya produksi terhadap volume penjualan = 0,317
- Sb = *Standart error* koefisien volume penjualan terhadap laba bersih = 0,067

Dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 didapatkan *T\_tabel* sebesar 2,026 (n=40, k=3, df=37). Berdasarkan perbandingan nilai *thitung* dan *ttabel* didapatkan -0,61327 > -2,026; dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel dari biaya produksi tidak mempengaruhi laba bersih dengan variabel intervening yaitu volume penjual pada PT. Nurul Amin Di Sampang.

**H7 : Variabel biaya distribusi mempengaruhi laba bersih dengan volume penjualan sebagai variabel intervening pada PT. Nurul Amin Di Sampang.**

Berdasarkan tabel 2 hubungan tidak langsung antara Biaya Distribusi (X2) → Volum penjualan (Z) → Laba Bersih (Y), diketahui nilai koefisien sebesar -0,001; dengan *t hitung* sebesar -0,06215.

Dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 didapatkan *T\_tabel* sebesar 2,026 (n=40, k=3, df=37). Berdasarkan perbandingan nilai *thitung* dan *ttabel* didapatkan -0,06215 > -2,026; dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel biaya distribusi tidak mempengaruhi laba bersih dengan variabel intervening yaitu volume penjual pada PT. Nurul Amin Di Sampang.

**Pembahasan**

**a. Pengaruh Dari Biaya Produksi Terhadap Volume Penjualan,**

Hasil yang didapat, variabel biaya produksi mempengaruhi volum penjualan, hasil penelitian sejalan dengan penelitian Musdilawati (2014) & teori dari Charter William K (2008:129). Teori ini menyatakan jika biaya produksi naik maka volume penjualan juga naik. Peningkatan biaya produksi disertai dengan meningkatnya penjualan sehingga volum dari penjualan yang didapatkan juga mengalami peningkatan.

**b. Pengaruh dari Biaya Distribusi Terhadap Volume Penjualan,**

Hasil yang didapatkan, variabel biaya distribusi tidak mempengaruhi volum penjualan, hal ini sejalan dengan penelitian Musdilawati (2014) & teori yang dikemukakan oleh (Efendi Pakpahan, 2009:409). Teori ini menyatakan bahwa biaya distribusi tidak mempengaruhi volume penjualan, jika semakin kecil distribusi maka akan menimbulkan semakin kecil biaya. Semakin kecil distribusi mengakibatkan produk perusahaan semakin tidak dikenal oleh konsumen sehingga volume penjualan yang besar berdampak kecil karena biaya distribusi yang semakin mengecil.

### **c. Pengaruh dari Volume Penjualan Terhadap Laba Bersih,**

Hasil yang didapatkan, variabel volume penjualan tidak mempengaruhi laba bersih, penelitian sejalan dengan penelitian dari Tegas (2014), namun bertentangan dengan penelitian Budi Rahardjo (2007:33), menyatakan bahwa dengan perusahaan dapat menjual banyak persediaan maka volume penjualan akan meningkat sehingga memberikan peluang perusahaan untuk mendapatkan keuntungan menjadi meningkat, dengan hal tersebut maka laba bersih akan diperoleh perusahaan dengan melakukan perhitungan atas beban – beban yang ada.

### **d. Pengaruh dari Biaya Produksi Terhadap Laba Bersih,**

Variabel biaya produksi tidak mempengaruhi laba bersih, penelitian sejalan dengan penelitian Rustami dkk, (2014). Biaya produksi meningkat tidak diikuti dengan laba bersih yang meningkat atau dengan kata lain laba bersih mengalami penurunan, rasionalnya jika biaya semakin bertambah sedangkan output yang dihasilkan tetap maka cenderung laba yang didapatkan rendah.

### **e. Pengaruh dari Biaya Distribusi Terhadap Laba Bersih**

Variabel Biaya distribusi tidak mempengaruhi laba bersih. Penelitian ini sejalan Widnyanet et.al (2014). Distribusi berperan sebagai jalur barang dari produsen ke konsumen. Perusahaan tidak diperkenankan untuk mengabaikan persediaan produk, agar konsumen dapat memperoleh barang/jasa dengan mudah dan cepat. Kesalahan perusahaan dalam mengabaikan persediaan produk yang dibutuhkan konsumen dapat menimbulkan turunya loyalitas konsumen terhadap merk dagang perusahaan. Hal ini

dikarenakan banyak persaingan produk dari perusahaan lain dengan kualitas dan harga yang sama. Sehingga pendistribusian produk perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Distribusi wajib dilakukan secara tepat, cepat dan teratur, sehingga hasil produk dapat terjual secara maksimal agar dapat tetap bersaing dengan produk yang ada di pasaran. Distribusi perusahaan yang efektif dan efisien dapat meminimumkan biaya distribusi dan memaksimumkan volume penjualan sehingga laba yang menjadi tujuan dari perusahaan meningkat.

### **f. Pengaruh Biaya Produksi Terhadap Laba Bersih Dengan variabel intervening yaitu Volum Penjualan**

Variabel biaya produksi tidak mempengaruhi laba bersih, dengan variabel intervening yaitu volume penjualan. Hasil penelitian tidak sesuai dengan penelitian Andri Arif et al (2014), penelitian andri menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel biaya produksi dengan laba bersih, dan variabel volume penjualan sebagai intervening. Meskipun tidak sesuai dengan Andri, hasil penelitian yang didapat sesuai penelitian dari Prihantara et al (2015), yang menyatakan variabel biaya produksi tidak memiliki pengaruh secara langsung pada laba bersih dengan variabel volume penjualan sebagai intervening.

### **g. Pengaruh Biaya Distribusi Terhadap Laba Bersih Dengan Variabel intervening yaitu Volume Penjualan**

variabel biaya distribusi tidak mempengaruhi laba bersih, dengan variabel intervening yaitu volume penjualan. Hasil penelitian tidak sesuai dengan penelitian dari Arif Yunanto dan Muliyanto (2014), penelitian Arif menyatakan adanya hubungan positif

antara biaya distribusi dengan laba bersih, dan volume penjualan sebagai intervening. Meskipun tidak sesuai dengan penelitian Arif, penelitian ini sesuai dengan penelitian Rustami et. al (2014), yang menyatakan bahwa biaya distribusi tidak memiliki pengaruh secara langsung pada laba bersih dengan variabel volume penjualan sebagai intervening.

### Simpulan

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Biaya produksi mempengaruhi Volume penjualan.
2. Biaya distribusi tidak mempengaruhi Volume Penjualan.
3. Volume penjualan tidak mempengaruhi Laba bersih.
4. Biaya produksi tidak mempengaruhi Laba bersih.
5. Biaya distribusi tidak mempengaruhi Laba bersih.
6. Biaya produksi tidak mempengaruhi laba bersih dengan volume penjualan sebagai Variabel Intervening.
7. Biaya distribusi tidak mempengaruhi laba bersih dengan volume penjualan sebagai Variabel Intervening.

### Daftar Pustaka

- Dewa Putu Agus Martana, I Ketut Kirya, Nyoman Yulianthini. 2015. Pengaruh Jenis Produk, Biaya Promosi Dan Biaya Biaya Produksi Terhadap Volume Penjualan. *E – Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 3 Tahun 2015*.
- Hariyani dkk, 2017. Pengaruh Biaya Operasional, Volume Penjualan, Modal Kerja, dan Perputaran Total Aktiva Terhadap Laba Bersih Perusahaan Sub Sektor Logam Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.
- Mulyadi, (2014). Akuntansi Biaya, Jakarta: UPP STIM YKPM.
- Musdilawati (2014). Pengaruh Biaya Produksi dan Biaya Promosi Untuk Meningkatkan Volume Penjualan Terhadap Laba Bersih Di PT. Gudang Garam TBK di Sidoarjo.
- Putu Rustami, I Ketut Kirya, Wayan Cipta (2014). Pengaruh Biaya Produksi, Biaya Promosi, Dan Volume Penjualan Terhadap Laba Pada Perusahaan Kopi Bubuk Banyuatis. *E – Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 2 Tahun 2014*.
- Raya, (2012). Pengaruh Biaya Distribusi Terhadap Hasil Penjualan Produk PT. Sesimal Suplies Indonesia. *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek & Sipil)*. ISSN:1858 – 2559. Vol.2,21 – 22. 2012.
- Rustami (2014). Pengaruh Biaya Produksi, Biaya Promosi Dan Volume Penjualan Terhadap Laba Pada Perusahaan Kopi Bubuk Banyuatis. *E- Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 2 Tahun 2014*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tegas, (2014). Pengaruh biaya promosi terhadap volume implikasinya terhadap laba bersih (survey pada tiga perusahaan rokok yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2005 – 2014). *E – Journal Universitas Komputer Indonesia*, Vol. 1.
- Wayan Bayu Wisesa, (2014). Pengaruh volume penjualan mente dan biaya

- operasional terhadap laba bersih pada UD. Agung Esha. Singaraja, Indonesia.
- Widyanet dkk, (2014). Pengaruh Biaya Promosi dan Biaya Distribusi Terhadap Laba UD. Surya Logam Desa Temukus Tahun 2010 – 2012. E – Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Vol 4, No 1. 2014.

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPERAN DALAM PELAKSANAAN *E-RECRUITMENT* PADA PT.CIPTA ANEKA SELERA

Widhayani Puri S<sup>1</sup>, Utama Wisnu W.<sup>2</sup>  
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya<sup>1,2</sup>  
[widhayani@unipasby.ac.id](mailto:widhayani@unipasby.ac.id)<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Memilih tenaga kerja yang berkualitas adalah suatu kegiatan yang membutuhkan waktu, tenaga, dan biaya yang sangat besar. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk dapat menentukan proses rekrutmen seefisien dan efektif mungkin. Menggunakan teknologi merupakan salah satu cara yang diyakini dapat meningkatkan jumlah pelamar serta menekan biaya dan waktu. Inilah yang menjadi alasan bagi perusahaan untuk beralih dari rekrutmen konvensional menjadi rekrutmen online atau *E-recruitment*. PT. Cipta Aneka Selera merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *food frenchise* yang saat ini sedang menerapkan *E-recruitment*. Dalam pelaksanaan *E-recruitment*, terdapat beberapa hambatan yang seringkali ditemui oleh perusahaan salah satunya adalah banyaknya calon pelamar yang mendaftar sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama bagi tim rekrutmen untuk melakukan seleksi administrasi. Hal ini tentu saja menjadi tantangan bagi perusahaan untuk dapat memperbaiki strategi *E-recruitment* yang mereka terapkan. Terkait dengan *E-recruitment*, terdapat beberapa faktor yang diketahui memiliki peranan dalam pelaksanaan *E-recruitment* yakni Metode, Sistem Teknologi, dan Sumber Daya Manusia. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang berperan dalam pelaksanaan *E-recruitment* yang dilakukan oleh PT.Cipta Aneka Selera. Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif Deskriptif dimana data diperoleh dengan cara melakukan wawancara dengan *key informan* yakni manajer dan pegawai pada department Sumber Daya Manusia PT. CAS yang terjun langsung dalam pelaksanaan *E-Recruitment*.

**Kata kunci:** *E-recruitment*, Metode rekrutmen, Strategi rekrutmen, Tenaga Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia.

### ABSTRACT

Selecting a qualified workforce is an activity that sometime requires a very large amount of time, effort, and cost. Therefore, it is important for companies to be able to determine the recruitment process as efficiently and effectively as possible. Using technology is one of methods that is believed could increase the number of applicants, reduce costs and also time. This might be the reason why companies shifted their recruitment method from conventional to online recruitment or *E-recruitment*. PT. Cipta Aneka Selera is one of the companies focused in food frenchise business which is currently implementing *E-recruitment*. In the implementation of *E-recruitment*, there are several obstacles that are often encountered by companies, one of which is the large number of applicants who register so that it needs a longer time for the recruitment team to conduct administrative selection. This, would definitely become a challenge to companies to improve the *E-recruitment* strategy they implement. Regarding *E-recruitment*, there are several factors that are known play a role in the implementation of *E-recruitment*, namely Methods, Technology Systems, and Human Resource. The aims of this study was to analyze the factors that play a role in the implementation of *E-recruitment* by PT. Cipta Aneka Selera. This study was used Descriptive Qualitative method where data is obtained from interview with key informants both Manager and Employees at the Human Resource Department of PT. CAS that is directly involved in the implementation of *E-recruitment*.

**Keywords:** *E-recruitment*, Recruitment Methods, Recruitment Strategies, Workforce, Human Resource Management.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang memiliki peranan sangat penting bagi perusahaan adalah pegawai. Pegawai bertugas untuk mengelola ataupun menggerakkan sumber daya lainnya. Peran pegawai adalah meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan dalam menjalankan kegiatan produksi maupun operasionalnya. Oleh sebab itu, penting hal nya bagi perusahaan untuk memiliki perencanaan pegawai dan strategi *recruitment* yang tepat dan baik sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan perusahaan (Nanda, KD. 2017).

Menurut Ruki (2006:144), kegiatan *recruitment* merupakan proses mencari serta menumbuhkan ketertarikan pelamar yang memenuhi syarat, untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu yang kosong dalam perusahaan, yang sebelumnya teridentifikasi melalui perencanaan sumber daya manusia. Selanjutnya, pemilihan metode *recruitment* juga tidak kalah pentingnya untuk dipertimbangkan mengingat biaya yang akan digunakan dalam proses tersebut. Selain efisiensi biaya, perusahaan harus dapat dengan bijak memilih metode yang tidak hanya menarik tapi juga mudah digunakan oleh para calon pelamar.

Terdapat beberapa macam metode *recruitment* yang seringkali digunakan oleh perusahaan seperti *Job fair* dan *Posting*, serta iklan dalam perusahaan, rekomendasi dari pegawai, kerjasama dengan perguruan tinggi, dan sebagainya. Namun, seiring dengan perkembangan jaman, banyak perusahaan mulai menerapkan *E-recruitment* atau perekrutan kerja melalui media internet saat ini. Diketahui bahwa Sistem informasi Elektronik (internet) mengalami peningkatan penggunaan di dalam ranah

manajemen perusahaan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Salehi (2009), internet telah menjadi komponen yang sangat penting dan faktor yang kuat di dalam strategi dan pengembangan bisnis. Banyaknya perusahaan menggunakan sistem *online* tersebut adalah karena mereka percaya bahwa dibandingkan *recruitment* tradisional, *E-recruiting* merupakan cara yang lebih digemari untuk menemukan para calon pekerja yang memiliki bakat dan kemampuan yang baik (Ghazawwi, K. et al., 2014).

Selain itu, diketahui bahwa beberapa alasan penggunaan *E-recruitment* adalah untuk menghemat anggaran, nama perusahaan dapat lebih mudah dikenal, serta meningkatkan peluang untuk mendapatkan calon pegawai yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan (Juwita, 2013).

Terkait *E-recruitment*, terdapat beberapa macam metode yang digunakan dalam proses rekrutmen yakni antara lain penggunaan *website* perusahaan, papan pekerjaan online, media sosial, rekrutmen melalui handphone (whatsapp, line, dan sebagainya), dan media massa online (koran online, radio online) (Zaheera, et al., 2015). Selain media *platform*, *E-recruitment* juga membutuhkan sistem teknologi yang baik dan memadai yakni antara lain *software* yang dapat melakukan seleksi secara otomatis berdasarkan data dan informasi pelamar yang disimpan (Chapman & Webster, 2003; Wang, et al., 2013), sistem *E-Recruitment* yang sederhana agar proses atau tahapan seleksi dapat dilakukan dengan lebih cepat (Gopalia, A, 2011), serta kuota *software* dengan kapasitas besar dan kecepatan internet yang baik agar dapat menampung jumlah pendaftar yang sangat banyak.

Selain metode dan teknologi, sumber daya manusia yang mumpuni juga dibutuhkan untuk menangani proses *E-recruitment* secara keseluruhan serta mengatasi adanya permasalahan dalam sistem selama proses rekrutmen. Saat ini, telah banyak perusahaan menerapkan *E-recruitment* sebagai metode dalam proses rekrutmen mereka dan PT. Cipta Aneka Selera (CAS) adalah salah satu yang memilih untuk menggunakan *E-recruitment*. PT. CAS adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *Franchise* makanan *fast food* khususnya *fried chicken*. Hadir sejak tahun 2011, PT. CAS hadir dalam dua konsep yakni Resto dan Booth. Saat ini PT. CAS telah berkembang hingga 1.800 cabang yang terdapat di seluruh Indonesia mulai dari Jawa, Sumatera, Kalimantan, Bali, Nusa Tenggara, hingga Sulawesi. Beberapa produk franchise yang dikeluarkan oleh PT. CAS yakni BFC Booth, BFC Duo, C'Bezt *Fried Chicken* dan yang terbaru adalah AA Raffi *Fried Chicken*.

Seiring berkembangnya PT CAS, kebutuhan akan pegawai juga mengalami kenaikan yang signifikan. Hal ini tentu saja menuntut PT CAS untuk dapat menerapkan strategi yang lebih baik di dalam penggunaan *E-recruitment* agar proses rekrutmen dapat berjalan dan memberikan hasil yang optimal. Dengan adanya hal tersebut penting adanya bagi perusahaan untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan efisiensi dan hasil dari pelaksanaan *E-recruitment*. Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, peneliti berinisiatif untuk melakukan penelitian berjudul **“Analisis faktor-faktor yang berperan dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. Cipta Aneka Selera”**.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peranan metode rekrutmen dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. CAS ?
2. Bagaimana peranan sistem teknologi perusahaan dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. CAS ?
3. Bagaimana peranan Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. CAS ?

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana peranan metode rekrutmen dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. CAS.
2. Untuk mengetahui bagaimana sistem teknologi perusahaan dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. CAS.
3. Untuk mengetahui bagaimana peranan Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. CAS.

### TELAAH PUSTAKA

#### Penelitian Terdahulu

1. Ghazzawi, K. dan Accoumeh, A (2014) yaitu dengan judul *“Critical Success Factor of the E-recruitment System”*.
2. Nanda, K.D (2017) dengan judul *“Efektifitas Penerapan Metode Rekrutmen Online (E-recruitment) (Studi pada PT. Industri Kereta Api (INKA)- Jawa Timur)”*.
3. Zaheera, K.M. et al. (2017) dengan judul *“E-Recruitment : Criteria for Its Effectiveness and Modern Trends”*.

## LANDASAN TEORI

### Rekrutmen

Menurut Mondy (2008:132), rekrutmen adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak untuk mengisi lowongan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Kebijakan terkait penarikan tenaga kerja harus mencerminkan suatu sikap yang positif di pihak perusahaan agar dapat memikat calon tenaga kerja atau pelamar yang cakap untuk dipekerjakan (Manullang, 2001:7). Selain itu, Ruki (2006:144) berpendapat bahwa syarat dalam rekrutmen sebelumnya harus sudah diidentifikasi dalam perencanaan Sumber Daya Manusia, Hal ini bertujuan agar tenaga kerja yang diperoleh dapat tepat mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara optimal (Martoyo, 2007:19).

### *E-recruitment*

*E-recruitment* adalah suatu proses penerimaan calon pegawai yang sesuai dengan persyaratan dengan menggunakan media elektronik yang terhubung secara *online* (Taylor, 2011). Pendapat lain menyatakan bahwa *E-recruitment* adalah proses menarik karyawan yang potensial kedalam suatu perusahaan atau organisasi dengan menggunakan internet, termasuk di dalamnya penggunaan situs perusahaan terkait, serta papan pengumuman lowongan pekerjaan komersial secara daring (Parry, 2006). Menurut Galanaki (2002), *E-recruitment* adalah proses *online recruitment* yang memberikan kesempatan kepada pelamar untuk mengirimkan *Curriculum Vitae* (CV) mereka secara elektronik, baik melalui email ataupun beberapa format elektronik lainnya, dan mengacu pada

posting lowongan pekerjaan yang ada di situ atau web perusahaan ataupun vendor rekrutmen *online*.

### Metode *E-recruitment*

Terdapat beberapa metode yang dapat dipilih dan diterapkan oleh perusahaan dalam pelaksanaan *E-recruitment*. Metode rekrutmen akan berpengaruh dalam keberhasilan proses *E-recruitment* dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas secara efektif dan efisien. Berikut adalah beberapa metode *E-recruitment* yang dapat diterapkan oleh perusahaan :

#### a. Website perusahaan

Website perusahaan merupakan strategi yang paling utama dalam proses rekrutmen. Media online ini menyediakan berbagai macam informasi yang bermanfaat terkait perusahaan serta informasi mengenai lowongan pekerjaan yang tersedia bagi para calon tenaga kerja *Website* perusahaan yang di manage dengan baik dipercaya akan dapat meningkatkan calon tenaga kerja untuk melamar (Zaheera, et al.2015).

#### b. Online Job Boards

*Online Job Boards* merupakan salah satu metode yang berbentuk seperti layaknya iklan. Metode ini mampu menerima lamaran hingga 5 juta aplikasi dari seluruh dunia, lebih murah, serta dapat beroperasi selama 24 jam (Boehle, 2000).

#### c. Media Sosial

Media sosial merupakan salah satu *platform* yang paling sering digunakan dalam *E-recruitment*. Melalui Situs seperti LinkedIn, perusahaan tidak hanya dapat menerima *Curriculum Vitae*, tapi uga dapat mengetahui informasi lengkap terkait contoh

pekerjaan melalui profil sosial media mereka (Zaheera, et al.2015).

#### d. Mobile Recruitment

Seperti halnya *mobile marketing*, proses rekrutmen dengan menggunakan handphone juga menyediakan konten yang dibutuhkan oleh pelamar kerja dengan hanya mengakses perangkat telepon genggam yang mereka miliki. Mobile recruitment memungkinkan perusahaan untuk membuat iklan yang unik dan menarik melalui aplikasi, untuk menarik tenaga kerja profesional untuk melamar (Zaheera, et al.2015).

#### Sistem Teknologi dalam *E-recruitment*

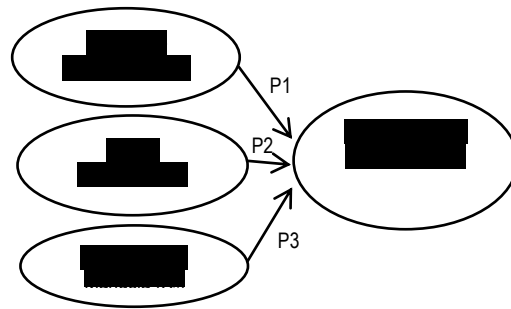
Selain metode yang tepat, pelaksanaan *E-recruitment* juga membutuhkan sistem teknologi yang baik dan memadai yakni antara lain :

- Software* yang dapat melakukan seleksi dan menyimpan informasi pelamar secara otomatis.
- Sistem *E-recruitment* yang memiliki tahapan yang mudah.
- Jaringan yang memiliki kapasitas besar dan cepat sehingga dapat menampung jumlah pelamar yang sangat banyak dengan baik.

#### Sumber Daya Manusia dalam *E-recruitment*

Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan dalam *E-recruitment* adalah yang memiliki skills dalam bidang teknologi. Selain itu, di dalam pelaksanaan *E-recruitment* dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi bisnis untuk memecahkan berbagai permasalahan bisnis, dan selalu mencari kesempatan untuk menggunakan teknologi informasi untuk kemajuan perusahaan (Indrajit, 2000).

#### Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

#### Preposisi Penelitian

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat di rumuskan preposisi penelitian sebagai berikut:

- Metode rekrutmen memiliki peranan dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. Cipta Aneka Selera.
- Sistem teknologi memiliki peranan dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. Cipta Aneka Selera.
- Sumber Daya Manusia memiliki peranan dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. Cipta Aneka Selera.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptive dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memecahkan suatu permasalahan dengan cara menggambarkan keadaan, objek / subjek dan juga kondisi aktual atau kenyataan sebagaimana adanya ketika penelitian dilakukan.

##### Fokus Penelitian

- Fokus penelitian tentang metode dalam pelaksanaan *E-recruitment*, meliputi :
  - Website*
  - Online Job Boards*
  - Media Sosial
  - Mobile Recruitment*

2. Sistem teknologi dalam *E-recruitment*, meliputi :
  - a. *Software*
  - b. Sistem *E-recruitment*
  - c. Kapasitas jaringan
3. Sumber Daya Manusia meliputi kualifikasi pendidikan, kompetensi, dan *skills* dalam bidang teknologi.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi ini berlokasi di PT. Cipta Aneka Selera, beralamat di l. Raya Kemangsari Ruko Center Point Kav. A1, Krian Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia.

### **Analisis dan Keabsahan Data**

Analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah model Yin (2003) yakni meliputi tahapan *Study questions, prepositions, unit analysis, logic linking data to the prepositions*, dan *criteria for interpreting findings, conclusion drawing*, dan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Preposisi I :**

#### **Metode memiliki peranan dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT.CAS**

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer dan pegawai departemen Sumber Daya Manusia PT. CAS, terdapat 2 atribut metode yang seringkali digunakan dalam pelaksanaan *E-recruitment* yakni *Online Job Boards* dan media sosial. Kedua metode tersebut terbukti dapat meningkatkan minat calon pelamar pada PT. CAS sehingga perusahaan memiliki peluang lebih besar untuk memilih calon tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kualitas. Selain itu kedua metode tersebut mudah digunakan, cepat dan jauh

lebih murah, sehingga mendatangkan efisiensi dan efektivitas tersendiri bagi perusahaan di dalam pelaksanaan rekrutmen.

Sedangkan kedua metode yang lain yakni *website* dan *mobile recruitment* tidak digunakan karena dianggap tidak sesuai dengan target calon tenaga kerja perusahaan sehingga diasumsikan bahwa metode ini kurang efektif untuk diterapkan. Adanya penggunaan *Online Job Boards* dan sosial media dalam pelaksanaan *E-Recruitment* pada PT. CAS juga dikonfirmasi oleh para pelamar yang menyatakan bahwa rekrutmen dengan cara ini cukup mudah untuk diikuti dan dilakukan.

### **Preposisi 2 :**

#### **Sistem teknologi memiliki peranan dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT.CAS**

Terkait faktor sistem teknologi, baik manajer maupun pegawai yang menangani pelaksanaan *E-recruitment* menyatakan bahwa perusahaan tidak memiliki sistem khusus untuk menangani *E-recruitment*. Selama proses rekrutmen, perusahaan hanya menyediakan perangkat komputer, jaringan internet melalui LAN serta handphone operasional untuk menghubungi para pelamar. Meskipun pelaksanaan *E-recruitment* berjalan semi manual, tahapan yang dilakukan cukup efisien dan cepat. Hanya saja karena meningkatnya jumlah pelamar dan seleksi administrasi dilakukan secara manual, maka waktu yang dibutuhkan lebih lama.

Selain itu, proses seleksi manual dan jumlah pelamar yang banyak seringkali menyebabkan *human error* seperti salahnya mencatat nomor telepon atau data diri calon pelamar. Hasil wawancara

dengan pelamar juga me nyatakan bahwa, proses rekrutmen pada PT. CAS cukup mudah namun memakan waktu terlalu lama.

### Preposisi 3 :

**Sumber Daya Manusia memiliki peranan dalam pelaksanaan E-recruitment pada PT.CAS**

Dari hasil wawancara dengan kedua informan diketahui bahwa terdapat beberapa kriteria khusus pegawai yakni terkait bidang pendidikan, yang dibutuhkan dalam pelaksanaan rekrutmen. Kedua informan juga membenarkan bahwa kemampuan dalam bidang teknologi saat ini menjadi skill utama yang paling dibutuhkan dalam pelaksanaan *E-recruitment*.

Dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. CAS, syarat utama sumber daya manusia nya adalah yang mengerti dan dapat mengoperasikan *online system*. Syarat yang kedua adalah memiliki pendidikan psikologi. Kemudian sebelum pelaksanaan *E-recruitment*, tim juga akan mendapat pelatihan dari internal perusahaan yang memberikan arahan tentang bagaimana prosedur serta tahapan-tahapan yang harus dilakukan dalam pelaksanaan *E-recruitment*. Selain itu diberi arahan pula tentang bagaimana mengatasi masalah yang mungkin saja muncul atau terjadi selama proses rekrutmen.

Tabel berikut adalah coding yang dibuat terhadap beberapa atribut dari faktor-faktor yang berperan dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. CAS, berdasarkan hasil wawancara baik yang dilakukan dengan kedua *key informan* yakni manajer dan pegawai Departemen Sumber Daya Manusia PT. CAS, dan calon pelamar.

**Tabel 1. Coding data atribut faktor-faktor yang berperan dalam pelaksanaan E-recruitment.**

| Faktor-faktor yang berperan dalam Pelaksanaan E-Recruitment PT. CAS |                  |                        | Informan    |             |         |
|---------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------|-------------|-------------|---------|
|                                                                     |                  |                        | Manajer HRD | Pegawai HRD | Pelamar |
| ATRIBUT                                                             | Metode           | Website                | -           | -           | -       |
|                                                                     |                  | Online Job Boards      | v           | v           | v       |
|                                                                     |                  | Media Sosial           | v           | v           | v       |
|                                                                     |                  | Mobile Recruitment     | -           | -           | -       |
|                                                                     | Sistem Teknologi | Fungsi Software        | -           | -           | -       |
|                                                                     |                  | Tahapan rekrutmen      | -           | -           | -       |
|                                                                     |                  | Kapasitas Jaringan     | v           | v           | v       |
|                                                                     | SDM              | Kualifikasi Pendidikan | v           | v           | -       |
|                                                                     |                  | Kompetensi             | v           | v           | -       |
|                                                                     |                  | Skills                 | v           | v           | v       |

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa beberapa atribut dari beberapa faktor yakni metode, sistem teknologi, dan Sumber Daya Manusia, memang memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan *E-recruitment*. Atribut *Online Job Boards* dan *Media Sosial* terbukti dapat meningkatkan minat para pelamar sehingga perusahaan dapat memiliki peluang lebih tinggi untuk memilih calon tenaga kerja yang berkualitas. Kapasitas Jaringan yang disediakan oleh perusahaan juga sudah cukup memadai meskipun proses seleksi masih dilakukan semi manual dan belum sepenuhnya menggunakan sistem teknologi. Diketahui bahwa proses rekrutmen yang menggunakan *online system* hanya sebatas pada pengumuman lowongan pekerjaan dan penerimaan aplikasi, sedangkan seleksi administrasi, pemanggilan calon tenaga kerja, dan wawancara masih dilakukan secara manual. Hal ini tentu saja memakan waktu yang lebih lama ketika jumlah pelamar sangat banyak khususnya

pada tahapan seleksi administrasi. Hal ini juga memicu kelelahan dan *human error* yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan dan hilangnya kesempatan untuk mendapat tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya, Sumber Daya Manusia yang saat ini berkerja menangani pelaksanaan *E-recruitment* telah memenuhi kualifikasi yakni memiliki latar belakang pendidikan psikologi, memiliki kompetensi dan skills di bidang teknologi. Tim rekrutment juga telah mendapat pelatihan terlebih dahulu dari internal perusahaan tentang tahapan-tahapan dan aturan yang harus dilakukan dalam pelaksanaan *E-recruitment*

### Saran

Dari kesimpulan diatas maka dapat diberikan beberapa saran yakni :

1. Hendaknya perusahaan (PT.CAS) dapat memiliki *website* yang didalamnya juga memuat informasi tentang karir dan lowongan pekerjaan, atau bahkan *website* tersebut juga dapat digunakan untuk rekrutmen dan menerima aplikasi dari calon pelamar sehingga proses rekrutmen menjadi lebih efisien, cepat, dan terpusat.
2. Disarankan agar PT.CAS dapat mengembangkan *software* rekrutmen yang dapat melakukan shortlist secara otomatis sehingga proses seleksi administrasi tidak perlu lagi dilakukan secara manual. Diketahui bahwa seleksi administrasi menjadi permasalahan utama dalam pelaksanaan *E-recruitment* pada PT. CAS. Dengan adanya seleksi administrasi secara manual, maka waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan rekrutmen menjadi lebih lama sehingga semakin besar waktu, tenaga dan biaya yang

dikeluarkan. Selain itu seleksi secara manual lebih berpotensi menyebabkan *human error*, seperti kesalahan mencatat telepon pelamar, salah evaluasi data pelamar, dan sebagainya, yang bisa menyebabkan hilangnya peluang perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas serta memenuhi kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan.

### Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa kendala yang secara langsung maupun tidak langsung membatasi hasil penelitian. Berikut adalah beberapa kendala utama yang terjadi selama pengumpulan data :

1. Keterbatasan mendapatkan data secara detail.

Kendala pertama dalam penelitian ini adalah keterbatasan peneliti untuk mendapatkan data secara detail. Informan baik manajer maupun pegawai yang menangani proses *E-recruitment* mengalami kesulitan dalam menjawab bagaimana tahapan seleksi *E-recruitment* pada PT.CAS secara runtut dan detail. Keterbatasan ini disinyalir karena tidak adanya pedoman atau aturan perusahaan yang mengatur dengan jelas bagaimana tahapan atau proses *E-recruitment* yang dilakukan dalam perusahaan tersebut.

2. Keterbatasan Informan

Manajer dan pegawai yang berada pada department Sumber Daya Manusia tidak hanya bertugas dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan melainkan juga hal-hal lainnya terkait dengan tenaga kerja dalam perusahaan tersebut. Pekerja pada department tersebut juga memiliki kewajiban untuk membuat laporan atau menyusun kelengkapan administrasi seluruh

tenaga kerja pada PT.CAS. Keterbatasan jumlah pegawai pada departemen SDM mengakibatkan meningkatnya tuntutan pekerjaan sehingga sulit bagi peneliti untuk menyesuaikan jadwal wawancara disela-sela kesibukan para informan. Selain itu, penelitian dilakukan ditengah-tengah masa pandemi sehingga tidak memungkinkan peneliti untuk bertemu secara langsung dengan para informan. Untuk mengatasi kesulitan tersebut maka proses pengumpulan data dilakukan pada waktu yang telah disepakati dan dilakukan secara tidak langsung yakni melalui media komunikasi online seperti whatsapp atau zoom

#### DAFTAR PUSTAKA

- Boehle, S. (2000). Online Recruitment Gets Sneaky. Training. 5 (May 2000).
- Chapman,D. & Webster,J. (2003). "The Use of Technologies in Recruiting, Screening, and Selection Processes for Candidates". International Journal of Selection and Assessment 11 (2/3).113-120. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00234>
- Ghazzawi, K. & Accoume, A. (2014). Critical Success Factors of the E-recruitment System. Journal of Human Resource Management and Labor Studies. Vol.2, No.2, pp.159-170. June. ISSN: 2333-6390, 2333-6404 (online). American Policy Institute for Policy Development.
- Gopalia, A. (2011). Effectiveness of Online Recruitment and Selection Process : a Case of Tesco.
- Juwita, K. (2013). Analisis Efektifitas Metode Rekrutmen Melalui Social Media.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nanda, K.D & Prasetya, A. (2017). Efektifitas Penerapan Metode Rekrutmen Online (E-Recruitment) (Studi pada PT Industri Kereta Api (INKA) – Jawa Timur).
- Parry, E. & Tyson.(2008). *An Analysis of the Use and Success of Online Recruitment Methods in the UK*. Human Resource Management Journal. 18 (3):257-174.
- Parry, E.(2006). *Drivers of The Adoption of Online Recruitment : An Analysis Using Diffusion of Innovation Theory*. Cranfield School of Management, 1-13.
- Pavitra, D. (2012). E-Recruitment : A Roadmap Towards E-Human Resource Management. Reserach World-Journal of Arts. Cience & Commerce.
- Salehi, M. (2009). Investigating Website Success in The Context of E-recruitment: An Analytic Network Process (ANP) Approach, Lulea University of Technology.
- Taylor, C. (2001). Windows of Opportunity, People Management. 7 (5): 32-36.
- Zaheera, K.M. et al (2015). E-Recruitment : Criteria for Its Effectiveness and Modern Trends. International Journals of Business Administration and Management Research Vol 1 (3)Oct-Dec.

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN  
PELANGGAN UNTUK MENGGUNAKAN JASA LEGAL DOKUMEN  
PADA PT. MITRA KARYA SWADAYA**

**Dina Novita**

**Universitas Kartini Surabaya**

[dinanovita100@gmail.com](mailto:dinanovita100@gmail.com)

**ABSTRAK**

Dalam perkembangan jaman yang serba modern saat ini persaingan antar perusahaan menjadi sangat ketat dan kompetitif. Tidak hanya pada perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur saja, namun juga perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Salah satu perusahaan jasa berkaitan dengan jasa legal dokumen juga menjadi persaingan yang begitu besar, terutama tentang kepengurusan ijin tinggal orang asing dan ini yang menjadi menarik untuk pelanggan mempunyai pilihan bahkan keputusan pelangganlah yang menentukan perusahaan tersebut.

Maka dari itu banyak strategi yang dikeluarkan oleh perusahaan, salah satunya adalah pemasaran dan harga yang bisa bersaing dengan perusahaan lain. Pemasaran merupakan alat dimana kita merencanakan, menerapkan serta mengawasi program yang telah akan dilakukan melalui proses produksi sehingga sampai ketangan konsumen. Salah satu dari strategi pemasaran adalah dengan peningkatan kualitas layanan yang diberikan perusahaan terhadap konsumennya. Harga juga menjadi faktor terpenting dalam penjualan produknya, karena harga yang ditetapkan oleh perusahaan dalam menentukan harga jual sampai dengan ketangan konsumen.

Setelah kualitas pelayanan dan harga sesuai dengan produk yang dikeluarkan oleh perusahaan sesuai dengan yang ditawarkan, maka keputusan pelangganlah yang menjadi penentu bahwa produk tersebut layak atau tidak. Dalam perusahaan jasa legal surat ijin tinggal orang asing, maka menjadi sangat penting kualitas pelayanan dan harga tersebut sehingga keputusan pelanggan untuk memilih menjadi yang utama.

**Kata kunci :** *Kualitas Pelayanan, Harga, Keputusan Pelanggan, Pemasaran*

**ABSTRACT**

*In today modern era, competition between compenies has becomes very fierce and competitive. Not only companies engaged in manufacturing, but also companies enggaged in services. One of the service companies related to legal document services is also a great competition, especially regarding the management of foreigners and this is what becomes interesting for customers to have a choice and even the customer's decisiom that determines the company.*

*Therefore, there are many strategy issued by the company, one of which is marketing and pricing that can compete with other companies. Marketing is a tool where we plan, implement and supervise program that have been carrier through the production process so that it reaches consumers. One of the marketing strategies is to increase the quality of services the company provides to its customers. Price is also the most important factor in*

*selling its products, because the price set by the company in determining selling price is up consumers hand.*

*After the quality of service and price according to the product issued by the company according to the offer, then the customer's decision is the determinant product is feasible or not. In a legal service company of foreigner's permit, it is very important the quality of the service and price so that the customer's decision to choose to be the main one.*

**Keywords :** *Service Quality, Price, Customer Decision, Marketing*

## PENDAHULUAN

Seiring dengan kemajuan jaman usaha jasa legal dokumen yang semakin tumbuh dan berkembang dengan pesat. Dengan makin banyaknya jasa legal dokumen tersebut, maka konsumen akan lebih leluasa dan selektif untuk memilih dan membandingkan produk-produk yang ditawarkan pada konsumen. Sehingga persaingan antara usaha jasa legal dokumen pada saat ini maupun waktu-waktu yang akan datang menjadi sangat ketat, sehingga hal ini tidak dapat dihindari lagi. Dan masing-masing usaha jasa legal dokumen harus meningkatkan usahanya untuk mempertahankan keberadaannya dengan segala daya dan upaya.

Sehingga perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kepada para pelanggannya, misalnya dengan memberikan produk yang mutunya lebih baik, harganya lebih murah, penyerahan produk yang lebih cepat dan pelayanan yang lebih baik daripada para pesaingnya. Hasil pekerjaan yang lambat bisa membuat

pelanggan tidak puas, walaupun dengan tingkatan yang berbeda. Hal tersebut diatas harus benar-benar diperhatikan oleh para pengusaha apalagi bila dilihat dari perkembangan pola pikir masyarakat sekarang ini menunjukkan bahwa masyarakat berfikir semakin kritis, informatif dan ingin serba praktis. Perubahan yang terjadi pada pola pikir masyarakat tercermin pada perkembangan teknologi yang semakin canggih sehingga mengakibatkan tingginya persaingan pada dunia usaha. Dalam penelitian ini, peneliti akan mencoba melakukan penelitian yang terkait dengan peranan jasa legal dokumen terutama terhadap ijin tinggal orang asing yang sangat dibutuhkan dalam mendatangkan tenaga kerja asing bagi perusahaan. Di lingkungan perkotaan banyak sekali perusahaan pada bidang jasa legal dokumen, seperti salah satunya adalah PT. Mitra Karya Swadaya yang terletak di Surabaya.

Dengan banyaknya perusahaan yang dalam bidang yang sama, maka

konsumen akan memilih pada perusahaan yang telah memberikan pelayanan terbaiknya. Sehingga peneliti tertarik untuk merumuskan tentang Kualitas pelayanan dan harga mempunyai pengaruh terhadap keputusan pelanggan untuk menggunakan jasa legal dokumen di PT. Mitra Karya Swadaya di Surabaya.

Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kualitas pelayanan dan harga secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap keputusan pelanggan menggunakan jasa legal dokumen pada PT. Mitra Karya Swadaya Surabaya serta untuk mengetahui pengaruh variabel kualitas pelayanan dan harga, sehingga dapat mengetahui variabel mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap keputusan pelanggan dalam menggunakan jasa legal dokumen pada PT. Mitra Karya Swadaya di Surabaya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pemasaran**

Jika berbicara pemasaran, maka kita akan berbicara tentang kelangsungan hidup perusahaan terhadap produknya baik barang maupun jasa yang dapat memberi keuntungan bagi perusahaan. Pemasaran merupakan pintu gerbang perusahaan dalam menjual produknya sampai ketangan konsumen.

Kotler dan Keller (2012) mendefinisikan pemasaran adalah analisis, perencanaan, penerapan dan pengawasan terhadap program yang telah dirancang untuk menciptakan, membangun dan mempertahankan pertukaran dan hubungan yang menguntungkan sasaran pasar dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Dalam setiap kegiatan penjualan produk yang berupa barang ataupun jasa, maka terdapat konsep pemasaran yang tepat dalam setiap kegiatan. Konsep pemasaran menurut Kottler (2012) adalah sebuah upaya pemasaran terkoordinasi yang berfokus pada pasar dan berorientasi pada pelanggan dengan tujuan memberikan kepuasan pada pelanggan sebagai kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Dari konsep pemasaran tersebut maka terdapat 4 (empat) komponen utama yang melandasi konsep pemasaran, antara lain : Fokus pasar, Orientasi pelanggan, Pemasaran terpadu, kemampulabaan.

Dapat disimpulkan bahwa pemasaran merupakan nadi dari kehidupan sebuah perusahaan. Perusahaan mengalami pertumbuhan ataupun penurunan produk tersebut berasal dari metode pemasaran yang digunakan oleh perusahaan tersebut.

**Jasa**

Perusahaan menghasilkan produk bukan hanya dalam barang saja, namun juga dapat dalam bentuk jasa. Yang membedakan dari kedua produk tersebut adalah penilaian kepuasan yang diberikan oleh konsumen. Jika berupa barang maka nilai kepuasannya saat konsumen tersebut melihat secara langsung, apabila dalam bentuk jasa maka nilai kepuasannya ketika konsumen tersebut merasakan produk tersebut.

Kotler dalam Tjiptono (2005) menyatakan bahwa jasa sebagai salah satu bentuk produk dapat didefinisikan sebagai : setiap tindakan atau perbuatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain yang pada dasarnya bersifat intangible (tidak berwujud) dan tidak menghasilkan kepemilikan tertentu.

**Teori Kualitas Pelayanan**

Menurut Jasfar (2005:47) mendefinisikan kualitas pelayanan merupakan suatu pembahasan yang sangat kompleks karena penilaian kualitas pelayanan berbeda dengan kualitas produk, terutama sifatnya yang tidak nyata (intangible) dan produksi serta konsumsi berjalan secara simultan. Sehingga, kualitas pelayanan adalah bagaimana tanggapan pelanggan terhadap jasa yang dikonsumsi atau dirasakannya.

Zeithamal dan Bitner (dalam Arif, 2007:120), mengemukakan arti kualitas jasa atau pelayanan merupakan penyampaian jasa yang baik atau sangat baik, jika dibanding dengan ekspektasi pelanggan. Wyckof (Arief, 2007:118), mengungkapkan bahwa pengertian kualitas pelayanan sebagai tingkat kesempurnaan yang diharapkan dan pengendalian akan kesempurnaan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan.

Menurut Parasuraman (dalam Jasfar, 2005:51), terdapat lima dimensi kualitas pelayanan/jasa diantaranya adalah:

- *Reliability (kehandalan)*

Kemampuan untuk memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan tepat (accurately) dan kemampuan untuk dipercaya (dependably), terutama memberikan jasa secara tepat waktu (on time), dengan cara yang sama sesuai dengan jadwal yang telah dijanjikan dan tanpa melakukan kesalahan tiap waktu.

- *Responsiveness (daya tanggap)*

Kemauan atau keinginan para karyawan untuk membantu dan memberikan jasa yang dibutuhkan konsumen. Membiarkan konsumen menunggu, terutama tanpa alasan yang jelas akan menimbulkan kesan negatif yang tidak seharusnya terjadi. Kecuali apabila kesalahan ini ditanggapi dengan cepat, maka menjadi suatu yang

berkesan dan menjadi pengalaman yang menyenangkan.

- *Assurance (jaminan)*

Meliputi pengetahuan, kemampuan, ramah tamah, sopan, dan sifat dapat dipercaya dari kontak personel untuk menghilangkan keragu-raguan konsumen dan merasa terbebas dari bahaya dan resiko.

- *Empathy (empati)*

Meliputi sikap kontak personel maupun perusahaan untuk memahami kebutuhan maupun kesulitan konsumen, komunikasi yang baik, perhatian pribadi, kemudahan dalam melakukan komunikasi atau hubungan.

- *Tangibles (produk-produk fisik)*

Tersedianya fasilitas fisik, perlengkapan dan sarana komunikasi, dan lain-lain yang dapat diperluas dalam bentuk hubungan dengan konsumen lain pengguna jasa.

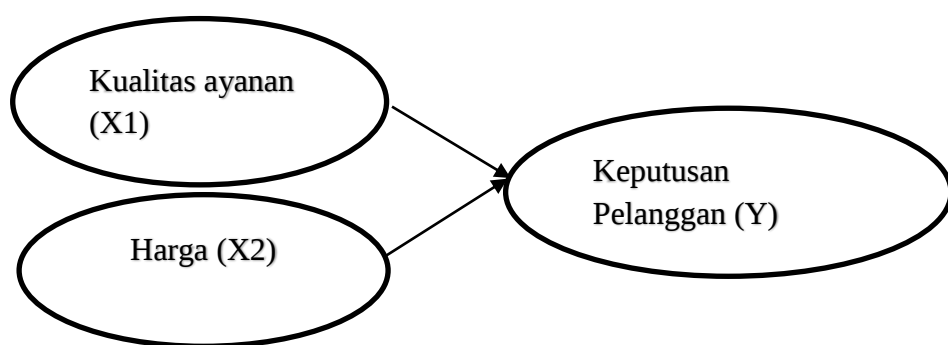
### Harga

Ketertarikan konsumen dalam memilih sebuah produk akan selalu dilihat harga barang yang dijual terlebih dahulu, walaupun konsumen tersebut belum mengetahui kualitas dari barang tersebut.

### Keputusan Pelanggan

Saat memilih produk yang akan dibeli, maka konsumen mempunyai hak untuk memilih produknya. Setelah memilih produk yang diminati, maka konsumen berhak memutuskan barang yang akan dibeli. Biasanya konsumen memutuskan untuk membeli dengan beberapa pertimbangan, seperti: harga, jenis barang, kegunaan barang, kemasan barang/packing, kualitas pelayanan, dll.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti menggambarkan dengan kerangka berpikir sebagai berikut :



### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan rumus :

$$y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana :

$y$  : Variabel terikat

$X_1, X_2$  : Variabel bebas

$a$  : Konstanta

$b$  : Koefisien regresi

$e$  : Error/kesalahan pengganggu

### ➤ **Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian dengan cara jumlah sampel dari jumlah pelanggan yang ada di perusahaan tersebut. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 100 responden dalam pengisian kuesioner yang telah disediakan oleh peneliti. Kemudian dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda, dan menguji hipotesis dengan uji secara simultan dan secara parsial sehingga diperoleh kesimpulan yang dapat dikembangkan

### ➤ **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengambilan data di dalam penelitian ini menggunakan teknik *Random Sampling* adalah suatu cara pengambilan data dimana setiap unsur yang membentuk populasi diberi kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi responden

Responden yang dimaksud adalah sampel dari jumlah yang datang dan menggunakan jasa pada PT. Mitra Karya

Swadaya dengan mengisi kuesioner yang telah disiapkan oleh peneliti.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yang diperoleh langsung dari responden secara langsung tanpa melalui pihak lain/perantara. Data ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang menggunakan jasa dari PT. Mitra Karya Swadaya.

### ➤ **Identifikasi Variabel**

Dalam penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Variable bebas yang dimaksud disini adalah kualitas pelayanan ( $X_1$ ) dan harga ( $X_2$ ), sedangkan variable terikat dalam penelitian ini adalah keputusan pembelian ( $Y$ ).

### ➤ **Teknik Analisis**

#### Uji Validitas

Menurut Djaali dan Pudji (2008) validitas konstruk adalah validitas yang mempermasalahkan seberapa jauh item-item tes mampu mengukur apa-apa yang benar-benar hendak diukur sesuai dengan konsep khusus atau definisi konseptual yang telah ditetapkan

Validitas digunakan untuk menguji kesahihan atau ketepatan alat ukur, Apakah memperoleh informasi sesuai dengan yang diharapkan. Suatu item/butir pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai signifikansi lebih kecil 0,05

dan memiliki korelasi product moment lebih besar dari 0,30.

### Uji Reliabilitas

Menurut Husaini (2003) Uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrumen. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan metode konsistensi internal melalui teknik analisis varian dari Alpha Cronbach, suatu kuesioner dinyatakan

#### ❖ Menghitung nilai F

$$F_{hit} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Dimana :

- F : Hasil perhitungan  
 $R^2$  : Koefisien determinasi  
 k : Jumlah variabel bebas  
 n : Jumlah observasi

Ketentuan hasil uji juga dapat dilihat dari

$F_{tabel}$  dengan kriteria sebagai berikut:

1.  $F_{hit} > F_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$

reliabel apabila memiliki nilai koefisien alpha Cronbach lebih besar dari 0,6.

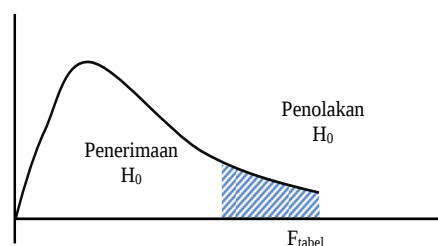
### Uji Signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk menguji pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap keputusan pelanggan, pengujian ini dapat dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F dan jika dilakukan secara parsial maka menggunakan uji t.

diterima artinya kualitas pelayanan ( $X_1$ ) dan harga ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap keputusan pelanggan (Y).

2.  $F_{hit} > F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya kualitas pelayanan ( $X_1$ ) dan harga ( $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh signifikansi terhadap keputusan pembelian yang dalam hal ini sebagai variabel terikat.

Berikut adalah gambaran daerah penerimaan dan penolakan :



Gambar 3.1  
Kurva uji F

#### ❖ Menghitung nilai t

Penggunaan Uji t adalah untuk menguji signifikansi pengaruh parsial

variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Menghitung Nilai t dengan rumus :

$$t_{hit} = \frac{b_i}{Sebi}$$

Keterangan:

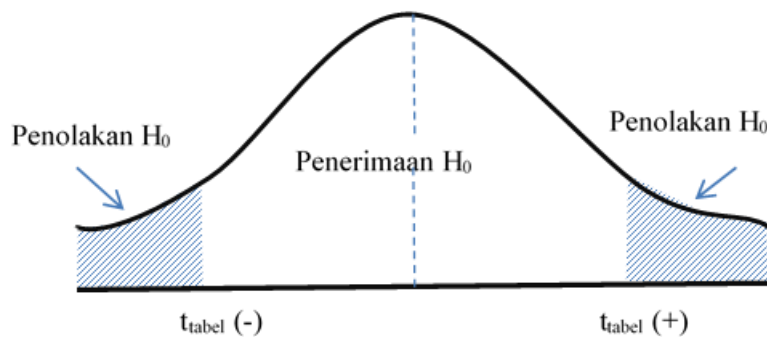
$t_{hit}$  = t hasil hitungan

$b_i$  = koefisien regresi

$Sebi$  = standar error

Untuk membandingkan variabel paling dominan dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi parsial yang paling besar ( $r^2$ ).

Berikut adalah gambaran penilaian uji t, setelah melalui perhitungan hipotesa :



Gambar 3.2

Kurva Uji t

## PEMBAHASAN

Dengan menggunakan penilaian kuesioner berdasarkan skala likert yaitu

1. Sangat setuju (SS) skor 5
2. Setuju (S) skor 4
3. Kurang setuju (KS) skor 3
4. Tidak setuju (TS) skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) skor 1

Berdasarkan hasil dari penilaian kuesioner yang telah dibagikan kepada responden,

maka berikut deskripsi variabel dari hasil tersebut.

### ➤ Distribusi Variabel

#### ❖ Variabel Kualitas Pelayanan ( $X_1$ )

Berikut ini tanggapan responden terhadap variabel  $X_1$  (Kualitas produk) yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1

## Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Pelayanan

| No    | Pernyataan       | Skor |     |     |    |     | Jumlah | Mean  |
|-------|------------------|------|-----|-----|----|-----|--------|-------|
|       |                  | SS   | S   | KS  | TS | STS |        |       |
| 1     | X <sub>1.1</sub> | 6    | 72  | 22  | -  | -   | 100    | -     |
|       | Skor             | 30   | 288 | 66  | -  | -   | 384    | 3.84  |
| 2     | X <sub>1.2</sub> | -    | 59  | 40  | 1  | -   | 100    | -     |
|       | Skor             | -    | 236 | 120 | 2  | -   | 358    | 3.58  |
| 3     | X <sub>1.3</sub> | 6    | 65  | 29  | -  | -   | 100    | -     |
|       | Skor             | 30   | 260 | 87  | -  | -   | 377    | 3.77  |
| 4     | X <sub>1.4</sub> | 3    | 70  | 26  | 1  | -   | 100    | -     |
|       | Skor             | 15   | 280 | 78  | 2  | -   | 375    | 3.75  |
| 5     | X <sub>1.5</sub> | 6    | 81  | 13  | -  | -   | 100    | -     |
|       | Skor             | 30   | 324 | 39  | -  | -   | 393    | 3.93  |
| Total |                  |      |     |     |    |     |        | 18.87 |
| Mean  |                  |      |     |     |    |     |        | 3.77  |

Sumber : diolah penulis

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa distribusi skor dari jawaban/tanggapan 100 responden pada pernyataan / item menunjukkan skor yang bervariasi. Rata-rata tanggapan responden tentang kualitas pelayanan (X<sub>1</sub>) sebesar 3.77, berarti rata-rata (mean) tersebut termasuk dalam kategori “Setuju” karena

mean tersebut terletak di interval skor 3 dan 4. Dengan demikian dapat diartikan bahwa sebagian besar responden memberi tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel kualitas Pelayanan (X<sub>1</sub>).

❖ Variabel Harga (X<sub>2</sub>)

Tabel 4.2

## Tanggapan Responden Terhadap Harga

| No | Pernyataan       | Skor |     |     |    |     | Jumlah | Mean |
|----|------------------|------|-----|-----|----|-----|--------|------|
|    |                  | SS   | S   | KS  | TS | STS |        |      |
| 1  | X <sub>2.1</sub> | 2    | 77  | 20  | 1  | -   | 100    | -    |
|    | Skor             | 10   | 308 | 60  | 2  | -   | 380    | 3.80 |
| 2  | X <sub>2.2</sub> | -    | 52  | 48  | -  | -   | 100    | -    |
|    | Skor             | -    | 208 | 144 | -  | -   | 352    | 3.52 |

Dina Novita

|              |           |    |     |    |   |   |     |             |
|--------------|-----------|----|-----|----|---|---|-----|-------------|
| 3            | $X_{2,3}$ | 4  | 80  | 16 | - | - | 100 | -           |
|              | Skor      | 20 | 320 | 48 |   | - | 388 | 3.88        |
| <b>Total</b> |           |    |     |    |   |   |     | <b>11.2</b> |
| <b>Mean</b>  |           |    |     |    |   |   |     | <b>3.73</b> |

Sumber: Diolah

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan dari 100 responden pada tiap-tiap item/ Pernyataan memiliki rata-rata skor yang bervariasi. Secara umum rata-rata jawaban/tanggapan responden terhadap harga ( $X_2$ ) sebesar 3.73, dengan demikian berarti rata-rata (mean) ini

termasuk dalam kategori “Setuju”, karena nilai rata-ratanya terletak antara skor 3 dan 4. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada variabel harga ( $X_2$ ).

#### ❖ Variabel Keputusan Pelanggan (Y)

Tabel 4.3

Tanggapan Responden Terhadap Keputusan Pelanggan

| No           | Pernyataan | Skor |     |    |    |     | Jumlah | Mean        |
|--------------|------------|------|-----|----|----|-----|--------|-------------|
|              |            | SS   | S   | KS | TS | STS |        |             |
| 1            | $Y_1$      | 22   | 65  | 12 | 1  | -   | 100    | -           |
|              | Skor       | 110  | 260 | 36 | 2  | -   | 408    | 4.08        |
| 2            | $Y_2$      | 1    | 81  | 18 | -  | -   | 100    | -           |
|              | Skor       | 5    | 324 | 54 | -  | -   | 383    | 3.83        |
| 3            | $Y_3$      | 22   | 75  | 3  | -  | -   | 100    | -           |
|              | Skor       | 110  | 300 | 9  | -  | -   | 374    | 4.19        |
| <b>Total</b> |            |      |     |    |    |     |        | <b>12.1</b> |
| <b>Mean</b>  |            |      |     |    |    |     |        | <b>4.03</b> |

Sumber: Diolah

Dari tabel tersebut diatas menunjukkan distribusi skor pada tiap-tiap item/ Pernyataan berdasarkan jawaban /tanggapan dari 100 responden yang bervariasi. Adapun rata-rata (mean) keputusan pelanggan (Y) adalah sebesar 4.03 yang berarti terletak di interval antara 3 dan 4. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab

“setuju” pada variabel keputusan pelanggan (Y).

#### ➤ Analisa Model

#### ❖ Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya data yang telah diperoleh dari responden dalam pengisian kuesioner yang telah dilakukan. Korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment*

Pearson. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 dan memiliki nilai korelasi

dias 0,30. Berikut hasil Uji Validitas dalam penelitian ini.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas**

| Item             | Sig.  | Nilai Korelasi | Keputusan |
|------------------|-------|----------------|-----------|
| X <sub>1,1</sub> | 0,000 | 0,563          | Valid     |
| X <sub>1,2</sub> | 0,000 | 0,725          | Valid     |
| X <sub>1,3</sub> | 0,000 | 0,710          | Valid     |
| X <sub>1,4</sub> | 0,000 | 0,652          | Valid     |
| X <sub>1,5</sub> | 0,000 | 0,634          | Valid     |
| X <sub>2,1</sub> | 0,000 | 0,691          | Valid     |
| X <sub>2,2</sub> | 0,000 | 0,775          | Valid     |
| X <sub>2,3</sub> | 0,000 | 0,783          | Valid     |
| Y <sub>1</sub>   | 0,000 | 0,816          | Valid     |
| Y <sub>2</sub>   | 0,000 | 0,745          | Valid     |
| Y <sub>3</sub>   | 0,000 | 0,712          | Valid     |

Sumber: Diolah

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa seluruh item dalam kuesioner memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan memiliki nilai korelasi diatas 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner adalah valid.

#### ➤ Uji Reliabilitas

Merupakan alat ukur yang dikatakan reliabel, apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan dalam kuesioner secara konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai alpha Cronbach lebih besar dari 0,6. Berikut ini hasil dari Uji Reliabilitas.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                             | Nilai Alpha | Ambang Batas | Keputusan |
|--------------------------------------|-------------|--------------|-----------|
| Kualitas Pelayanan (X <sub>1</sub> ) | 0,670       | 0,6          | Reliabel  |
| Harga (X <sub>2</sub> )              | 0,607       | 0,6          | Reliabel  |
| Keputusan Pelanggan (Y)              | 0,616       | 0,6          | Reliabel  |

Sumber: Diolah

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel 4.5, bahwa nilai alpha dari masing-masing variabel menunjukkan nilai koefisien yang lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini seluruhnya reliabel.

### ➤ Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah uji instrumen dinyatakan valid dan reliabel dan regresi, maka proses selanjutnya adalah menginterpretasikan hasil analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dari penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.6**

#### **Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| <b>Model</b>                 | <b><i>Unstandardized Coefficients</i></b> |                          |
|------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------|
|                              | <b><i>B</i></b>                           | <b><i>Std. Error</i></b> |
| 1 Constant                   | 0.221                                     | 0.268                    |
| Kualitas Pelayanan ( $X_1$ ) | 0.726                                     | 0.080                    |
| Harga ( $X_2$ )              | 0.287                                     | 0.076                    |

Sumber : Diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda sebagaimana yang terlihat pada tabel 4.6, maka dapat disusun sebuah

$$Y = 0.221 + 0.726 X_1 + 0.287 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta ( $\beta_0$ ) = 0.221, menunjukkan bahwa apabila variabel-variabel bebas Kualitas Pelayanan ( $X_1$ ), Harga ( $X_2$ ) sama dengan 0 atau konstan maka nilai koefisien variabel terikat Keputusan Pembelian (Y) adalah 0.221 atau 22.1 %.
2. Koefisien regresi variabel  $X_1$  ( $\beta_1$ ) = 0.726, menunjukkan bahwa apabila

persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

- variabel Kualitas Pelayanan ( $X_1$ ), ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan variabel Keputusan Pelanggan (Y) meningkat sebesar 0.726 atau 72.6 % dengan asumsi variabel Harga ( $X_2$ ) sama dengan nol atau konstan.
3. Koefisien regresi variabel  $X_2$  ( $\beta_2$ ) = 0.287 menunjukkan bahwa apabila variabel Harga ( $X_2$ ) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan

menyebabkan variabel Keputusan Pelanggan (Y) meningkat sebesar 0.287 atau 28.7 %, dengan asumsi variabel Kualitas Produk ( $X_1$ ) sama dengan nol atau konstan.

➤ **Analisis Koefisien Korelasi ( R ) dan Koefisien Determinasi Simultan (  $R_{square}$  atau  $R^2$  )**

Nilai koefisien korelasi simultan (R) menunjukkan keeratan hubungan

antara variabel-variabel bebas (Kualitas Pelayanan dan Harga) dengan variabel terikat (Keputusan Pelanggan). Sedangkan nilai koefisien determinasi simultan ( $R_{square}$  atau  $R^2$ ) menunjukkan seberapa besar kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel terikat (Y). Berikut ini adalah hasil dari analisis korelasi dan koefisien determinasi simultan :

**Tabel 4.7**  
**Koefisien Korelasi dan Determinasi Simultan**

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0.825 <sup>a</sup> | 0.681    | 0.675             | 0.21510                    |

a. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan dan Harga

Sumber : Data diolah

Dari tabel 4.7 telah diperlihatkan bahwa nilai koefisien R sebesar 0.825 hal ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel Keputusan Pelanggan dalam penelitian ini sebesar 82.5 %. Sedangkan nilai koefisien  $R_{square}$  atau  $R^2$  sebesar 0.681, artinya bahwa 68.1% Keputusan Pembelian (Y) dipengaruhi oleh Kualitas Pelayanan ( $X_1$ ), dan Harga ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya sebesar 31.9 %

dipengaruhi oleh variabel bebas diluar model penelitian ini.

➤ **Uji F (Uji Simultan)**

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Tabel 4.8 menunjukkan hasil perhitungan uji F sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Perhitungan Uji F**

| Model       | Sum of Square | Df | Mean Square | F       | Sig.               |
|-------------|---------------|----|-------------|---------|--------------------|
| 1Regression | 9.589         | 2  | 4.794       | 103.626 | 0.000 <sup>a</sup> |
| Residual    | 4.488         | 97 | 0.046       |         |                    |
| Total       | 14.077        | 99 |             |         |                    |

Sumber : data diolah

Langkah-langkah pengujian:

a. Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya variabel  $X_1$ , dan  $X_2$  tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

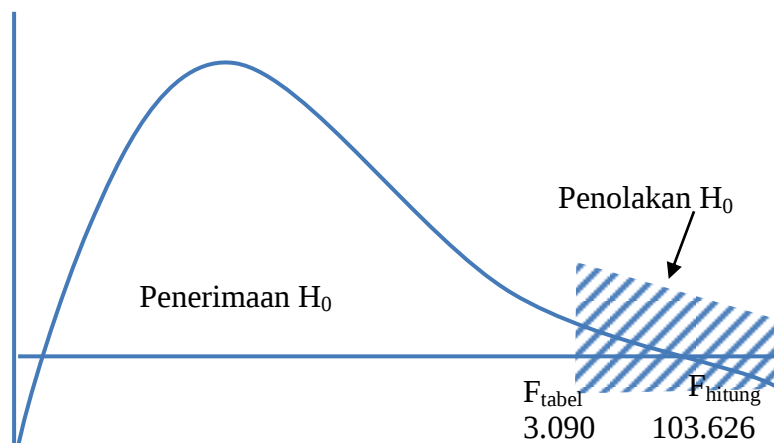
$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ , artinya variabel  $X_1$ , dan  $X_2$  memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

b.  $F_{\text{tabel}}(\text{df pembilang/k}; (\text{df penyebut/n-k}-1); \text{df pembilang} = 2, \text{df penyebut} (100-2-1); \text{df penyebut} = 97$

Jadi  $F_{\text{tabel}}(3;97) \Rightarrow F_{\text{tabel}} = 3,090$

c.  $F_{\text{hitung}} = 103.626$

d. Kurva Pengujian



Gambar 4.1

Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$  (Uji F)

b. Kriteria Keputusan

Diperoleh hasil,  $F_{\text{hitung}}(103.626) > F_{\text{tabel}}(3.090)$ , sehingga  $H_0$  ditolak, berarti variabel bebas Kualitas Pelayanan ( $X_1$ ), dan Harga ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Keputusan Pelanggan (Y) atau  $F_{\text{hitung}}(103.626)$  dengan tingkat signifikansi (0.000).

#### ➤ Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berikut adalah hasil uji t :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

| Model                     | $t_{hitung}$ | Sig.  |
|---------------------------|--------------|-------|
| 1 (Constant)              |              |       |
| Kualitas Produk ( $X_1$ ) | 9,044        | 0,000 |
| Harga ( $X_2$ )           | 3.779        | 0,000 |

Sumber : data diolah

Prosedur pengujian pengaruh secara parsial untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas  $X_1$  (Kualitas Pelayanan)

1) Menetapkan hipotesis

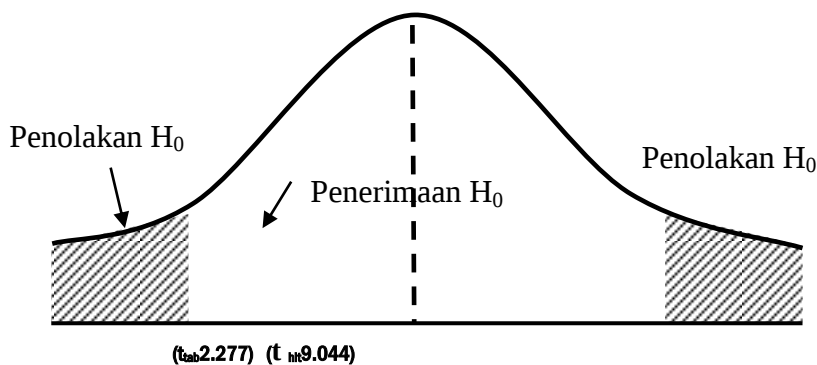
$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti variabel bebas  $X_1$  tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Y.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$ , berarti variabel bebas  $X_1$  mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Y.

2)  $\alpha = 0,05/2 = 0,025$  dengan df  $(n-k-1)$ ; df  $(100-3-1)$ ; df = 97 sehingga  $t_{tabel} = 2.277$

3)  $t_{hitung} = 9.044$

4) Kurva Pengujian



**Gambar 4.2**  
**Daerah Penerimaan atau Penolakan  $H_0$**   
**Variabel Kualitas Pelayanan ( $X_1$ )**

5) Kriteria Keputusan

Diperoleh hasil perhitungan  $t_{hitung}(9.044) > t_{tabel}(2.277)$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel bebas  $X_1$

(Kualitas Pelayanan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (Keputusan Pelanggan).

b. Variabel Bebas  $X_2$ (Harga)

terhadap variabel terikat Y.

1. Menetapkan Hipotesis

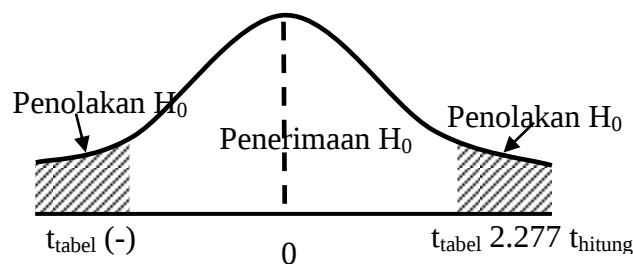
$H_0: \beta_2 = 0$ , berarti variabel bebas  $X_2$  tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Y.

$H_0: \beta_2 \neq 0$ , berarti variabel bebas  $X_2$  mempunyai pengaruh

2.  $A = 0,05/2 = 0,025$  dengan df (n-k-1); df( 100-2-1); df= 97 sehingga  $t_{tabel} = 2,277$

3.  $t_{hitung} = 3,779$

4. Kurva Pengujian



**Gambar 4.2**  
**Daerah Penerimaan atau Penolakan  $H_0$**   
**Variabel Harga ( $X_2$ )**

5. Kriteria Keputusan

Diperoleh hasil perhitungan  $t_{hitung}(3,779) > t_{tabel}(2,277)$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel bebas  $X_2$  Harga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (Keputusan Pelanggan).

➤ **Analisis Koefisien Korelasi Parsial ( r ) dan Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )**

Koefisien korelasi parsial (r) menunjukkan keeratan hubungan antara

masing-masing variabel bebas X Kualitas pelayanan ( $X_1$ ), dan Harga ( $X_2$ ) dengan variabel terikat Y (keputusan pelanggan). Sedangkan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) menunjukkan diantara variabel-variabel bebas itu, variabel bebas yang mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan koefisien korelasi parsial (r) dan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini :

**Tabel 4.10**  
**Nilai Koefisien Korelasi Parsial dan Koefisien Determinasi Parsial**

| Variabel                     | R     | $r^2$ |
|------------------------------|-------|-------|
| Kualitas pelayanan ( $X_1$ ) | 0,676 | 0,456 |
| Harga ( $X_2$ )              | 0,358 | 0,128 |

Sumber : data diolah

Berdasarkan pada tabel 4.10 telah diketahui bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai koefisien korelasi parsial, dimana untuk variabel kualitas pelayanan ( $X_1$ ) memiliki nilai  $r$  sebesar 0,676 berarti antara variabel kualitas pelayanan dengan variabel keputusan pelanggan memiliki nilai koefisien 67.6 %. Untuk variabel Harga ( $X_2$ ) memiliki nilai  $r$  sebesar 0,358 berarti memiliki keeratan hubungan dengan variabel keputusan pelanggan memiliki nilai koefisien 35.8 %.

Selain itu dari tabel 4.10, juga dapat dilihat bahwa masing-masing

variabel bebas memiliki nilai koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) dimana,  $X_1$  (Kualitas Pelayanan) memiliki nilai  $r^2$  sebesar yaitu 0,456,  $X_2$  (Harga) memiliki nilai  $r^2$  sebesar yaitu 0,128. Kualitas pelayanan mempunyai nilai tertinggi diantaranya variabel Harga sehingga Kualitas Pelayanan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel Keputusan pelanggan yaitu sebesar 45.6%.

### ➤ Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan pelanggan, artinya bahwa apabila kualitas pelayanan memuaskan maka keputusan pelanggan untuk menggunakan jasa PT. Mitra Karya Swadaya akan meningkat, demikian pula sebaliknya. Hal ini mengindikasikan bahwa pelayanan yang diberikan kepada konsumen mencapai

tingkat memuaskan sehingga menimbulkan keputusan pelanggan untuk menggunakan jasa PT. Mitra Karya Swadaya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yeni Marlina (2015) dan Supriyatin(2014). Berdasarkan hasil uji  $t$  (parsial) maka hipotesis kedua telah terbukti kebenarannya.

Harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pelanggan, apabila harga dapat dijangkau oleh

pelanggan maka keputusan pelanggan untuk mengurus perijinan izin tinggal orang asing (KITAS) di PT. Mitra Karya Swadaya akan meningkat, demikian pula sebaliknya. Hal ini mengindikasikan bahwa Harga yang PT. Mitra Karya Swadaya sangat dapat dijangkau oleh pelanggan hal ini menjadi salah satu alasan Keputusan pelanggan untuk mengurus perijinan izin tinggal orang asing (KITAS). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yeni Marlina (2015) dan Supriyatin (2014). Berdasarkan hasil uji  $f$  (simultan) maka hipotesis kedua *telah terbukti kebenarannya*.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Kualitas Pelayanan ( $X_1$ ), dan Harga ( $X_2$ ) baik secara serempak (simultan) maupun secara individu (parsial) berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pelanggan untuk mengurus perijinan izin tinggal orang asing (KITAS).
2. Kualitas Pelayanan ( $X_1$ ), dan Harga ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang kuat terhadap Keputusan Pelanggan ( $Y$ ), dengan nilai  $R$  sebesar 82,5 %.
3. Kualitas Pelayanan ( $X_1$ ), dan Harga ( $X_2$ ) memiliki kontribusi yang besar dalam menjelaskan variasi variabel Keputusan Pelanggan ( $Y$ ), dengan nilai  $R_{\text{square}}$  atau  $R^2$  sebesar 68,1 % sedang sisanya sebesar 31,9 % dipengaruhi oleh variabel bebas diluar model penelitian ini
4. Dari hasil analisis yang dilakukan secara parsial Kualitas pelayanan ( $X_1$ ) merupakan Variabel Bebas yang berpengaruh dominan terhadap Keputusan pelanggan untuk mengurus perijinan izin tinggal orang asing (KITAS) dengan nilai  $R_{\text{square}}$  atau  $R^2$  sebesar 45.6 % hasil yang diperoleh lebih besar dari variabel Harga ( $X_2$ ).

### SARAN

1. Perlu ditambahkan bahwa manajemen perusahaan juga harus melakukan layanan *perioritas pertama* yaitu mengutamakan pelanggan yang masuk pertama dalam daftar pengajuan kITAS, walaupun pada saat itu mengalami kesulitan tetapi penyelesaian pekerjaan juga harus tetap menjadi prioritas, sehingga waktu tunggu pelanggan tidak terlalu lama.
2. Untuk dapat menarik niat pelanggan bisa dengan lebih memperhatikan lagi harga yang di berikan kepada pelanggan atau mungkin bisa dengan cara memberi promosi atau potongan

harga, karena nilai variabel harga

kurang kuat dari data penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arief.2007. **Pemasaran Jasa dan Kualitas Pelayanan**.Malang :Bayumedia Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djaali dan PudjiMuljono. 2008. **Pengukuran dalam bidang pendidikan**. Jakarta: PT. Grasindo.
- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS**. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Jasfar, Farida. 2005. **Manajemen Jasa Pendekatan Terpadu**. Ciawi Bogor: Ghalia Indonesia.
- Swasta, Basu. 2000. **Asas-asas Marketing**. Yogyakarta: Liberty
- Husain, Usman, dkk. 2003. **Pengantar Statistika**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Swasta, Basu dan Irawan. 2003. **Manajemen Pemasaran**. Yogyakarta: Liberty.
- Stanton, J. William. 2004. **Prinsip-prinsip Pemasaran**. Jakarta: Erlangga
- Tjiptono, Fandy. 2004. **Strategi Pemasaran**. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Setiadi, Nugroho J. 2003. **Perilaku Konsumen**. Jakarta: Kencana.
- Supriyatin.2014. **Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Expedisi di Surabaya**.Jurnal Umum dan Riset Manajemen.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STESIA). Surabaya.
- Tjipto, Fandy. 2005. **Pemasaran Jasa**. Edisi 1. Jakarta Timur: Banyumedia
- Ety, Oka. A.2000. **Costumer Service, Cara Efektif Memuaskan Pelanggan**. Jakarta: ParadnyaParamitha
- Tjiptono dan Diana Anantasia. 2001. **Total Quality Manajemen**. Yogyakarta: Penerbit Andi
- YeniMarlina. 2015. **Pengaruh Produk, Harga, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan pembelian Pada Rumah Makan Sederhana Bay Pass Padang**. Jurnal.UniversitasTamansiswa Padang.

## KINERJA KEUANGAN DAN ENVIRONMENTAL DISCLOSURE SEBAGAI MEDIATOR CORPORATE GOVERNANCE DAN NILAI PERUSAHAAN

Mutiara Rachma Ardhiani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Adi Buana, Surabaya

Email : mutiara@unipasby.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian yang membahas pengaruh corporate governance terhadap nilai perusahaan memberikan hasil yang beragam. Perusahaan membutuhkan suatu media untuk menarik perhatian investor agar mau berinvestasi, beberapa diantaranya adalah kinerja keuangan dan pengungkapan lingkungan. Dengan menunjukkan kinerja keuangan yang baik, investor yakin bahwa perseroan memiliki prospek yang baik dalam hal pembagian dividen. Perusahaan yang mengungkapkan kinerja lingkungannya mencerminkan kepedulian perusahaan terhadap lingkungan dan masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh CG (diproksikan dengan ukuran dewan komisaris dan independensi dewan komisaris) terhadap nilai perusahaan melalui kinerja keuangan dan pengungkapan lingkungan. Penelitian ini menggunakan 28 perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan periode observasi 2012-2017. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa CG tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Temuan lain dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh tidak langsung antara CG terhadap nilai perusahaan melalui pengungkapan lingkungan, sedangkan kinerja keuangan tidak memediasi kedua variabel tersebut.

Kata Kunci: *Corporate Governance*, Kinerja Keuangan, Pengungkapan Lingkungan, Nilai Perusahaan, Indonesia.

### ABSTRACT

Research that discusses the influence of corporate governance on firm value has different results. *Companies need a medium to attract investors' attention so that they are willing to invest, some of them are financial performance and environmental disclosure. By showing good financial performance, investors are convinced that the company has good prospects in terms of dividend distribution. Companies that disclose their environmental performance reflect the company's concern for the environment and society. The purpose of this study is to determine the effect of CG (as proxied by board size and board independence) on firm value through financial performance and environmental disclosure. This study uses 28 mining companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) with the 2012-2017 observation period. The results of this study indicate that CG has no effect on firm value. Another finding from this study is that there is an indirect effect between CG on firm value through environmental disclosure, while financial performance does not mediate these two variables.*

Keywords: *Corporate Governance, Financial Performance, Environmental Disclosure, Corporate Values, Indonesia.*

### PENDAHULUAN

Profitabilitas perusahaan dan eksistensinya dapat meningkat jika perusahaan mampu memanfaatkan asetnya (Mohamad, Rashid, & Shawtari, 2012).

Perusahaan memerlukan pengelolaan yang baik agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan suatu sistem penggerak dan pengelola seluruh aktifitas perusahaan yang dikenal dengan *Corporate*

*Governance* (CG) (Ibrahim & Samad, 2011). *Stakeholder* menginginkan tatakelola perusahaan yang baik (Ienciu, 2012; Mohamad et al., 2012) sehingga menuntut manajemen agar tidak menyimpang dalam menjalankan tugasnya.

Beberapa penelitian telah membuktikan meningkatnya kualitas tata kelola perusahaan, akan semakin baik kinerjanya (Connelly, Limpaphayom, Nguyen, & Tran, 2017; Ibrahim & Samad, 2011; Kowalewski, 2016). Hal ini akan membuat *stakeholder* percaya bahwa perusahaan mampu bertahan dalam persaingan dan akan menarik calon investor untuk berinvestasi. Beberapa penelitian mengenai pengaruh CG terhadap kinerja keuangan dan nilai perusahaan memiliki hasil beragam. Kowalewski (2016) meneliti pengaruh CG terhadap kinerja perusahaan dan pembayaran dividen sebelum dan saat krisis keuangan tahun 2008. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebelum krisis, ada hubungan positif antara CG dan kinerja perusahaan. Di tengah krisis keuangan, CG secara positif terkait dengan laba atas aset yang lebih tinggi. Selama periode ini, perusahaan yang dikelola lebih baik membayar dividen lebih murah daripada perusahaan dengan standar tata kelola perusahaan yang lebih rendah. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Connelly et al. (2017) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *corporate governance* dengan nilai perusahaan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian Zabri et al. (2016) yang menunjukkan bahwa CG yang diukur dengan ukuran dewan memiliki hubungan negatif yang lemah dengan kinerja keuangan yang diukur dengan ROA, tetapi tidak

signifikan terhadap ROE. Temuan lain menunjukkan bahwa CG yang diukur dengan independensi dewan tidak ada hubungannya dengan kinerja perusahaan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Zaidirina & Lindrianasari (2015) yang membuktikan bahwa CG dengan CGPI sebagai pengukurnya tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Berdasarkan teori keagenan, seringkali terdapat asimetri informasi antara *principal* (pemegang saham) dan *agent* (manajer) dalam suatu perusahaan (Elkelish, 2017). Hal tersebut disebabkan karena adanya benturan kepentingan di kedua belah pihak (Ienciu, 2012). Dengan adanya CG, maka benturan kepentingan tersebut dapat dikurangi (Jensen & Meckling, 1976). Investor akan merasa yakin jika manajer mampu memberikan mereka keuntungan dan tidak akan melakukan hal-hal menyimpang terkait dengan modal mereka (Htay, Rashid, Adnan, & Meera, 2012). Investor juga memerlukan media lain yang dapat memberikan informasi perusahaan, salah satunya laporan kinerja keuangan perusahaan. Baik buruknya kinerja keuangan suatu perusahaan biasanya dilihat dari profitabilitas atau kemampuan perusahaan menghasilkan laba (Pascareno & Siringoringo, 2016; Tui, Nurnajamuddin, Sufri, & Nirwana, 2017). Profitabilitas menjadi perhatian utama dalam mengukur efektivitas manajemen. Jika perusahaan memiliki tingkat profitabilitas tinggi maka akan muncul reaksi positif dari investor. Reaksi tersebut akan mendorong mereka untuk membeli saham perusahaan dan akan meningkatkan nilai perusahaan.

Selain kinerja keuangan, terdapat hal-hal lain yang dipertimbangkan investor

untuk berinvestasi. Salah satunya adalah kinerja lingkungan. Hal tersebut dibuktikan melalui penelitian Sarumpaet, Nelwan, & Dewi (2017) yang membuktikan bahwa kinerja lingkungan yang unggul memberikan dampak positif berupa harga saham yang lebih tinggi. Hal ini karena perusahaan tidak hanya mencari laba atau *profit*, namun diperlukan pertimbangan mengenai tanggung jawab sosial dan lingkungan sesuai dengan kegiatan perusahaan (Sarumpaet et al., 2017).

Pentingnya isu lingkungan semakin disadari oleh sebagian perusahaan modern (Fatemi, Glaum, & Kaiser, 2016). Teori legitimasi menyatakan bahwa perusahaan akan terikat kontrak sosial dengan lingkungan dimana dia berdiri (Guthrie, Cuganesan, & Ward, 2007). Perusahaan secara langsung maupun tidak langsung ditekan untuk mengungkapkan kinerja lingkungan kepada masyarakat (Deswanto & Siregar, 2018; Sarumpaet et al., 2017).

Selain tekanan dari *stakeholder*, masyarakat juga menyadari pentingnya *environmental disclosure* (Gunawan, 2015). Produk ramah lingkungan menjadi tren dalam masyarakat (Fatemi et al., 2016). Hal ini mencerminkan kepedulian masyarakat terhadap kelestarian lingkungan. Perusahaan akan mendapat respon yang baik jika mereka mampu mengelola lingkungan sekitarnya (Deswanto & Siregar, 2018; Sarumpaet et al., 2017; Siregar & Bachtiar, 2010). *Environmental disclosure* juga merupakan suatu bentuk tanggung jawab sosial perusahaan terkait dengan *corporate governance*.

*Environmental disclosure* memiliki berbagai pengaruh pada nilai perusahaan (Deswanto & Siregar, 2018; Fatemi et al.,

2016; Gunawan, 2015; Sarumpaet et al., 2017; Siregar & Bachtiar, 2010). Kepedulian perusahaan terhadap lingkungan akan menciptakan *image* positif di mata *stakeholder* dan dapat berimbas pada keberlanjutan dan peningkatan nilai perusahaan (Stuebs Jr. & Sun, 2014).

Manajemen adalah pihak yang diberi wewenang untuk mengelola kekayaan perusahaan guna mencapai tujuan. Baik atau buruknya pengelolaan tersebut tercermin dari nilai perusahaan (Connelly et al., 2017; Deswanto & Siregar, 2018; Fatemi et al., 2016). Investor akan memperhatikan nilai ini karena mereka berekspektasi tinggi terhadap perusahaan. Tinggi atau rendahnya nilai perusahaan menunjukkan bahwa pasar percaya terhadap kinerja dan prospek perusahaan.

Bukti empiris tentang pengaruh CG dan nilai perusahaan menunjukkan hasil yang beragam. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh CG terhadap nilai perusahaan melalui kinerja keuangan dan *environmental disclosure* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini memberikan kontribusi untuk praktik manajemen dan literatur tentang *corporate governance*.

## LITERATURE REVIEW

### *Corporate Governance (CG)*

*Corporate Governance (CG)* merupakan suatu sistem dan aturan mengenai hubungan antara berbagai pihak yang berkepentingan (Lakshan & Wijekoon, 2012), terutama yang berhubungan dengan pemegang saham demi tercapainya tujuan perusahaan (Shank, Hill, & Stang, 2013). Terdapat

beberapa asas CG, yaitu (1) transparansi, perusahaan harus memberikan informasi yang relevan dan kemudahan dalam mendapatkannya; (2) akuntabilitas, kinerja perusahaan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan; (3) responsibilitas, mekanisme pertanggungjawaban kepada stakeholder harus jelas; (4) independensi, pengelolaan perusahaan tidak ada intervensi pihak lain; (5) kewajaran dan kesetaraan, pentingnya kewajaran dan kesetaraan bagi *stakeholder* (Hussin & Othman, 2012; Komite Nasional Kebijakan Governance/KNKG, 2006).

*Board directors* merupakan salah satu aspek penting dalam CG. *Two-tier board system* merupakan sistem yang dianut perusahaan-perusahaan di Indonesia (KNKG, 2006). Sistem ini mengatur fungsi dewan pengurus perusahaan yang terdiri dari fungsi eksekutif (dewan direksi) dan fungsi pengawasan (dewan komisaris). Dewan dengan anggota yang berjumlah lebih dari tujuh atau delapan mungkin tidak akan efektif (Htay et al., 2012; Jensen & Ruback, 1983; Siregar & Bachtiar, 2010). Hal tersebut dapat menyebabkan pengambilan keputusan menjadi kurang efektif karena adanya sejumlah potensi konflik antar anggota kelompok (Yoshikawa & Phan, 2003). Sebaliknya, jumlah anggota dewan yang lebih kecil tampaknya akan lebih kondusif untuk partisipasi anggota dewan dan akan menghasilkan dampak positif pada fungsi pemantauan dan kemampuan pengambilan keputusan dewan, serta independensi manajemen (Htay et al., 2012; Huther, 1997).

Pentingnya board independence dalam suatu perusahaan diperlukan untuk memantau dan mengendalikan perilaku

oportunistik yang mungkin dilakukan manajemen (Appuhami & Bhuyan, 2015; Jensen & Meckling, 1976; Muttakin, Khan, & Belal, 2015). Adanya board independence dapat mengurangi konflik keagenan dengan mendorong manajemen untuk mengungkapkan lebih banyak informasi perusahaan yang lebih material tentang perusahaan dan sejalan dengan kepentingan stakeholder (Appuhami & Bhuyan, 2015; Fama & Jensen, 1983; Htay et al., 2012). Board independence berwenang dalam pengendalian manajer puncak agar selalu termotivasi mengembangkan pengendalian dan reputasi perusahaan (Fama & Jensen, 1983).

### **Kinerja Keuangan**

Kinerja perusahaan merupakan hasil capaian perusahaan atas pengelolaan sumber dayanya guna mencapai tujuan (Mishra & Mohanty, 2014). Salah satu pengukur kinerja keuangan adalah Return on Assets (ROA). ROA menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba berdasarkan tingkat aset tertentu (Mishra & Mohanty, 2014; Zabri et al., 2016; Zaidirina & Lindrianasari, 2015). Banyak penelitian yang telah menggunakan ROA sebagai ukuran kinerja keuangan (Abdallah & Ismail, 2016; Akbar, Poletti-Hughes, El-Faitouri, & Shah, 2016; Mishra & Mohanty, 2014; Zabri et al., 2016; Zaidirina & Lindrianasari, 2015). Penggunaan ROA sebagai ukuran kinerja keuangan dianggap karena rasio ini menunjukkan kinerja manajemen yang sebenarnya (Ponnu, 2008), yang tidak terkontaminasi oleh tingkat diferensial leverage perusahaan (Mishra & Mohanty, 2014).

### **Nilai Perusahaan**

Nilai perusahaan adalah indikator

penilaian perusahaan secara keseluruhan. Nilai ini penting bagi investor karena perusahaan akan dipandang baik jika memiliki nilai yang tinggi.

Keuntungan lain yang didapat perusahaan adalah peningkatan harga saham (Sabrin, Sarita, S, & Sujono, 2016). Peningkatan ini akan menumbuhkan minat investor dan menyebabkan naiknya permintaan saham (Tui et al., 2017). Investor dapat mempertimbangkan rasio pasar modal seperti Price to Book Value (PBV). Rasio ini membedakan saham mana yang harganya wajar, terlalu tinggi (overvalued) atau terlalu rendah (undervalued) (Sabrin et al., 2016). Pencapaian nilai perusahaan akan maksimal jika pengelolaan perusahaan dilakukan oleh orang-orang yang kompeten (Chen & Liu, 2013).

### Environmental Disclosure

Informasi lingkungan pada laporan tahunan perusahaan tertuang dalam *environmental disclosure* (Bernardi & Stark, 2018; Htay et al., 2012; Suhardjanto, Tower, & Brown, 2007). Informasi ini berguna dalam pengambilan keputusan ekonomi, sosial, dan politis (Djajadikerta & Trireksani, 2012). Dalam *stakeholder theory*, *stakeholder* dianggap lebih *powerfull* sehingga perlu bagi

perusahaan untuk mengungkapkan seluruh kinerja mereka sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada para *stakeholder* seperti serikat buruh, pemerhati lingkungan, kalangan religius dan lain-lain (Suhardjanto et al., 2007). *Environmental disclosure* meliputi pengendalian polusi, pencegahan atau perbaikan kerusakan lingkungan, konservasi alam dan lain-lain (Brooks & Oikonomou, 2018; Fatemi et al., 2016). Dalam teori legitimasi, perusahaan akan terikat kontrak, seperti kontrak sosial, adat, dan budaya dengan masyarakat.

Kepercayaan dan dukungan masyarakat terhadap perusahaan akan didapat guna memperhankan eksistensinya dalam industri (Brown & Deegan, 1998).

### Hipotesis dan Kerangka Konseptual

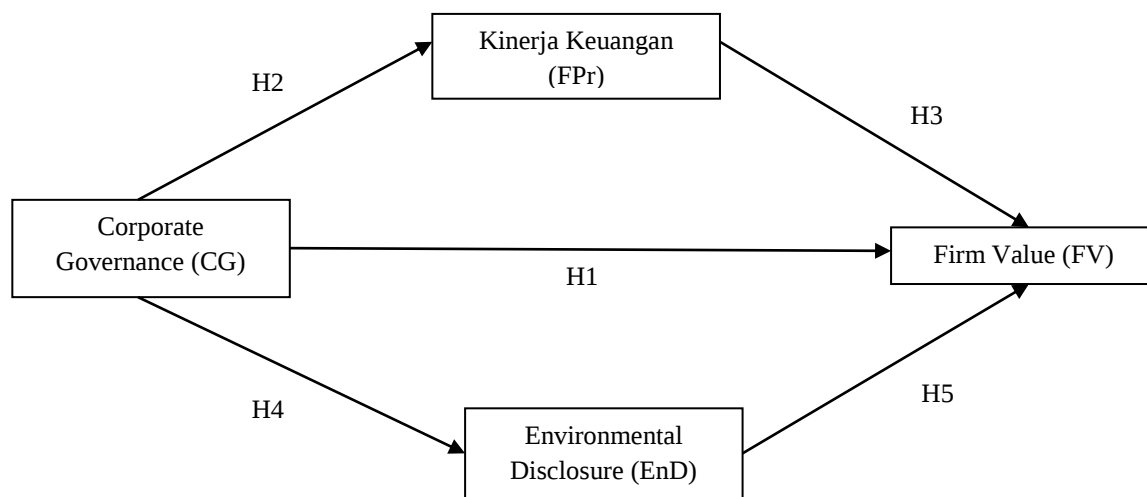
*H1. Corporate Governance berpengaruh terhadap nilai perusahaan*

*H2. Corporate Governance berpengaruh terhadap kinerja keuangan.*

*H3. Kinerja keuangan berpengaruh terhadap nilai perusahaan.*

*H4. Corporate Governance berpengaruh terhadap Environmental Disclosure.*

*H5. Environmental Disclosure berpengaruh terhadap nilai perusahaan.*



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis *path* untuk menguji hipotesis yang dibantu dengan software SPSS 23. Data yang digunakan adalah *annual report* perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2012-2017.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Corporate Governance merupakan sistem yang digunakan untuk mengelola dan mengendalikan perusahaan. Variabel ini diproksikan dengan menggunakan:
  - a. Board Size, merupakan banyaknya dewan direksi dalam perusahaan (Janggu, Darus, Zain, & Sawani, 2014; Lakshan & Wijekoon, 2012)
  - b. Board Independence, merupakan banyaknya komisaris independen dalam perusahaan (Janggu et al., 2014; Muttakin et al., 2015; Zabri et al., 2016)
2. Kinerja keuangan merupakan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dalam satu periode akuntansi. Return On Asset digunakan sebagai proksi kinerja keuangan (Abdallah & Ismail, 2016; Akbar et al., 2016; Mishra & Mohanty, 2014; Zabri et al., 2016).
3. *Environmental Disclosure* merupakan pengungkapan informasi lingkungan dalam laporan tahunan perusahaan. Variabel ini diukur dengan banyaknya pengungkapan

dengan menggunakan Global Reporting Initiative (GRI) G4 sebagai pedoman. Pedoman ini banyak digunakan perusahaan untuk melaporkan kinerja lingkungan mereka (Fatemi et al., 2016).

4. Nilai Perusahaan merupakan persepsi masyarakat (investor) mengenai keberhasilan manajer dalam mengelola kekayaan perusahaan dan memaksimalkan keuntungan pemegang saham. Nilai perusahaan diukur dengan Price to Book Value (Sabrin et al., 2016; Tui et al., 2017).

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$(1) Y_{FPr} = b_0 + b_{BS}X_{BS} + b_{BI}X_{BI} + e_1$$

$$(2) Y_{EnD} = b_0 + b_{BS}X_{BS} + b_{BI}X_{BI} + e_2$$

$$(3) Y_{FV} = b_0 + b_{BS}X_{BS} + b_{BI}X_{BI} + b_{FPr}X_{FPr} + b_{EnD}X_{EnD} + e_3$$

## HASIL

Penelitian ini menggunakan 28 perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan periode pengamatan 2012-2017.

Tabel I. Pengujian board size dan board independence terhadap kinerja keuangan

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 7,716                       | 4,342      |                           | 1,777 | ,088 |
|       | BS         | ,742                        | ,565       | ,295                      | 1,313 | ,201 |
|       | BI         | 2,156                       | 2,600      | ,186                      | ,829  | ,415 |

a. Dependent Variable: ROA

Tabel II. One-way analysis of variance (ANOVA) hubungan antara board size dan board independence terhadap kinerja keuangan

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 253,242        | 2  | 126,621     | 2,866 | ,076 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1104,388       | 25 | 44,176      |       |                   |
|       | Total      | 1357,630       | 27 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: ROA

b. Predictors: (Constant), BI, BS

Tabel I menunjukkan BS memiliki t-value 1,313 dan sig. 0,201 ( $> 0,05$ ), sedangkan BI memiliki t-value 0,829 dan sig. 0,415 ( $> 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa BS dan BI tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan yang diukur dengan ROA. Tabel II juga menunjukkan tidak adanya pengaruh secara simultan antar variabel ( $F = 2,866$  dan sig. 0,076).

Tabel III dan IV, merupakan hasil pengujian BS dan BI terhadap

environmental disclosure. Pada Tabel III menunjukkan BS memiliki t-value 2,710 dan sig. 0,012 ( $< 0,05$ ). BI memiliki t-value 2,137 dan sig. 0,043 ( $< 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara BS dan BI terhadap environmental disclosure secara parsial. Tabel IV juga menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antar variabel dengan  $F = 3,886$  dan sig. 0,034 ( $< 0,05$ ).

Tabel III. Pengujian board size dan board independence terhadap environmental disclosure

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | ,314                        | ,016       |                           | 19,156 | ,000 |
|       | BS         | ,006                        | ,002       | ,589                      | 2,710  | ,012 |
|       | BI         | ,021                        | ,010       | ,464                      | 2,137  | ,043 |

a. Dependent Variable: EnD

Tabel IV. One-way analysis of variance (ANOVA) hubungan antara board size dan board independence terhadap environmental disclosure

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | ,005           | 2  | ,002        | 3,886 | ,034 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | ,016           | 25 | ,001        |       |                   |
|       | Total      | ,021           | 27 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: EnD

b. Predictors: (Constant), BI, BS

Tabel V. Pengujian komponen-komponen CG, kinerja keuangan, dan environmental disclosure terhadap nilai perusahaan

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.   |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |        |
| 1     | (Constant) | 8,291                       | 3,288      |                           | 2,522 | ,019   |
|       | BS         | ,079                        | ,125       | ,161                      | ,632  | ,534   |
|       | BI         | ,363                        | ,548       | ,160                      | ,662  | ,515   |
|       | ROA        | ,067                        | ,038       | ,340                      | 1,740 | ,095*  |
|       | EnD        | 21,381                      | 10,132     | ,426                      | 2,110 | ,046** |

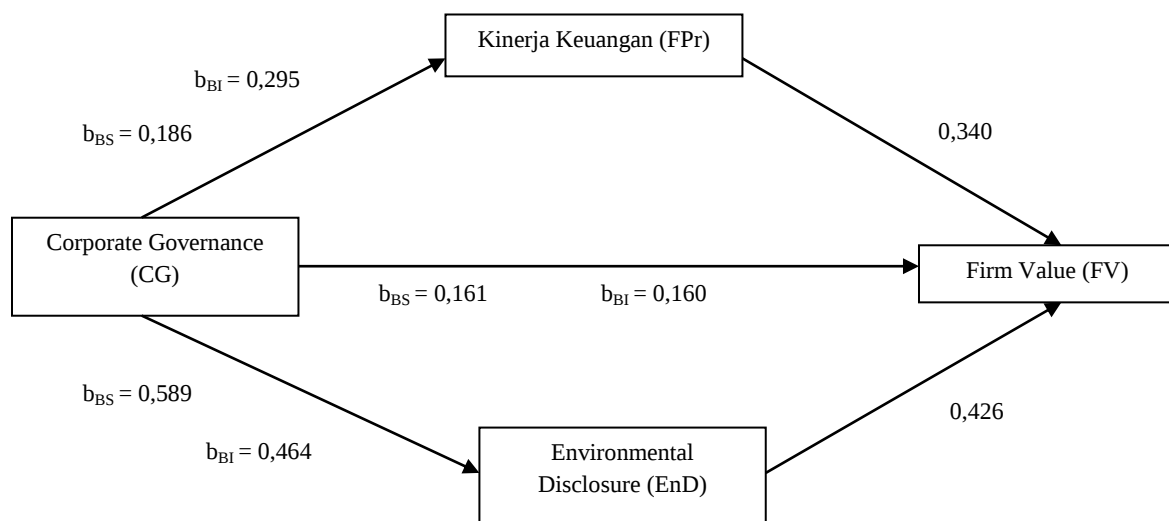
a. Dependent Variable: PBV

\*) Tingkat signifikan pada 0,1 (10%)

\*\*) Tingkat signifikan pada 0,05 (5%)

Tabel V menunjukkan bahwa kinerja keuangan dan environmental disclosure berpengaruh terhadap nilai perusahaan dengan t-value 1,740 dan sig. 0,095 untuk kinerja keuangan, serta t-value 2,110 dan sig. 0,046 untuk environmental disclosure. Sedangkan untuk komponen-komponen CG tidak satu pun yang berpengaruh terhadap nilai perusahaan (BS

memiliki t-value 0,632 dan sig. 0,534, dan BI memiliki t-value 0,662 dan sig. 0,515). Hasil tersebut menunjukkan bahwa BS dan BI tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Pengujian menggunakan kinerja keuangan juga memberikan hasil serupa. Kinerja keuangan yang diukur dengan ROA tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.



Gambar 2. Nilai Beta tiap variabel

### Pengujian Dengan Variabel Mediasi

Bagian ini menguji pengaruh CG terhadap FV melalui EnD. Pengaruh CG terhadap FV melalui kinerja keuangan (FPr) tidak dilakukan karena berdasarkan hasil pengujian pada tabel II tidak terdapat pengaruh antara CG yang diproksikan dengan board size (BS) dan board

independence (BI) terhadap kinerja keuangan. Begitu pula dengan hasil pengujian mengenai pengaruh kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan (tabel V) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh pada kedua variabel tersebut.

Nilai pengaruh langsung pada BS terhadap FV adalah 0,026 (0,161<sup>2</sup>),

sedangkan hasil perhitungan pengaruh tidak langsung adalah 0,251 ( $0,589 \times 0,426$ ). Nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Sehingga, secara tidak langsung BS berpengaruh terhadap FV melalui EnD.

Hasil pengujian terhadap BI juga menghasilkan hal serupa. Nilai pengaruh

langsung BI terhadap FV adalah 0,026 ( $0,160^2$ ), sedangkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,197 ( $0,464 \times 0,426$ ). Nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Sehingga, secara tidak langsung BI berpengaruh terhadap FV melalui EnD.

Tabel VI. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung BS dan BI terhadap FV melalui EnD

|    | Nilai Pengaruh Langsung | Nilai Pengaruh Tidak Langsung | Total |
|----|-------------------------|-------------------------------|-------|
| BS | 0,026                   | 0,251                         | 0,277 |
| BI | 0,026                   | 0,197                         | 0,223 |

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian, Corporate Governance (CG) tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan maupun kinerja keuangan ( $p\text{-value} > 0,05$ ). Hasil penelitian ini berlawanan dengan Kowalewski (2016) dan Connelly et al. (2017) dimana hasil penelitian mereka membuktikan bahwa CG berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Namun, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Zaidirina & Lindrianasari (2015) dimana penelitian tersebut juga membuktikan bahwa CG tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian ini juga berlawanan dengan penelitian-penelitian yang menyatakan CG berpengaruh terhadap kinerja keuangan, seperti Abdallah & Ismail (2017), Chauhan, Lakshmi, & Dey (2016), dan Mishra & Mohanty (2014). Penelitian-penelitian tersebut menyatakan CG berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Sedangkan, penelitian Zabri et al. (2016) yang menunjukkan bahwa CG yang diukur dengan ukuran dewan memiliki berpengaruh terhadap kinerja keuangan dan CG yang diukur dengan independensi dewan tidak berpengaruh.

CG diproksikan dengan board size dan board independence. Hasil yang diperoleh dari kedua proksi tersebut adalah tidak ada satu pun yang berpengaruh terhadap nilai perusahaan maupun kinerja keuangan. Hal ini didukung oleh penelitian Bin & Yi (2015), Moscu (2013), Ong & Gan (2013), Amran & Che-Ahmad (2011), dan Ibrahim & Samad (2011). Board size dan board independence dalam suatu perusahaan belum mampu menjamin meningkatnya kinerja dan nilai perusahaan. Hal ini mungkin terjadi karena anggota dewan direksi maupun komisaris independen hanya formalitas. Pemilik ataupun pemegang saham mayoritas masih terlibat langsung dalam pengambilan keputusan perusahaan. Hal ini dapat memicu timbulnya konflik kepentingan sehingga kinerja dewan direksi dan komisaris independen tidak meningkat dan tidak memberi nilai tambah yang dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja keuangan maupun nilai perusahaan. Kemungkinan lain adalah beberapa direksi maupun komisaris independen memegang lebih dari satu jabatan direksi di perusahaan lain (Bin & Yi, 2015). Intensitas mereka dengan operasional

perusahaan akan berkurang (Hussin & Othman, 2012) dan peran mereka sebagai pengawas dan penasehat juga akan kurang efektif (Mohamad et al., 2012).

Kinerja keuangan mempengaruhi nilai perusahaan ( $p$ -value < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa laporan keuangan merupakan alat manajemen untuk mengkomunikasikan kinerja perusahaan kepada para stakeholder (Tui et al., 2017). Perusahaan dengan kinerja keuangan yang baik akan mendapat perhatian lebih dari investor maupun calon investor. Kinerja keuangan yang lebih baik menunjukkan bahwa perusahaan memiliki prospek yang baik di masa depan. Artinya, semakin baik juga penilaian investor terhadap perusahaan karena mereka menganggap bahwa perusahaan memiliki kemampuan yang baik dalam hal pembayaran dividen (Sabrin et al., 2016).

Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh CG terhadap *environmental disclosure* ( $p$ -value < 0,05). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ienciu (2012), Htay et al. (2012) dan Rao et al. (2012) yang telah membuktikan bahwa CG memiliki fungsi pengawasan dan pengendalian perilaku manajemen untuk melakukan dan meningkatkan pengungkapan lingkungan. Adanya board size dan board independence (sebagai proksi CG) mampu mendorong dilaksanakannya *environmental disclosure*. Selain itu, dengan adanya board size maupun board independence maka proses pemantauan terhadap kinerja lingkungan dan pengungkapannya akan semakin baik (Siregar & Bachtiar, 2010)

Hasil pengujian juga menunjukkan adanya pengaruh *environmental disclosure* terhadap nilai perusahaan ( $p$ -value < 0,05). Hasil ini sejalan dengan penelitian Fatemi

et al. (2016) yang menyatakan bahwa pengungkapan yang berkaitan dengan lingkungan mampu meningkatkan nilai perusahaan. Di sisi lain, penelitian ini berlawanan dengan Deswanto & Siregar (2018) yang menyatakan bahwa *environmental disclosure* tidak mempengaruhi nilai perusahaan. Perusahaan memiliki kontrak sosial dalam melakukan kegiatannya. Kegiatan perusahaan dapat menimbulkan dampak sosial dan lingkungan. Hal ini dapat diminimalkan dengan *environmental disclosure* yang merupakan wujud akuntabilitas perusahaan kepada masyarakat untuk menjelaskan seluruh dampak sosial dan lingkungan. Masyarakat merupakan kelompok pemangku kepentingan yang paling memengaruhi praktik, dan *image* positif adalah motivasi utama dari perusahaan dalam menyediakan *environmental disclosure* (Gunawan, 2015). Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa *environmental disclosure* berperan sebagai mediasi antara CG dan nilai perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa CG mampu mendorong perusahaan dalam mempertanggungjawabkan kinerja lingkungan mereka sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh mediasi kinerja keuangan dan *environmental disclosure* pada hubungan CG dan nilai perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara CG terhadap nilai perusahaan. Temuan lain dari penelitian ini adalah kinerja keuangan tidak mampu memediasi hubungan CG dan nilai perusahaan, sedangkan

environmental disclosure mampu memediasi kedua variabel tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan terdapatnya pengaruh tidak langsung antara CG terhadap nilai perusahaan melalui environmental disclosure. Adanya pengaruh tidak langsung tersebut menunjukkan bahwa CG mampu mendorong perusahaan dalam mempertanggungjawabkan kinerja lingkungan mereka sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan.

Beberapa rekomendasi dari penelitian ini adalah perusahaan dapat lebih meningkatkan kegiatan yang berkaitan dengan lingkungan beserta pengungkapannya supaya dapat mengkomunikasikan tujuan perusahaan kepada *stakeholder* dengan lebih baik, menjalin hubungan baik dengan masyarakat, serta dapat menghindari konflik sosial dengan masyarakat dan lingkungan yang mungkin terjadi. Bagi pemerintah Indonesia, apabila diperlukan, dapat mengeluarkan kebijakan *mandatory disclosure* mengenai lingkungan mengingat rendahnya kesadaran pengungkapan informasi lingkungan dan kerusakan lingkungan di Indonesia. Dan bagi penelitian selanjutnya diharapkan lebih memperhatikan aspek kinerja aktivitas lingkungan, yang mungkin dapat dilakukan dengan menggunakan pengukuran yang berbeda, dan membandingkan praktik *environmental disclosure* di Indonesia dengan negara lain (studi komparatif).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdallah, A. A. N., & Ismail, A. K. (2016). Corporate governance practices, ownership structure, and corporate performance in the GCC countries. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 1–52.
- Akbar, S., Poletti-Hughes, J., El-Faitouri, R., & Shah, S. Z. A. (2016). More on the relationship between corporate governance and firm performance in the UK: Evidence from the application of generalized method of moments estimation. *Research in International Business and Finance*, 38, 417–429.
- Amran, N. A., & Che-Ahmad, A. (2011). Board Mechanisms and Malaysian Family Companies ' Performance. *Asian Journal of Accounting and Governance*, 26, 15–26.
- Appuhami, R., & Bhuyan, M. (2015). Examining the influence of corporate governance on intellectual capital efficiency: Evidence from top service firms in Australia. *Managerial Auditing Journal*, 30(4/5), 347–372.
- Bernardi, C., & Stark, A. W. (2018). Environmental, social and governance disclosure, integrated reporting, and the accuracy of analyst forecasts. *British Accounting Review*, 50(1), 16–31.
- Bin, R. L. L., & Yi, L. S. (2015). Board Mechanisms and Performance of Government-Linked Companies on Bursa Malaysia. *Procedia Economics and Finance*, 31(15), 399–417.
- Brooks, C., & Oikonomou, I. (2018). The effects of environmental, social and governance disclosures and performance on firm value: A review of the literature in accounting and finance. *British Accounting Review*, 50(1), 1–15.
- Brown, N., & Deegan, C. (1998). The public disclosure of environmental performance information - A dual test of media agenda setting theory and legitimacy theory. *Accounting and Business Research*, 29(1), 21–41.
- Chauhan, Y., Lakshmi, K. R., & Dey, D. K. (2016). Corporate governance practices, self-dealings, and firm performance: Evidence from India. *Journal of Contemporary Accounting*

- and Economics*, 12(3), 274–289.
- Chen, C., & Liu, V. W. (2013). Corporate governance under asymmetric information: Theory and evidence. *Economic Modelling*, 33, 280–291.
- Cong, Y., & Freedman, M. (2011). Corporate governance and environmental performance and disclosures. *Advances in Accounting*, 27(2), 223–232.
- Connelly, J. T., Limpaphayom, P., Nguyen, H. T., & Tran, T. D. (2017). A tale of two cities: Economic development, corporate governance and firm value in Vietnam. *Research in International Business and Finance*, 42(April), 102–123.
- Deswanto, R. B., & Siregar, S. V. (2018). Association Between Environmental Disclosures With Financial Performance, Environmental Performance, and Firm Value. *Social Responsibility Journal*, 14(1), 180–193.
- Djajadikerta, H. G., & Tireksani, T. (2012). Corporate social and environmental disclosure by Indonesian listed companies on their corporate web sites. *Journal of Applied Accounting Research*, 13(1), 21–36.
- ElKelish, W. W. (2017). Corporate governance risk and the agency problem. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, CG-08-2017-0195.
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983). Separation of Ownership and Control. *Journal Of Law and Economics*, 26(2), 301–325.
- Fatemi, A., Glaum, M., & Kaiser, S. (2016). ESG performance and firm value: The moderating role of disclosure. *Global Finance Journal*.
- Gunawan, J. (2015). Corporate social disclosures in Indonesia: stakeholders' influence and motivation. *Social Responsibility Journal*, 11(3), 535–552.
- Guthrie, J., Cuganesan, S., & Ward, L. (2007). Extended Performance Reporting: Evaluating Corporate Social Responsibility And Intellectual Capital Management. *Issues in Social and Environmental Accounting*, 1(1), 1–25.
- Htay, S. N. N., Rashid, H. M. A., Adnan, M. A., & Meera, A. K. M. (2012). Impact of Corporate Governance on Social and Environmental Information Disclosure of Malaysian Listed Banks: Panel Data Analysis. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 4(1), 1–24. <https://doi.org/10.5296/ajfa.v4i1.810>
- Hussin, N., & Othman, R. (2012). Code of Corporate Governance and Firm Performance. *British Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 6(2(1)), 1–22.
- Huther, J. (1997). An empirical test of the effect of board size on firm efficiency. *Economics Letters*, 54(3), 259–264.
- Ibrahim, H., & Samad, F. A. (2011). Corporate Governance Mechanisms and Performance of Public-Listed Family-Ownership in Malaysia. *International Journal of Economics and Finance*, 3(1), 105–115.
- Ienciu, I. (2012). the Relationship Between Environmental Reporting and Corporate Governance Characteristics. *Accounting and Management Information Systems*, 11(2), 267–294.
- Jangu, T., Darus, F., Zain, M. M., & Sawani, Y. (2014). Does Good Corporate Governance Lead to Better Sustainability Reporting? An Analysis Using Structural Equation Modeling. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 145, 138–145.
- Jensen, C., & Meckling, H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360.
- Jensen, M. C., & Ruback, R. S. (1983). The Market for Corporate Control.

- Journal of Financial Economics*, 11(1-4), 5-50.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2006). Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia. Retrieved from [www.governance-indonesia.or.id](http://www.governance-indonesia.or.id)
- Kowalewski, O. (2016). Corporate governance and corporate performance: financial crisis (2008). *Management Research Review*, 39(11), 1494-1515.
- Lakshan, A. M. I., & Wijekoon, W. M. H. N. (2012). Corporate Governance and Corporate Failure. *Procedia Economics and Finance*, 2(Af), 191-198.
- Mishra, S., & Mohanty, P. (2014). Corporate governance as a value driver for firm performance: evidence from India. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 14(2), 265-280.
- Mohamad, M. H. S., Rashid, H. M. A., & Shawtari, F. A. M. (2012). Corporate governance and earnings management in Malaysian government linked companies. *Asian Review of Accounting*, 20(3), 241-258.
- Moscu, R. (2013). The Relationship between Firm Performance and Board Characteristics in Romania. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2(1), 167-175.
- Muttakin, M. B., Khan, A., & Belal, A. R. (2015). Intellectual capital disclosures and corporate governance: An empirical examination. *Advances in Accounting*, 31(2), 219-227.
- Ong, T. S., & Gan, S. S. (2013). Do family-owned banks perform better? A study of Malaysian Banking Industry. *Asian Social Science*, 9(7), 124-135.
- Pascareno, B. E., & Siringoringo, H. (2016). The effect of financial performance on company ' s value moderated by dividend policy. *International Scientific Days 2016. The Agri-Food Value Chain: Challenges for Natural Resources Management and Society*, 370-377.
- Ponnu, C. H. (2008). Corporate Governance Structures and the Performance of Malaysian Public Listed Companies. *International Review of Business Research Papers*, 4(2), 217-230.
- Ramli, J. A., & Ramli, M. I. (2016). Corporate Governance and Corporate Performance of Malaysian Companies: Examining from an Islamic Perspective. *Procedia Economics and Finance*, 35(16), 146-155.
- Rao, K. K., Tilt, C. A., & Lester, L. H. (2012). Corporate governance and environmental reporting: an Australian study. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 12(2), 143-163.
- Sabrin, Sarita, B., S, D. T., & Sujono. (2016). The Effect of Profitability on Firm Value in Manufacturing Company at Indonesia Stock Exchange. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, 5(10), 81-89.
- Sarumpaet, S., Nelwan, M. L., & Dewi, D. N. (2017). The value relevance of environmental performance: evidence from Indonesia. *Social Responsibility Journal*, 13(4), 817-827.
- Shank, T., Hill, R. P., & Stang, J. (2013). Do investors benefit from good corporate governance? *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 13(4), 384-396.
- Siregar, S. V., & Bachtiar, Y. (2010). Corporate social reporting: empirical evidence from Indonesia Stock Exchange. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 3(3), 241-252.
- Stuebs Jr., M., & Sun, L. (2014). Corporate Governance and

- Environmental Activity. *Accounting for the Environment: More Talk and Little Progress*, 5.
- Suhardjanto, D., Tower, G., & Brown, A. (2007). Indonesian Stakeholders' Perceptions on Environmental Information.
- Tui, S., Nurnajamuddin, M., Sufri, M., & Nirwana, A. (2017). Determinants of Profitability and Firm Value: Evidence from Indonesian Banks. *International Journal of Management & Social Sciences*, 07(71), 84–95.
- Yoshikawa, T., & Phan, P. H. (2003). The performance implications of ownership-driven governance reform. *European Management Journal*, 21(6), 698–706.
- Zabri, S. M., Ahmad, K., & Wah, K. K. (2016). Corporate Governance Practices and Firm Performance: Evidence from Top 100 Public Listed Companies in Malaysia. *Procedia Economics and Finance*, 35, 287–296.
- Zaidirina, N. A., & Lindrianasari, N. A. (2015). Corporate governance perception index, performance and value of the firm in Indonesia. *International Journal of Monetary Economics and Finance*, 8(4), 385.

## Pendekatan Metode Kalman Filter untuk Peramalan Pergerakan Indeks Harga Saham Terdampak Pandemi Coronavirus

Evita Purnaningrum

Manajemen, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

[purnaningrum@unipasby.ac.id](mailto:purnaningrum@unipasby.ac.id)

### Abstract

*The Coronavirus outbreak has an impact on several segments, which is the Indonesian stock market. Moreover, Stock market forecasting when outbreak happened had become challenging. In other words, when stock movements experience uncertainty, especially with the unpredictable end of the corona virus outbreak. In addition, One of the main stock indexes in Indonesia is the IDX Composite (Jakarta Stock Exchange Composite Index) whose movements indicate the face of the movement of shares on stock market. Nevertheless, Forecasting was important, this study analyzed the movement of the IDX Composite during the coronavirus period to measure the accuracy of forecasting. The results obtained in this study are the level of accuracy of Kalman filter forecasting is high with RMSE close to zero and MAPE below 10%.*

**Keywords:** Kalman filter, Stock Index, Coronavirus, Forecasting, Econometrics

### Abstrak

Wabah coronavirus berdampak bagi beberapa segmen salah satunya adalah pasar saham Indonesia. Peramalan pasar saham menjadi menantang ketika pergerakan saham yang mengalami ketidakpastian, apalagi dengan adanya wabah corona virus yang tidak dapat diprediksi berakhirnya. Salah satu indeks saham utama di Indonesia adalah IHSG (Indeks Harga Saham Gabungan) yang pergerakannya menandakan wajah pergerakan saham yang ada di BEI (Bursa Efek Indonesia). Peramalan menjadi penting, penelitian ini menganalisa pergerakan IHSG pada periode coronavirus untuk mengukur tingkat akurasi peramalan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah tingkat keakurasian peramalan Kalman filter adalah tinggi dengan RMSE mendekati nol dan MAPE di bawah 10%

**Kata kunci:** Kalman filter, Indeks Saham, Coronavirus, Peramalan, Ekonometrik

## 1 Pendahuluan

Coronavirus merupakan virus yang ditetapkan sebagai pandemi bagi seluruh warga negara dunia oleh WHO pada tanggal 11 Maret 2020 (Wang, Lu, He, & Ma, 2020)□. Hal tersebut telah berdampak bagi banyak sektor salah satunya adalah sektor ekonomi pada pasar saham Indonesia. Berdasarkan data Investing (<https://www.investing.com/>) yang merupakan salah satu website yang memberikan data mengenai pergerakan saham setiap harinya, IHSG (Indeks Harga Saham Gabungan) memiliki nilai terendah yaitu sebesar Rp 3.937,63 pada bulan Maret 2020 bertepatan dengan setelah ditetapkan Coronavirus (Covid-19) sebagai pandemi. Nilai tersebut jika dibandingkan dengan awal

tahun 2020 mengalami penurunan yang tajam sebesar 37.33%. Penurunan ini juga terjadi pada indeks saham utama Indonesia (FSTE Indonesia, Kompas 100, Pefindo025, dan LQ45) dan menjadi yang terbesar selama satu dekade ke belakang. Beberapa penelitian telah menunjukkan pengaruh pandemi Covid-19 terhadap pergerakan harga saham di berbagai negara, salah satunya adalah (Baker et al., 2020)□ menunjukkan bahwa pandemi ini memberikan efek terbesar jika dibandingkan dengan virus flu jenis lainnya. (Purnaningrum & Ariyanti, 2020)□ menganalisa bahwa Pandemi Covid-19 memberikan intervensi pada pergerakan harga saham di Indonesia dengan data tambahan Google Trends. Google trends merupakan salah satu Big Data yang dapat

dengan mudah digunakan sebagai data penelitian (Purnaningrum & Ariqoh, 2019)□.

Namun, setelah hampir satu tahun mendapat *shock effect* dari pandemi, pergerakan harga saham terutama di Indonesia mengalami peningkatan hingga bulan Oktober 2020 Hal ini menunjukkan bahwa harga saham mengalami pergerakan yang berubah-ubah tak konsisten, ini mengakibatkan peramalan harga saham menjadi masalah yang menantang pada kasus ekonometrik (Bustos & Pomares-Quimbaya, 2020; Pai & Lin, 2005)□. Berbagai model dan metode telah dikembangkan oleh peneliti dari modifikasi model konvensional hingga memanfaatkan Teknologi Informasi. Penelitian ini bertujuan untuk meramalkan nilai IHSG yang terdampak oleh pandemi dengan memanfaatkan metode Kalman filter. IHSG menjadi indeks saham yang diramalkan karena merupakan indeks utama Indonesia yang merupakan rangkuman dari harga-harga saham yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), dengan kata lain IHSG menjadi gambaran umum pergerakan saham di BEI.

Kalman filter merupakan salah satu metode forecasting yang mengasimilasikan antara data pengamatan dengan model matematika (*state space*). Pertama kali diperkenalkan oleh RE Kalman pada tahun 1960 (Welch & Bishop, 2006)□ kemudian dikembangkan sesuai dengan bidang yang diteliti. (Purnaningrum & Apriliani, 2016)□ memanfaatkan Ensemble Kalman filter sebagai peramalan aliran sungai yang kemudian dimanfaatkan sebagai pengendali pintu bendung gerak. Sedangkan, (Purnaningrum, 2018)□ mengaplikasikan model Random Walk dengan Kalman filter untuk mengestimasi JII (Jakarta Islamic

Index) dengan hasil RMSE yang mendekati nol. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada model yang digunakan menggunakan model ekonometrik untuk time series (Durbin & Koopman, 2012; Harvey, 1990; Wilcox & Hamano, 2017)□ dan saham yang dipilih. Selanjutnya bagian ke dua membahas tentang metode penelitian, bagian ketiga membahas tentang hasil analisa dan diskusi dan bagian terakhir kesimpulan dan saran.

## 2 Metodologi Penelitian

### 2.1 Data

Data penelitian adalah data sekunder yang diperoleh dari Investing.com (<https://id.investing.com>) mengenai IHSG secara harian. Periode pengambilan data mulai awal tahun 2020, munculnya wabah corona pertama kali di China hingga akhir Oktober 2020. Penelitian ini menguji keakurasian peramalan dilihat dari nilai MAPE dan RMSE. Semakin kecil nilai MAPE dan RMSE maka semakin akurat model yang digunakan.

### 2.2 Kalman filter

Kalman filter merupakan metode estimasi yang bersifat asimilasi. Asimilasi merupakan cara memperbaiki estimasi dengan menggabungkan antara model state space dengan data pengamatan (observasi). Keuntungan dari pemanfaatan Kalman filter ini adalah memperbaiki nilai estimasi ketika data pengamatan minim berdasarkan deret waktu. Hingga saat ini telah banyak penelitian yang memanfaatkan Kalman filter sebagai metode peramalannya. Studi kasus terbanyak pada bidang teknik, fenomena alam yang memiliki model matematika. (Cai et al., 2019)□ meramalkan arus lalu lintas dengan memodifikasi metode Kalman filter. (Zheng, Chen, & Luo, 2019)□ menganalisa

Kalman filter dapat meningkatkan akurasi peremalan beban rumah tangga guna pengelolaan distribusi pembangkit energi. (Aly, 2020) □ memanfaatkan Kalman filter untuk memperhitungkan kecepatan angin.

Pada kasus ekonometrik, pendekatan Kalman filter digunakan untuk meramalkan kasus deret waktu dengan model matematika yang telah dimodifikasi. (Ammouri, Toumi, Issaoui, & Zitouna, 2019) □ meramalkan inflasi di Tunisia selama masa ketidakstabilan ekonomi berdasarkan data bulanan dengan Kalman filter dan memperoleh peramalan yang akurat. (Gao, Aamir, Shabri, Dewan, & Aslam, 2019) □ memperhitungkan harga minyak dunia dengan metode Kalman filter. Penelitian ini menggunakan model state space dan observer berdasarkan model (Durbin & Koopman, 2012) □.

Model Observasi:

$$y_t = Z_t a_t + e_t, \quad e_t \sim N(0, H_t) \quad (1)$$

Model State Space:

$$a_{t+1} = T_t a_t + R_t h_t, \quad h_t \sim N(0, Q_t) \quad (2)$$

### 2.3 Langkah dan Tahapan penelitian

Pemanfaatan open source program diaplikasikan pada penelitian ini dengan menggunakan R software yang masih jarang pemanfaatannya untuk kasus-kasus ekonometrik. Software R memudahkan penggunaan dengan berbagai packages untuk menganalisa dan membuat algoritma penyelesaian. Berikut adalah alur algoritma yang dikerjakan pada penelitian ini untuk meramalkan IHSG selama pandemi:

- Menginstall Packages yang berkaitan dengan matematika, peramalan dan ekonometrik. (KFAS, ggplot2) (Helske, 2017; Wickham, 2016) □.

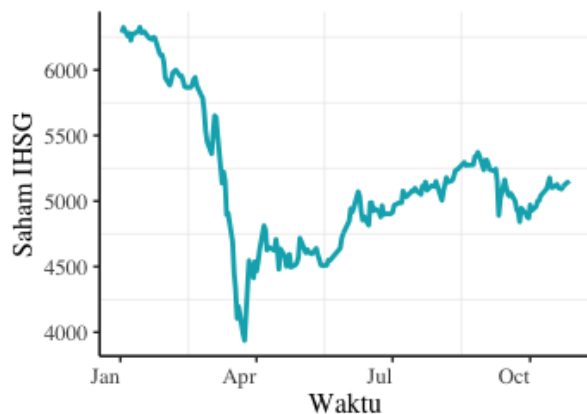
- Library #digunakan untuk memanggil packages yang digunakan pada algoritma
- Baca Data IHSG dan membuat grafik pergerakan IHSG yang terdampak pandemi
- Menentukan nilai Q (covariance error model pada persamaan (2)) dari model time series dengan bantuan while pada algoritma.
- Split Data dengan perbandingan 3:1 untuk data pelatihan dan data ujicoba
- Menjalankan program Kalman filter untuk memprediksi data pelatihan.
- Menghitung MAPE dan RMSE untuk data ujicoba.
- Menganalisa hasil dan dampak ke depannya.

## 3 Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Saham IHSG selama pandemi

Saham IHSG atau sering disebut sebagai IDX Composite merupakan indeks saham yang digunakan untuk memantau seluruh pergerakan harga saham yang tercatat di BEI. Sejak tahun 1983 IHSG digunakan sebagai indikator pergerakan saham tercatat di BEI (Sunardi, Nurmillah, & Ula, 2017) □. Gambar 1 menunjukkan pergerakan IHSG harian pada saat penutupan selama pandemi. Penurunan tercuram dalam kurun waktu pandemi pada akhir Maret dan perlahan mengalami peningkatan setiap harinya. Untuk kasus seperti ini, tidak dapat menggunakan metode yang konvensional seperti pendekatan dengan model-model linier yang hanya menangkap beberapa fenomena yang bersifat trend atau mengikuti pola-pola tertentu. Akan tetapi, penelitian ini menggunakan pendekatan Kalman filter

untuk meningkatkan keakurasian data terutama pada kasus pergerakan saham yang tidak stabil.



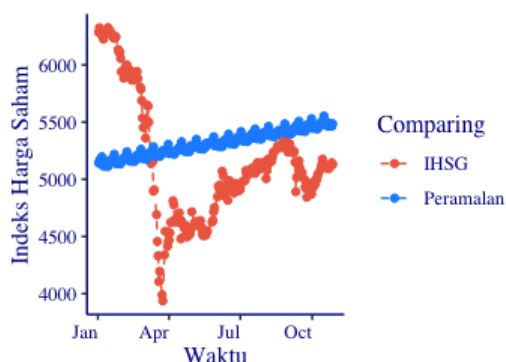
**Gambar 1.** Pergerakan IHSG selama terdampak pandemi

### 3.2 Hasil

Pada subbagian hasil, penelitian ini menampilkan hasil setiap langkah algoritma yang dilakukan untuk memperoleh model peramalan yang terbaik.

#### 3.2.1 Penentuan Model terbaik berdasarkan nilai Q

Penelitian ini menjalankan program pada software R dengan batasan error mendekati  $10^{-3}$  dan selisih antara MSE dari periode ke  $t$  dengan  $t-1$  mendekati  $10^{-7}$ . Nilai  $Q$  diperoleh dengan nilai 56. Berdasarkan hasil Gambar 2 terlihat bahwa peramalan yang berdasarkan Kalman filter jika yang diketahui hanya nilai awal saja akan mengikuti kurva linier dengan asumsi periode musiman 12 hari. Setelah memperoleh nilai  $Q$  selanjutnya adalah menggunakan hasil tersebut sebagai pembuat model berdasarkan data pelatihan.



**Gambar 2.** Perbandingan nilai IHSG dan Peramalan dengan nilai  $Q=56$

#### 3.2.2 Peramalan dengan Kalman filter

Peramalan dengan Kalman filter dilakukan setelah memperoleh nilai  $Q$ . Berdasarkan data pelatihan dilakukan penentuan periode terbaik berdasarkan algoritma yang telah dibuat oleh peneliti. Hasil periode terbaik dari antara periode musiman dan siklik dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Perbandingan Penentuan Periode berdasarkan nilai RMSE dan MAPE

| Akurasi      | Periode |        |
|--------------|---------|--------|
|              | Musiman | Siklik |
| RMSE terbaik | 24      | 41     |
| MAPE terbaik | 41      | 26     |

Berdasarkan Tabel 1, penelitian ini menganalisa dua model dan menentukan model terbaik yang dijadikan sebagai model peramalan IHSG. Tabel 2 menunjukkan perbandingan nilai MAPE dan RMSE dari masing-masing model.

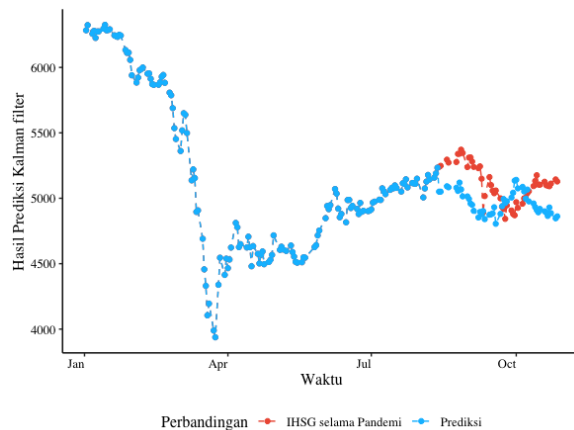
**Tabel 2.** Perbandingan RMSE dan MAPE dua model

| Akurasi      | Nilai  |        |
|--------------|--------|--------|
|              | RMSE   | MAPE   |
| RMSE terbaik | 0.0494 | 0.0024 |
| MAPE terbaik | 0.0432 | 0.0019 |

#### 3.2.3 Diskusi

Perhitungan tingkat akurasi peramalan dengan nilai MAPE dan RMSE pada Tabel 2 menunjukkan bahwa Kalman filter terbukti dapat meramalkan dengan baik meskipun dengan ketidakstabilan data. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengukur akuratan ketidakstabilan inflasi (Ammouri et al., 2019). Penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kalman filter dapat meramalkan kasus-kasus pada

bidang ekonometrik dengan bantuan software R sesuai dengan kesimpulan dari (Wilcox & Hamano, 2017)□.



**Gambar 3.** Perbandingan nilai IHSG dan Peramalan dengan metode Kalman filter

Model ini untuk lebih lanjut dapat dimanfaatkan oleh para investor saham untuk meramalkan pergerakan harga saham yang akan datang. Jika digunakan sebagai trading dapat untuk kasus short term forecasting model ini dapat memiliki tingkat akurasi yang tinggi karena Kalman filter berpatokan kepada state space model. Untuk penelitian selanjutnya dapat memanfaatkan variabel lain sebagai variabel eksplanatori yang dapat meningkatkan keakurasian dari peramalan, salah satu yang dapat digunakan adalah Big Data dalam bentuk sederhana yaitu google trends (Purnaningrum & Ariqoh, 2019; Purnaningrum & Ariyanti, 2020)□. Selain memanfaatkan variabel ekplanatori juga dapat digunakan sebagai pengotimalan harga saham menggunakan metode riset operasi salahsatunya adalah DEA (Purnaningrum, 2016)□

#### 4 Kesimpulan

Peramalan deret waktu terus mengalami perkembangan dan perbaikan dan mendapat perhatian lebih pada penelitian

ekonometrik. Kolaborasi antar model-model data time series dengan model matematika pada umumnya terus dikembangkan, salah satunya adalah peramalan deret waktu dengan Kalman filter. Penelitian ini menunjukkan bahwa performa metode tersebut termasuk tingkat tinggi dalam tingkat keakurasiannya yang dibuktikan dengan nilai MAPE yang di bawah 10%. Selain hal tersebut, metode ini menjadi kebaruan dalam bidang ekonometrik terutama penelitian ekonometrik di Indonesia. Saham terdampak oleh coronavirus dapat diketahui pergerakannya dengan metode Kalman filter. Lanjutan dari penelitian ini adalah dapat membandingkan dengan berbagai model state space tidak hanya model time series.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aly, H. H. H. (2020). An intelligent hybrid model of neuro Wavelet, time series and Recurrent Kalman Filter for wind speed forecasting. *Sustainable Energy Technologies and Assessments*. <https://doi.org/10.1016/j.seta.2020.100802>
- Ammouri, B., Toumi, H., Issaoui, F., & Zitouna, H. (2019). *Forecasting inflation in Tunisia during instability using dynamic factors model: A two-step based procedure based on Kalman filter*. <https://doi.org/10.1504/IJCEE.2019.097794>
- Baker, S. R., Bloom, N., Davis, S. J., Kost, K., Sammon, M., & Viratyosin, T. (2020). The Unprecedented Stock Market Reaction to COVID-19. *The Review of Asset Pricing Studies*. <https://doi.org/10.1093/rapstu/raaa008>
- Bustos, O., & Pomares-Quimbaya, A. (2020). Stock market movement forecast: A Systematic review. *Expert Systems with Applications*.

- <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2020.113464>
- Cai, L., Zhang, Z., Yang, J., Yu, Y., Zhou, T., & Qin, J. (2019). A noise-immune Kalman filter for short-term traffic flow forecasting. *Physica A: Statistical Mechanics and Its Applications*. <https://doi.org/10.1016/j.physa.2019.122601>
- Durbin, J., & Koopman, S. J. (2012). Time Series Analysis by State Space Methods: Second Edition. *Aging*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Gao, W., Aamir, M., Shabri, A. Bin, Dewan, R., & Aslam, A. (2019). Forecasting crude oil price using kalman filter based on the reconstruction of modes of decomposition ensemble model. *IEEE Access*. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2019.2946992>
- Harvey, A. C. (1990). Forecasting, Structural Time Series Models and the Kalman Filter. In *Forecasting, Structural Time Series Models and the Kalman Filter*. <https://doi.org/10.1017/cbo9781107049994>
- Helske, J. (2017). KFAS: Exponential family state space models in R. *Journal of Statistical Software*. <https://doi.org/10.18637/jss.v078.i10>
- Pai, P. F., & Lin, C. S. (2005). A hybrid ARIMA and support vector machines model in stock price forecasting. *Omega*. <https://doi.org/10.1016/j.omega.2004.07.024>
- Purnaningrum, E. (2016). Kriteria Efisiensi Pelayanan Terminal Bus Berbasis Data Envelopment Analysis. *J Statistika*, 9(1), 1–6.
- Purnaningrum, E. (2018). RENEWABLE STOCK PRICE MODEL SEBAGAI PENDUKUNG INVESTASI SAHAM: STUDI KASUS SAHAM JII. *KOLEGIAL*, 6(2), 97–110.
- Purnaningrum, E., & Apriliani, E. (2016). Auto Floodgate Control Using EnKf-NMPC Method. *International Journal of Computing Science and Applied Mathematics*. <https://doi.org/10.12962/j24775401.v2i1.1579>
- Purnaningrum, E., & Ariqoh, I. (2019). Google Trends Analytics dalam Bidang Pariwisata. *Majalah Ekonomi*.
- Purnaningrum, E., & Ariyanti, V. (2020). Pemanfaatan Google Trends Untuk Mengetahui Intervensi Pandemi Covid-19 Terhadap Pasar Saham Di Indonesia. *Jurnal.Unipasby.Ac.Id*.
- Sunardi, N., Nurmillah, L., & Ula, R. (2017). Pengaruh Bi Rate, Inflasi Dan Kurs Terhadap Indeks Harga Saham Gabungan (Ihsg). *Jurnal Sekuritas*.
- Wang, J., Lu, X., He, F., & Ma, F. (2020). Which popular predictor is more useful to forecast international stock markets during the coronavirus pandemic: VIX vs EPU? *International Review of Financial Analysis*. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2020.101596>
- Welch, G., & Bishop, G. (2006). An Introduction to the Kalman Filter. In *Practice*. <https://doi.org/10.1.1.117.6808>
- Wickham, H. (2016). ggplot2 Elegant Graphics for Data Analysis. In *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-24277-4>
- Wilcox, B. A., & Hamano, F. (2017). Kalman's Expanding Influence in the Econometrics Discipline. *IFAC-PapersOnLine*. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2017.08.106>

Zheng, Z., Chen, H., & Luo, X. (2019). A Kalman filter-based bottom-up approach for household short-term load forecast. *Applied Energy*.  
<https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2019.05.102>

## Media Sosial dan Pendidikan Kewirausahaan Pengaruhnya Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Program Studi Manajemen

Christina Menuk Sri Handayani<sup>1</sup>, Tony Susilo Wibowo<sup>2</sup>, Tri Ari Prabowo<sup>3</sup>

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya<sup>1,2,3</sup>

[menukch@unipasby.ac.id](mailto:menukch@unipasby.ac.id)

### Abstract

*The development of social media as a result of advances in information technology during the Covid-19 period demands that everyone changes. Not only changing the views of business actors but also students with various approaches taken. Respondents of this study were 120 management study program students who had taken entrepreneurship courses selected as samples with the hope of knowing the effect of social media use, entrepreneurship education on interest in entrepreneurship. The questionnaire was used to collect data and then tested the validity and reliability. Before being analyzed using multiple linear regression, the requirements test was carried out, while to determine the significance of the relationship between variables, the f test and t-test were carried out. The results show that social media and entrepreneurship education simultaneously have a significant effect on the entrepreneurial interest of management study program students.*

**Keywords:** social media, entrepreneurship education, interest in entrepreneurship

### Abstrak

Perkembangan media sosial sebagai akibat berkembangnya teknologi informasi pada masa covid-19 menuntut setiap orang berubah. Tidak hanya merubah pandangan pelaku usaha saja namun tidak terkecuali juga mahasiswa dengan berbagai macam pendekatan yang dilakukan. Melalui 120 mahasiswa program studi manajemen yang telah mengikuti mata kuliah kewirausahaan dipilih sebagai sampel. Kuesioner digunakan untuk mengambil data variabel X dan Y kemudian dilakukan uji instrumen meliputi validitas dan reliabilitas. Sebelum dianalisis dengan regresi linier ganda dilakukan uji persyaratan, sedangkan untuk mengetahui signifikansi hubungan antar variabel dilakukan uji hipotesis berupa uji f dan uji t. Hasil disimpulkan ada keterkaitan antara media sosial dan pendidikan kewirausahaan secara signifikan terhadap minat berwirausaha mahasiswa program studi manajemen.

**Kata kunci :** sosial media, pendidikan kewirausahaan, minat berwirausaha

### 1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam pengembangan sumberdaya manusia bahkan menjadi kebutuhan mendasar setiap manusia. Melalui pendidikan dapat membentuk pola pikir kearah yang lebih baik bahkan melalui pendidikan, seseorang akan dapat mengembangkan diri untuk

mencapai penghidupan yang layak. Makin tinggi tingkat pendidikan dalam masyarakat secara tidak langsung dapat mendorong terciptanya generasi muda sebagai penerus bangsa yang berkualitas. Masyarakat semakin sadar bahwa untuk menghadapi tantangan dimasa yang akan datang diperlukan kemampuan, penge-tahuan, dan pendidikan yang lebih tinggi. Untuk

itu diperlukan wadah yang mampu menampung dan memenuhi harapan masyarakat akan pendidikan tinggi yaitu perguruan tinggi.

Dalam dasawarsa terakhir secara signifikan terjadi perkembangan perguruan tinggi di Indonesia. Kemenristek mencatat pada akhir tahun 2015, perkembangan PT negara kita mencapai 4388. PT Swasta berada pada porsi diatas 50 persen yang menampung 7 juta lebih mahasiswa serta kurang lebih 250 ribu dosen ( Pusat Data Ristekbrin , 2016)

Banyaknya perguruan tinggi akan mengakibatkan bertambahnya lulusan pencari pekerjaan, apabila tidak didukung dengan tersedianya lapangan pekerjaan maka akan dapat menambah pengangguran sarjana. Seperti kita ketahui bahwa PTS di Jawa Timur tergabung pada LLDIKTI Wilayah 7 pada tahun 2019 sebanyak 326 PT dengan jumlah mahasiswa mencapai 512.852 orang. (BPS, 2019) Setiap tahun meluluskan lebih dari 50.000 orang mahasiswa, apabila lapangan pekerjaan tidak mendukung berakibat pada bertambahnya pengangguran sarjana di Jawa Timur. Selama ini mahasiswa yang lulus kuliah selalu bingung mencari pekerjaan dengan ijazahnya. Jawa Timur tergugah untuk mengatasi masalah tersebut dengan menanamkan jiwa kewirausahaan, dimulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.

Pembelajaran kewirausahaan diharapkan dapat menumbuhkan jiwa wirausaha dan pada akhirnya dapat memunculkan wirausaha baru. Sampai dengan saat ini jumlah wirausaha di Indonesia baru mencapai 2 persen dari jumlah penduduk yang ada. ( Bappeda Jatim, 2013 )

Menumbuh kembangkan suasana akademik di perguruan tinggi berkaitan dengan pembentukan karakter mahasiswa dan lulusan dapat melalui Pendidikan Kewirausahaan, seperti yang disampaikan Hilyati Milla (2013), bahwa pembentukan karakter dapat dilakukan melalui penanaman nilai kejujuran, kepemimpinan, tanggung jawab, semangat kerja, gigih, kreatif dan inovatif. Tjahjono dan Adri (Nina Nurhasanah, 2018) mempunyai keyakinan bahwa untuk dapat mengatasi masalah kemiskinan dan pengangguran yang senantiasa mengalami pertambahan dapat dilakukan dengan cara memberdayakan masyarakat melalui wirausaha.

LLDIKTI Wilayah 7 Jawa Timur menyatakan bahwa minat dan jiwa wirausaha mahasiswa diukur dengan ditandai (a) mendapatkan materi mata kuliah kewirausahaan, (b) mengikuti pendidikan dan latihan berwirausaha, (c) mendapatkan hibah wirausaha (d) secara mandiri mengembangkan start up bisnis. Di kalangan mahasiswa, perlu ditumbuhkan semangat dan jiwa

wirausaha dalam upaya untuk dapat menciptakan *job creator* dan *job seeker*. <https://l1dikti7.ristekdikti.go.id>

Di Indonesia pada setiap tahunnya jumlah pengangguran semakin meningkat hal ini disebabkan karena semakin sedikitnya jumlah lapangan pekerjaan, lebih-lebih dalam kondisi sekarang ini seperti yang disampaikan Menkeu Sri Mulyani (2020) adanya pandemi *Covid-19*, usaha mikro kecil menjadi salah satu sektor yang terpuak, paling depan karena tidak adanya kegiatan di luar rumah yang dapat dilakukan masyarakat. Untuk itu diperlukan perubahan pola pikir.

Perkembangan teknologi menjadi terobosan baru untuk merubah pola pikir bukan hanya pelaku usaha, namun juga mahasiswa seperti halnya mahasiswa program studi Manajemen FEB UNIPA Surabaya. Sosial media dapat digunakan sebagai wahana untuk berwirausaha karena dapat memperkecil resiko gagal dan mempermudah memasarkan produk atau memperluas jaringan dengan biaya yang lebih efisien yang dapat dilakukan melalui WhatsAap, Facebook, Blog, Istagram, Twitter ataupun aplikasi lain. Hal ini menjadi peluang bagi mahasiswa untuk menggali potensi berwirausaha. Media sosial dapat memfasilitasi setiap orang untuk terhubung satu sama lain dalam kegiatan menjual maupun

mempromosikan barang dan jasa dengan biaya yang relatif kecil. Berpijak dari kondisi diatas maka perlu dikaji keterkaitan antara media sosial , pendidikan kewirausahaan dengan minat berwirausaha.

## 2.Landasan Teori

### 2.1 Sosial Media

Berkembangnya *social media* sebagai alat untuk pemasaran produk, mempromosikan merek dan brand suatu perusahaan menjadi lahan tersendiri. Selain itu *social media* merupakan bagian dari wujud eksistensi suatu entitas (barang, jasa, objek atau orang). *Social media* merupakan lahan baru bertemunya orang-orang atau kelompok yang ingin membagi informasi serta sebagai tempat mendapatkan teman untuk melakukan interaksi secara daring.

Seperti halnya yang disampaikan Thoyibie dalam Singgih (2014) bahwa sosial media merupakan suatu konten yang berisi informasi dan dibuat oleh seseorang yang ingin memanfaatkan teknologi penerbitan, mudah untuk diakses untuk komunikasi. Media jejaring sosial yang banyak digunakan untuk kalangan mahasiswa dan anak muda adalah media sosial (Nordiana, 2016).

Menjamurnya jejaring sosial seperti WhatsApp, Facebook, Blog, Instagram, Twitter ataupun aplikasi-aplikasi lain dapat dijadikan sebagai peluang bagi siapapun untuk melakukan aktivitas bisnis atau memasarkan produk dengan lebih

cepat dan lebih baik dengan biaya yang relatif murah.

## 2.2 Pendidikan Kewirausahaan

Pendidikan kewirausahaan mulai ada diberbagai negara Eropa, Kanada, Amerika sejak tahun 1950 an. Diberbagai universitas mengajarkan kewirausahaan dan manajemen usaha kecil. Tahun 1980 hampir 500 sekolah di Amerika memberikan materi kewirausahaan dan pada awal abad 20 kewirausahaan sudah dipelajari di berbagai negara seperti Jerman dan Belanda.(Alma, 2014) Demikian juga di Indonesia pendidikan kewirausahaan sudah dipelajari bahkan dicanangkan untuk dipelajari sejak dini dimulai dari pendidikan dasar.

Dijelaskan oleh Suherman (2010) bahwa dalam pendidikan kewirausahaan terdapat proses penanaman kreativitas dan inovasi untuk dalam memecahkan permasalahan, mengatasi hambatan dengan berbagai resiko dan peluang untuk dapat menghasilkan sesuatu. Pendidikan kewirausahaan secara umum dikatakan sebagai proses pendidikan menerapkan prinsip pembentukan kecakapan hidup melalui kurikulum terintegrasi yang dikembangkan oleh lembaga pendidikan ditingkat dasar sampai pendidikan tinggi. Melalui pendidikan kewirausahaan diharapkan dapat membentuk manusia sebagai insan yang

berkarakter , paham dan terampil untuk berusaha (Alma,2014). Pada pendidikan tinggi, mahasiswa tidak hanya dituntut untuk dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama mendapatkan pendidikan kewirausahaan namun demikian diharapkan dapat menggali potensi yang dimiliki untuk menumbuhkan kembangkan wawasan berwirausaha. Dalam pembelajaran kewirausahaan diawali dengan pemberian materi (teori), dilanjutkan dengan praktek dan kemudian baru diimplementasikan.

Tidak berbeda dengan pendapat Saroni (2012) pendidikan untuk berwirausaha merupakan pendidikan yang berfokus pada aspek kewirausahaan dalam membentuk kompetensi anak didik. Dalam pendidikan kewirausahaan akan memberi motivasi pada peserta didik untuk dapat memahami, mengenali dan berwirausaha. Ayodya (2011) menyatakan bahwa belajar kewirausahaan sejak dini bermanfaat a) mengenal cara-cara berusaha, b) menajamkan talenta siswa yang bersemangat untuk berwirausaha c) mempunyai bekal ilmu pendidikan formal yang bisa diterapkan pada saat diperlukan 4) mengetahui solusi untuk mendapatkan uang dan yang 5) memiliki arah menjadi seorang wiausaha yang sukses.

## 2.3 Minat Berwirausaha

Seseorang memiliki minat untuk berwirausaha apabila memiliki rasa tertarik untuk dapat menjadi wirausaha dan ada kemauan untuk bekerja keras , tekun dalam memajukan usahanya. Berbagai faktor dapat mempengaruhi tumbuh kembangnya minat untuk berwirausaha. Karena faktor –faktor tersebut adalah hasil interaksi antara karakter seseorang dengan keadaan yang ada di sekitar mereka berada (Bygrave dalam Budi Wahyono, 2014). Dikalangan mahasiswa, minat berwirausaha timbul karena adanya perasaan senang terhadap kegiatan berwirausaha, didukung dengan tempat untuk melakukan usaha sehingga lebih bersemangat dalam mengikuti kegiatan praktik dan teori (Muchammad, 2014).

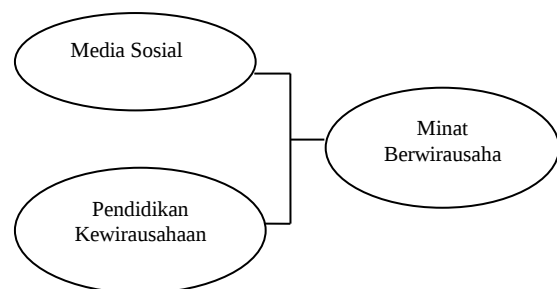
Seberapa kuat usaha untuk berani mencoba melakukan aktivitas berwirausaha dan seberapa banyak usaha yang telah diprogramkan untuk melakukan aktivitas berwirausaha merupakan usaha seseorang yang mengarah pada minat berwirausaha. Demikian halnya pendapat Leonardus Saiman (2009) bahwa pengaruh seseorang untuk berwirausaha dilihat dari keuntungan , kebebasan , impian dan kemandirian.

Nurchotim (2012) menyatakan ada dua hal yang berpengaruh pada minat seseorang untuk berwirausaha yaitu: a) Faktor Intrinsik ( faktor yang berasal dari dalam diri orang itu sendiri misalnya

kebutuhan akan pendapatan, harga diri , motivasi, perasaan senang dan diperhatikan) b) Faktor ekstrinsik (faktor yang berasal dari luar seseorang meliputi lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat sekitar , peluang untuk berkembang dan pendidikan yang telah didapatkan)

### 3. Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam melakukan penelitian ini untuk mengetahui gambaran keterkaitan antar variabel media sosial dan pendidikan kewirausahaan sebagai variabel bebas dan variabel minat berwirausaha sebagai variabel terikat. Keterkaitan tersebut tergambar dalam kerangka konseptual seperti dibawah :



Gambar 1 : Konsep Penelitian

Penentuan populasi dilakukan terlebih dahulu sebelum sampel diketahui. Dalam penelitian ini mahasiswa program studi Manajemen FEB UNIPA Surabaya

sebagai populasi, sedangkan sampel diperhitungkan dengan mengacu teori Ferdinand (2014) bahwa sampel minimal terdiri lima kali jumlah variabel. Untuk itu sampel diperhitungkan dari 17 parameter dikali 7 dan dibulatkan menjadi 120 mahasiswa.

Kuesioner digunakan untuk mengambil data variabel kemudian dilakukan uji instrumen sedangkan regresi linier berganda dipakai sebagai analisis data dengan berbagai persyaratan uji dan terakhir dilakukan uji f, uji t untuk uji hipotesis.

#### 4. Analisis data

##### 4.1 . Uji Instrumen

Layak dan tidak nya instrument penelitian perlu dilakukan uji agar dapat dilakukan uji lanjutan. Adapun uji yang sudah dilakukan :

##### a. Uji Validitas

Instrumen dinyatakan valid apabila hasil pengujian mendapatkan nilai product moment lebih dari 0,3 dan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil didapatkan seperti dibawah ini:

Tabel 1 : Pengujian validitas

| Variabel  | r xy  | r tabel | Keterangan |
|-----------|-------|---------|------------|
| Soaial    | 0.395 | 0.3494  | Valid      |
| Media     | 0.571 | 0.3494  | Valid      |
| ( $x_1$ ) | 0.455 | 0.3494  | Valid      |
|           | 0.407 | 0.3494  | Valid      |
|           | 0.461 | 0.3494  | Valid      |
|           | 0.654 | 0.3494  | Valid      |
|           | 0.641 | 0.3494  | Valid      |
|           | 0.566 | 0.3494  | Valid      |
|           | 0.432 | 0.3494  | Valid      |
|           | 0.534 | 0.3494  | Valid      |

|           |       |        |       |
|-----------|-------|--------|-------|
| Pendidik  | 0.651 | 0.3494 | Valid |
| an        | 0.507 | 0.3494 | Valid |
| Kewiraus  | 0.614 | 0.3494 | Valid |
| ahaan     | 0.669 | 0.3494 | Valid |
| ( $x_2$ ) | 0.589 | 0.3494 | Valid |
|           | 0.708 | 0.3494 | Valid |
|           | 0.562 | 0.3494 | Valid |
|           | 0.739 | 0.3494 | Valid |
|           | 0.682 | 0.3494 | Valid |
|           | 0.713 | 0.3494 | Valid |
|           | 0.511 | 0.3494 | Valid |
|           | 0.636 | 0.3494 | Valid |
|           | 0.727 | 0.3494 | Valid |
|           | 0.598 | 0.3494 | Valid |
| Minat     | 0.453 | 0.3494 | Valid |
| Ber       | 0.500 | 0.3494 | Valid |
| Wirausah  | 0.383 | 0.3494 | Valid |
| a ( Y )   | 0.414 | 0.3494 | Valid |
|           | 0.490 | 0.3494 | Valid |
|           | 0.404 | 0.3494 | Valid |
|           | 0.539 | 0.3494 | Valid |
|           | 0.504 | 0.3494 | Valid |
|           | 0.604 | 0.3494 | Valid |
|           | 0.431 | 0.3494 | Valid |
|           | 0.614 | 0.3494 | Valid |
|           | 0.507 | 0.3494 | Valid |
|           | 0.492 | 0.3494 | Valid |
|           | 0.439 | 0.3494 | Valid |
|           | 0.497 | 0.3494 | Valid |
|           | 0.535 | 0.3494 | Valid |
|           | 0.449 | 0.3494 | Valid |

Sumber : Output SPSS IBM 25 Uji Reliabilitas

Pengujian diatas didapatkan nilai koefisien kolerasi product moment  $\geq 0,3$  dan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,192). Untuk itu instrumen dinyatakan valid dan layak untuk uji lanjutan.

##### b. Uji Reliabilitas

Data dikatakan reliabel apabila hasil pengujian alpha cronbach  $> 0,6$ . Pengujian ditemukan hasil seperti dibawah :

Tabel 2 : Pengujian Reliabilitas

| Variabel                          | Alpha Cronbach | Nilai Kritis | Ket      |
|-----------------------------------|----------------|--------------|----------|
| Soaial Media( $x_1$ )             | .713           | 0,6          | Reliabel |
| Pendidikan Kewirausahaan( $x_2$ ) | .728           |              |          |
| Minat Ber Wirausaha ( Y)          | .757           |              |          |

Sumber : Output SPSS IBM 25 Uji Reliabilitas

Nilai alpha cronbach didapatkan > 0,6, untuk itu instrumen dinyatakan reliabel dan layak untuk dilanjutkan uji.

#### 4.2 . Uji Asumsi Klasik

Analisis telah dilakukan dengan hasil seperti dibawah:

Tabel 3 : Uji Asusmsi Klasik

| Uji Asumsi Klasik                            | Hasil                                   | Keterangan                        |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------|
| Uji Normalitas                               | Asymp. Sig = 0,074                      | Berdistribusi Normal              |
| Uji Multikolonieritas                        |                                         |                                   |
| • Sosial Media (X <sub>1</sub> )             | <i>Tolerance</i> = 0,693<br>VIF = 1,444 | Tidak Terjadi Multikolonie ritas  |
| • Pendidikan Kewirausahaan (X <sub>2</sub> ) | <i>Tolerance</i> = 0,693<br>VIF = 1,444 |                                   |
| Uji Heteroskodastisitas                      |                                         |                                   |
| • Uji Glejser                                |                                         | Tidak Terjadi Heteroskodastisitas |
| • Sosial Media (X <sub>1</sub> )             | Sig. = 0,056                            |                                   |
| • Pendidikan Kewirausahaan (X <sub>2</sub> ) | Sig. = 0,051                            | Tidak Terjadi Heteroskodastisitas |
|                                              |                                         |                                   |
| Uji Autokorelasi                             | DW = 2,030                              | Tidak Terjadi Autokorelasi        |

##### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas, didapatkan nilai signifikansi 0,074, hasil tersebut dapat dikatakan data berdistribusi normal sehingga dapat dilakukan uji lanjutan

##### b. Uji Multikolineiritas

Pengujian multikolonieritas untuk sosial media (*VIF* = 1,444, *tolerance* = 0,693), pendidikan

kewirausahaan(*VIF* = 1,444, *tolerance* = 0,693), dapat dinyatakan bahwa semua hasil pengujian memiliki nilai *VIF* dibawah 10 serta *tolerance* nilai diatas 0,1, sehingga tidak terjadi multikolonieritas serta dapat dilakukan uji lanjutan.

##### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji glajser didapatkan nilai signifikansi > 0,05 yang berarti lolos pada uji glajser sehingga data dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas dan dapat dilakukan uji lanjutan.

##### d. Uji Autokorelasi

Persyaratan lolos uji autokorelasi apabila hasil uji durbin-watson (DW) antara -2 dan +2. Setelah dilakukan uji didapatkan nilai 2.030, sehingga dikatakan tidak terjadi autokorelasi dan layak uji selanjutnya.

#### 4.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier yang telah dilakukan mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4 : Uji Regresi Linier berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error |                           |       |      |
| (Constant)                | 60.912                      | 6.796      |                           | 8.964 | .000 |
| Sosial Media              | .221                        | .110       | .208                      | 2.012 | .046 |
| Pendidikan Kewirausahaan  | .196                        | .099       | .204                      | 1.975 | .01  |

a. Dependent Variable: Minat Berwirausaha

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .364 <sup>a</sup> | .132     | .117              | 4.48384                    |

a. Predictors: (Constant), Pendidikan Kewirausahaan, Sosial Media

b. Dependent Variable: Minat Berwirausaha

Pengujian regresi didapatkan nilai  $r = 0,000$ , sehingga dapat diimplikasikan jika nilai  $r < \alpha = 0,000 < 0,05$  dapat diartikan jika  $H_0$  ditolak. Kondisi ini menguatkan adanya hubungan antar variabel X dan Y. Selanjutnya persamaan regresi dapat dituliskan seperti dibawah :

$$\hat{Y} = 60.912 + ,221X_1 + ,196X_2$$

dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta ( $\alpha$ ) dihasilkan nilai 60,912. Dapat dijelaskan bahwa apabila nilai variabel bebas (sosial media dan pendidikan kewirausahaan) = 0, maka nilai variabel terikat (minat berwirausaha) senilai 60,912 dengan ketentuan variabel – variabel yang lain dalam keadaan konstan.

Koefisien regresi untuk sosial media ( $X_1$ ) mendapatkan nilai 0,221, yang dapat diartikan minat berwirausaha dipengaruhi sosial media secara positif dan searah. Dan apabila variabel sosial media meningkat satu satuan akan dapat meningkatkan minat berwirausaha sebesar 0.221.

Pendidikan kewirausahaan didapatkan koefisien regresi ( $X_2$ ) senilai 0,196. Hasil ini menunjukkan terpengaruhnya minat berwirausaha positif dan searah dengan pendidikan kewirausahaan. Apabila variabel pendidikan kewirausahaan meningkat sebesar satu satuan maka akibatnya minat berwirausaha meningkat sebesar 0,196.

Koefisien korelasi (R) pada variabel X dan Y setelah dianalisis dihasilkan nilai 0,364<sup>a</sup>. Kondisi ini menunjukkan tingkat hubungan antar variabel X dan Y terbilang rendah, hal ini sesuai dengan teori Sugiyono (2018). Nilai R Square (koefisien determinasi) yang didapatkan senilai 0,117. Nilai tersebut menunjukkan berpengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat dengan besar nilai 0,117 atau 11,7%.

#### 4.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis diperlukan untuk membuktikan benar tidaknya dugaan atas permasalahan yang ada dengan melalui pengujian t maupun pengujian f. Adapun hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 5 : Pengujian t

| Model                              | T <sub>tabel</sub> | T <sub>hitung</sub> | Sig.  |
|------------------------------------|--------------------|---------------------|-------|
| Constant                           |                    | 8,964               | 0,000 |
| Sosial media ( $X_1$ )             | 1,803              | 2,012               | 0,046 |
| Pendidikan Kewirausahaan ( $X_2$ ) |                    | 1,975               | 0,015 |

Sumber : Output SPSS IBM 25, Uji regresi linier berganda, Terolah

Tabel 6 : Pengujian f

| Model      | F <sub>tabel</sub> | F <sub>hitung</sub> | Sig.               |
|------------|--------------------|---------------------|--------------------|
| Regression | 3,07               | 8,922               | 0,000 <sup>b</sup> |

Sumber : *Output* SPSS IBM 25, Uji regresi linier berganda, Terolah

Tabel diatas dapat dijelaskan:

Uji hipotesis ( $H_1$ ) pengujian *t-test* pada hipotesis yang telah menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel sosial media senilai 2,012, variabel pendidikan kewirausahaan senilai 1,975. Sehingga nilai tersebut dapat menjawab kebenaran hipotesis pertama ( $H_1$ ) karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Oleh sebab itu minat berwirausaha mahasiswa terpengaruh secara individual atas sosial media dan pendidikan kewirausahaan, berarti mempunyai makna bahwa hipotesis diterima dan telah terbukti kebenarannya.

Uji hipotesis ( $H_2$ ), uji f mendapatkan nilai  $f_{tabel}$  senilai 3,07 dan  $f_{hitung}$  sebesar 8,922, yang dapat diartikan  $f_{tabel} < f_{hitung}$ , sehingga  $H_2$  terbukti dan bisa diterima kebenarannya. Untuk itu minat berwirausaha mahasiswa secara bersama-sama dapat dipengaruhi oleh sosial media dan pendidikan kewirausahaan..

## 5. Pembahasan Hasil Penelitian

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) dituliskan sosial media, pendidikan kewirausahaan berpengaruh secara parsial terhadap minat berwirausaha mahasiswa prodi manajemen setelah

dilakukan uji untuk variabel sosial media ( $X_1$ ) menunjukkan hasil sebesar  $t_{hitung} = 2,012$  dengan nilai  $Sig < 0,046$ . Untuk variabel pendidikan kewirausahaan ( $X_2$ ) hasil menunjukkan angka  $t_{hitung} = 1,975$  dengan nilai  $Sig < 0,015$ . Berarti semua variabel memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,803) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Untuk itu dinyatakan bahwa minat berwirausaha mahasiswa program studi manajemen dipengaruhi oleh variabel bebas yang diteliti.

Kondisi hasil analisis diatas sejalan dengan hasil penelitian PP Adhitama (2014), Satriyanto Wibowo, Komang Agus Satria Pramudana (2016), Ni Luh Wahyuni Widya Putri (2014) bahwa pendidikan kewirausahaan mempunyai pengaruh terhadap minat berwirausaha seseorang sedangkan untuk sosial media mempengaruhi minat berwirausaha senada dengan hasil penelitian Ismail, Adha Rahmanul (2014), Fatmawati, Rizky (2018) dan Kumara, Brian (2020)

Hipotesis ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa secara bersama-sama sosial media dan pendidikan kewirausahaan mempunyai pengaruh terhadap minat berwirausaha setelah dilakukan uji hasil  $f_{hitung} = 8,922$ , nilai  $f_{tabel} = 3,07$  dengan nilai signifikansi 0,000, dengan demikian terbukti kebenarannya dan hasil ini searah dengan hasil penelitian Listiawati, Mesiana, Cicilia Dyah,

Susantiningrum (2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pembelajaran kewirausahaan dan penggunaan media sosial terhadap minat berwirausaha.

## 6. Simpulan

Pembahasan yang dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal berikut.

- a. Sosial media secara positif dan signifikan mempengaruhi minat berwirausaha. Kondisi ini disebabkan beberapa kemungkinan, seperti misalnya jejaring yang dimiliki mahasiswa sudah cukup luas sehingga dapat diarahkan untuk mengembangkan minat berwirausaha mahasiswa. Kemungkinan lain adalah keinginan mahasiswa untuk memperkuat eksistensinya dalam sosial media sehingga mereka ingin mewujudkan impian menjadi wirausahawan melalui tingginya minat untuk berwirausaha.
- b. Berpengaruhnya secara positif dan signifikan pendidikan kewirausahaan terhadap minat berwirausaha, sudah tidak dapat dipungkiri bahwa ilmu wirausaha dapat dipelajari oleh siapa saja khususnya di perguruan tinggi dan dengan niat yang tinggi, maka akan dapat terwujud pada minat wirausaha mahasiswa, sehingga dapat

dikatakan pendidikan kewirausahaan mempunyai peran penting dalam membentuk pola pikir dan minat kewirausahaan mahasiswa.

## Daftar Pustaka

- Aditama, Paulus Patria, 2014, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Berwirausaha (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNDIP, Semarang), Skripsi. (Yogyakarta: UNDIP)
- Adha Rahmanul Ismail. (2014). Pengaruh Sosial Media terhadap Minat Mahasiswa untuk Berwirausaha. Medan: Universitas Negeri Medan.
- Alma, Buchari, 2014, Kewirausahaan Untuk Mahasiswa dan Umum, Bandung: Alfabeta
- Ayodya, Wulan, 2011, Siswa Juga Bisa Jadi Pengusaha, Tips dan Trik Belajar Berwirausaha Bagi Siswa, Jakarta, Esensi
- Budi Wahyono dkk, 2013. Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Niat Berwirausaha Siswa SMK Negeri 1 Medan Tahun 2013
- Fatmawati, Rizky, 2018, Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Keluarga dan Media Sosial Terhadap Minat Berwirausaha pada Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Sumatera Utara <http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/6310/>

- [157019061.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)
- Ferdinand, A. (2014). Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen (Edisi Keli). Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro
- Kumara,Brian, 2020, Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Minat Berwirausaha Dengan Menggunakan Media Sosial Jurnal Manajemen dsn Bisnis Indonesia, Vol 6 No 1 <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/3533>
- Leonardus Saiman, 2009. Kewirausahaan, Teori, Praktik, dan Kasus-kasus. Jakarta: Salemba Empat.
- Milla, Hilyati (2013) <https://www.researchgate.net/publication/269583959>
- Muchammad Arif Mustofa. 2014. Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan, Self Efficacy dan Karakter Wirausaha Terhadap Minat Berwirausaha Pada Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Depok Kabupaten Sleman. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mesiana Listiawati, Cicilia Dyah S I, Susantiningrum, 2020, Pengaruh Pembelajaran Kewirausahaan Dan Pemanfaatan Media Sosial Terhadap Minat Berwirausaha Di Mahasiswa FKIP UNS JKB Vol.25 No.1 Juni 2020 <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/43386-110393-2-PB.pdf>
- Nurhasanah, Nina, 2018, Menumbuhkan Minat Menjadi Wirausaha Sosial pada Remaja Melalui Mata Kuliah Kewirausahaan Studi Kasus Mahasiswa Universitas Esa Unggul, Forum Ilmiah Volume 15 No. 2 Mei 2018
- Nordiana, Erlinda ,2016, Peran Jejaring Sosial Sebagai Media Peningkat Minat Berwirausaha Mahasiswa Untuk Berbisnis Online (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Ilmu Ekonomi Universitas Brawijaya) Vol 2 No.2 <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1138>
- Nurgiyantoro, Singgih. 2014. Pengaruh Strategi Promosi Melalui Social Media Terhadap Keputusan Pembelian Garskin Yang Dimediasi Word of Mouth Marketing. (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan)
- Putri, Ni Luh Wahyuni Widya. 2014. Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan terhadap Minat Mahasiswa Untuk Berwirausaha Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesh
- Saroni, Muhamad,2012, Mendidik dan Melatih Entrepreneur

Muda, Yogyakarta, Ar-Ruzz  
Media

Sugiyono, 2018, Metode Penelitian  
Kuantitatif, Kualitatif, dan  
R&D. Bandung : Alfabeta

Suherman, Eman, 2010, Desain  
Pembelajaran Kewirausahaan ,  
bandung , Alfabeta

Sri Mulyani , 2020, Masalah  
Ekonomi myang disebabkan  
Covid -19, Selasa, 30 Juni 2020 /  
18:32 WIB

[https://nasional.kontan.co.id/new  
s/sri-mulyani-ungkap-tiga-  
masalah-ekonomi-yang-  
disebabkan-pandemi-covid-19](https://nasional.kontan.co.id/news/sri-mulyani-ungkap-tiga-masalah-ekonomi-yang-disebabkan-pandemi-covid-19)

Wibowo, Satriyanto. dan  
Pramudana, Komang Agus  
Satria. 2016. Pengaruh  
Pendidikan Kewirausahaan  
Yang Dimediasi Oleh Sikap  
Berwirausaha. EJurnal  
Manajemen Unud, ISSN  
2302-8912, Vol. 5, No. 12, hal.  
8167-8198.

[https://www.ristekbrin.go.id/wp-  
content/uploads/2016/12/Puspa  
warna-Pendidikan-Tinggi-  
Indonesia-2011-2015](https://www.ristekbrin.go.id/wp-content/uploads/2016/12/Puspa-warna-Pendidikan-Tinggi-Indonesia-2011-2015)

[https://www.bps.go.id/pressrelease/20  
19/05/06/1564/februari-2019](https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/05/06/1564/februari-2019)

[https://jatim.bps.go.id/statictable/2019/  
10/16/2016/j](https://jatim.bps.go.id/statictable/2019/10/16/2016/j)

[http://bappeda.jatimprov.go.id/2013/11  
/27/pertama-di-indonesia-jatim-  
luncurkan-modul-  
kewirausahaan/](http://bappeda.jatimprov.go.id/2013/11/27/pertama-di-indonesia-jatim-luncurkan-modul-kewirausahaan/)

<https://lldikti7.ristekdikti.go.id>