# FORUM MANAUMAN

# VOLUME 16 NOMOR 1 TAHUN 2018 JANUARI - JUNI 2018

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DAN BIDAN DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) PURI BUNDA DENPASAR (Ni Nyoman Diliyanti, Gde Bayu Surya Parwita, Gede Gama)

> PENYESUAIAN TARIF JASA PELAYANAN BAHAN BAKU KERAMIK BL-1 DAN K-5 BERBASIS ELEMEN BIAYA TAHUN 2017 PADA BALAI TEKNOLOGI INDUSTRI KREATIF KERAMIK (I Nyoman Normal, Wiryawan Suputra Gumi)

> STRATEGI PEMERATAAN EKONOMI RAKYAT YANG BERKEADILAN (Ketut Rendi Astuti)

STRATEGI MARKETING DALAM UPAYA MENINGKATKAN KEDATANGAN WISATAWAN DI DISTRIK DILI TIMOR LESTE (Ida Ayu Trisna Wijayanthi, Ida Bagus Gede Udiyana, Sendia Maria Verdial Vieira)

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, STRES KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Made Siska Dwi Jayanthi, Ni Nyoman Suryani)

PENGARUH PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA RESTORAN TEPI SAWAH, GIANYAR (*Putri Anggreni*)

EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN MOTIVASI PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN WATERBOM BALI (Wayan Arya Paramarta, Ni Luh Suastari)

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA UD. ROMO JEWELRY MANUFACTURER DI GIANYAR (I Komang Dwi Yasa, Made Astrama)

STRATEGI PEMASARAN DALAM MENINGKATKAN PENJUALAN PADA SERANGAN DIVE & WATERSPORT DI SERANGAN (I Wayan Tommy Wisnu Wardana, Ni Nyoman Menuh)

PENGARUH KINERJA KEUANGAN DAN TINGKAT INFLASI TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN JASA TRANSPORTASI DI BURSA EFEK INDONESIA (Ni Made Riani)

Diterbitkan Oleh : SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN INDONESIA D E N P A S A R

# FORUM MANAJEMEN

Volume 16, Nomor 1, 2018 (Januari - Juni 2018)

Pelindung : Ketua STIMI (Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia)

" Handayani " Denpasar.

Pemimpin

Redaksi : Wiryawan Suputra Gumi

Dewan

Redaksi : Hani Handoko ( UGM )

Hamdy Hadi ( UNIV. PERSADA YAI )

Ketut Rahyuda ( UNUD )

I Komang Gde Bendesa ( UNUD ) Ni Nyoman Kerti Yasa ( UNUD ) Idayanti Nursyamsi ( UNHAS ) I Pt. Gde Suka Atmadja ( UNUD )

I Wayan Wardita ( STIMI ) Ni Ketut Karwini ( STIMI ) I. B. Swaputra ( STIMI )

I GG Oka Pradnyana (STIMI)
I. B. Ngr. Wimpascima (STIMI)
I. B. Radendra Suastama (STIMI)
I Nyoman Normal (BTIKK - BPPT)

Tim Editor: Gusti Ayu Mahanavami

Ida Bagus Prima Widyanta

Alamat Redaksi: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI)

" Handayani " Denpasar.

Jl. Tukad Banyusari No. 17B Denpasar 80225

Telp./ Fax.: (0361) 222291

http://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM

E-mail: mahanavami09@yahoo.co.id

Forum Manajemen diterbitkan setiap enam bulan sebagai media informasi dan komunikasi, diterbitkan oleh Forum Manajemen STIMI "HANDAYANI" Denpasar.

Redaksi menerima tulisan yang belum pernah diterbitkan oleh media lain dan tinjauan atas Buku Ekonomi/Manajemen terbitan dalam dan Luar Negeri yang baru.

Redaksi berhak mengubah/memperbaiki bahasan tanpa mengubah materi tulisan. Setiap tulisan bukan cerminan pandangan Dewan Redaksi.

# **DAFTAR ISI**

		Hal
1.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat dan Bidan di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar (Ni Nyoman Diliyanti, Gde Bayu Surya Parwita, Gede Gama)	1
2.	Penyesuaian Tarif Jasa Pelayanan Bahan Baku Keramik Bl-1 dan K-5 Berbasis Elemen Biaya Tahun 2017 pada Balai Teknologi Industri Kreatif Keramik (I Nyoman Normal, Wiryawan Suputra Gumi)	9
3.	Strategi Pemerataan Ekonomi Rakyat yang Berkeadilan (Ketut Rendi Astuti)	34
4.	Strategi <i>Marketing</i> dalam Upaya Meningkatkan Kedatangan Wisatawan di Distrik Dili Timor Leste ( <i>Ida Ayu Trisna Wijayanthi, Ida Bagus Gede Udiyana,</i> Sendia Maria Verdial Vieira)	42
5.	Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( <i>Made Siska Dwi Jayanthi, Ni Nyoman Suryani</i> )	54
6.	Pengaruh Pendidikan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar ( <i>Putri Anggreni</i> )	61
7.	Employee Engagement dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Waterbom Bali (Wayan Arya Paramarta, Ni Luh Suastari)	74
8.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada UD. Romo <i>Jewelry Manufacturer</i> di Gianyar ( <i>I Komang Dwi Yasa, Made Astrama</i> )	86
9.	Strategi Pemasaran dalam Meningkatkan Penjualan pada Serangan <i>Dive &amp; Watersport</i> di Serangan ( <i>I Wayan Tommy Wisnu Wardana, Ni Nyoman Menuh</i> )	101
10.	Pengaruh Kinerja Keuangan dan Tingkat Inflasi Terhadap Harga Saham Perusahaan Jasa Transportasi di Bursa Efek Indonesia ( <i>Ni Made Riani</i> )	111

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DAN BIDAN DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) PURI BUNDA DENPASAR

### Ni Nyoman Diliyanti<sup>1)</sup>, Gde Bayu Surya Parwita<sup>2)</sup>, Gede Gama<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Mahasaraswati Denpasar Email: <sup>1</sup>dili\_238@yahoo.com, <sup>2</sup>gdebayusurya@gmail.com, <sup>3</sup>salasa\_pc@yahoo.co.id

Abstract: The purpose of the research is to understand the organization culture ant working satisfaction on the performance of nurse and midwife in RSIA Puri Bunda Denpasar. The data collection technique in this research is observation, interview and questioner with likert measurement. The population of the research is 143 nurses and midwifes where 105 of the respondents are selected as samples. The sampling technique is probability sampling which is proportionate stratified random sampling. The analysis method is double linear regression analysis. The result of the research shows:1) Partially, the culture of the organization has positive and significant effect on the performance of nurses and midwifes. 2) Working satisfaction has positive and significant effect on the performance of nurses and midwifes. 3) Simultaneously, organization culture and working satisfaction has positive and significant effect on the performance of nurses and midwifes in RSIA Puri Bunda Denpasar. There is great hope that there is clear rule and system regarding the organization culture and working satisfaction so the performance of nurses and midwifes in RSIA Puri Bunda Denpasar can be increased. The increasing in performance will lead to better and continuous service given to the society.

**Keywords:** organization culture, working satisfaction, performance of nurse and midwife

### **PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan hal yang begitu penting di dalam sebuah organisasi, karena kinerja karyawan merupakan tolok ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Budaya organisasi merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya (Wibowo, 2013).

Penelitian yang dilakukan Ojo (2010), menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja perusahaan, hal ini berarti budaya organisasi memiliki peran penting dalam perusahaan. Namun hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Edward (2016) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rumah Sakit (RS) merupakan salah satu fasilitas yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dimana perawat dan bidan menjadi salah satu tulang punggung penting bagi RS dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang tugas utamanya adalah memberikan pelayanan medis kepada pasien, sehingga kinerja perawat dan bidan menjadi indikator dari berhasil tidaknya RS dalam meningkatkan kinerja organisasinya.

Pengukuran kinerja perawat dan bidan di RS dapat dilihat melalui seberapa jauh pemahaman perawat terhadap budaya organisasi dan kepuasan kerja yang nantinya berdampak terhadap kinerja perawat dan bidan di RS. Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar adalah salah satu RS swasta yang cukup dipandang oleh masyarakat dalam memberikan pelayanan kesehatan, dimana fokus pelayanannya adalah untuk ibu dan anak dengan teknologi yang canggih. Oleh karena itu, RSIA Puri Bunda Denpasar berupaya meningkatkan

pelayanannya dengan cara meningkatkan kemampuan SDM yang dimiliki.

Dilihat dari turnover yang mengalami fluktuasi setiap tahunnya dapat diindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi yang ada di RS masih perlu dikembangkan lagi, karena menurut Fahmi (2014), suatu organisasi jika ingin mempertahankan budaya yang kuat maka organisasi tersebut harus konsisten dan berusaha semaksimal mungkin menerapkannya secara terus-menerus kepada para karyawannya. Lemahnya perusahaan akan memberikan pengaruh pada penurunan kualitas kinerja. Selain itu terjadinya *turnover* juga bisa disebabkan karena karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya sehingga menimbulkan perasaan tidak nyaman atau tidak betah akan pekerjaannya sehingga mereka memilih untuk resign sehingga terjadi turnover.

Berdasarkan latar belakang masalah serta perbedaan hasil penelitian dari Ojo (2010), Edward (2016) serta hasil penelitian di instansi lain, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana sebenarnya pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat dan bidan di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar.

# KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan job perfomance atau *actual perfomance* atau *level of perfomance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Priansa, 2014).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2014). Menurut Marwansyah (2014), kinerja adalah pencapaian/prestasi kerja seseorang berkenaan dengan tugastugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja

individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok (Widodo, 2015). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2015).

### **Budaya Organisasi**

Menurut (Robbins, 2003 dalam Wibowo, 2013), budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Menurut Fahmi (2014), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Sedangkan menurut Torang (2014), budaya rganisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (value) dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.

### Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2014), kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

# Hubungan Antar Variabel Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat dan Bidan

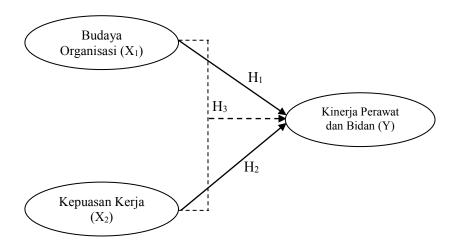
Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja para karyawan (Fahmi, 2014). Maka dari itu sangat penting bagi karyawan untuk memahami bagaimana budaya organisasi di tempat kerjanya agar dapat menunjukkan kinerja sesuai dengan harapan perusahaan. penelitian Simbolon Menurut (2012)membuktikan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. RS perlu meningkatkan implementasi pembinaan dan menanamkan nilai-nilai budaya organisasi dan mempertahankan serta menjaga stabilitas kerja.

# Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat dan Bidan

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Penelitian Indrawati (2013) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pelanggan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap dan tidak langsung melalui kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan.

### Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka model pemikiran dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat dan Bidan

### **Hipotesis**

- Semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi kinerja perawat dan bidan
- 2) Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi kinerja perawat dan bidan

3) Semakin kuat budaya organisasi dan semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi kinerja perawat dan bidan

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di RSIA Puri Bunda Denpasar. Obyek penelitian ini adalah perawat dan bidan di RSIA Puri Bunda Denpasar.

### **Definisi Operasional Variabel**

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai dan pola kebiasaan yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak oleh perawat dan bidan di RSIA Puri Bunda Denpasar. Indikator dari budaya organisasi ini antara lain gaya kepemimpinan, pola komunikasi, standar kinerja, harapan kinerja, norma, dan perilaku.

Kepuasan kerja merupakan sikap perawat terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya di RSIA Puri Bunda Denpasar. Indikator dari kepuasan kerja ini antara lain gaji, promosi, tunjangan tambahan, penghargaan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

Kinerja perawat dan bidan merupakan prestasi kerja perawat yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan/organisasi di RSIA Puri Bunda Denpasar. Indikator dari kinerja perawat ini antara lain kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerjasama.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa observasi, wawancara dan angket/kuesioner. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah perawat dan bidan di RSIA Puri Bunda Denpasar yang berjumlah 143 orang (Data Karyawan Bulan Maret tahun 2017). Penelitian ini menggunakan teknik probability

sampling yaitu *proportionate stratified* random sampling dengan menggunakan rumus slovin sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 105 orang.

### **Teknik Analisis Data**

Alat ukur/uji instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berupa kuesioner yang telah diuji validitas, reliabilitas. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan komputer program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 23

# HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil Analisis Data

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  (*Corrected Item-Total Correlation*) untuk semua item pertanyaan  $\geq$  0,30. Oleh karena itu instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel  $\geq$  0,70. Oleh karena itu instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini untuk memprediksi suatu variabel berdasarkan beberapa variabel lainnya. Serta untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat dan Bidan

V	Koefisien	Regresi	Tr	G*_ TE
Variabel	В	β	- T	Sig.T
Konstanta	-0,415	-	-,366	0,715
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,539	0,521	8,370	0,000
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,457	0,445	7,141	0,000
R = 0.851			F <sub>11</sub> = 133.784	

- 0,651 1 hitung - 155,7

Adjusted R Squared = 0.719

Signifikansi F = 0.000

Variabel Terikat: Kinerja Perawat dan Bidan (Y)

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis yang tersaji dalam tabel 1, maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi  $(X_1)$  dan kepuasan kerja  $(X_2)$  memiliki makna sebagai prediktor kinerja perawat dan bidan (Y) dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = -0.415 + 0.539X_1 + 0.457X_2$$

Berdasarkan nilai konstanta ( $\alpha$ ),  $b_1$  dan  $b_2$  diperoleh persamaan garis regresi memberikan informasi bahwa:

- α = -0,415 artinya apabila tidak ada perhatian terhadap budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) maka kinerja perawat dan bidan (Y) sebesar rata-rata -0,415.
- b<sub>1</sub> = 0,539 artinya apabila kepuasan kerja
   (X2) dianggap konstan maka kuatnya budaya organisasi (X1) sebesar satusatuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja perawat dan bidan (Y).
- b<sub>2</sub> = 0,457 artinya apabila budaya organisasi
   (X1) dianggap konstan maka tingginya kepuasan kerja (X2) sebesar satusatuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja perawat dan bidan (Y).

Dari hasil persamaan di atas, maka dapat dijelaskan pola pengaruh variabel bebas budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja perawat dan bidan (Y) adalah positif (+). Artinya apabila variabel budaya organisasi kuat dan kepuasan kerja tinggi, maka kinerja perawat dan bidan akan tinggi pula dan sebaliknya.

### **Uji F-test (simultan)**

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} = 133,784$  dan  $F_{tabel} = 3,09$ . Jadi 133,784 > 3,09 hal ini berarti  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima ini berarti secara simultan ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi  $(X_1)$  dan kepuasan kerja  $(X_2)$  terhadap kinerja perawat dan bidan (Y) di RSIA Puri Bunda Denpasar. Maka hipotesis yang diajukan bahwa semakin kuat budaya organisasi dan semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi kinerja perawat dan bidan terbukti.

### Uji t-test (parsial)

Signifikansi  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel budaya organisasi  $(X_1)$  yaitu thitung = 8,370 dan  $t_{\text{tabel}}$  =1,65993. Jadi 8,370 > 1,65993 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti ada pengaruh signifikan antara budaya

organisasi  $(X_1)$  terhadap kinerja perawat dan bidan (Y) di RSIA Puri Bunda Denpasar, dan Hipotesis terbukti. Hal ini memberikan makna, semakin kuat budaya organisasi  $(X_1)$  yang dimiliki responden maka kinerja perawat dan bidan (Y) semakin tinggi.

Signifikansi  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja  $(X_2)$  yaitu  $t_{hitung} = 7,141$  dan  $t_{tabel} = 1,65993$ . Jadi 7,141 > 1,65993 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja  $(X_2)$  terhadap kinerja perawat dan bidan (Y) di RSIA Puri Bunda Denpasar, dan hipotesis terbukti. Hal ini memberikan makna, semakin tinggi kepuasan kerja  $(X_2)$  yang dimiliki responden maka kinerja perawat dan bidan (Y) semakin tinggi.

### Pembahasan

# Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat dan Bidan

Dari hasil penelitian ini adalah peran budaya organisasi (X<sub>1</sub>) yang dominan mendorong responden untuk meningkatkan kinerja mereka. Dinyatakan dari hasil penelitian adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja perawat dan bidan (Y). Hasil ini memberikan makna semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki perawat dan bidan maka kinerja perwat dan bidan semakin tinggi. Hasil penelitan ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Simbolon (2012), menyatakan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja perawat, hal ini menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi sangat penting untuk diperhatikan agar meningkatkan kinerja perawat dan bidan.

# Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat dan Bidan

Dari hasil penelitian ini, adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja  $(X_2)$  terhadap kinerja perawat dan bidan (Y). Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugraheti (2011), menyatakan bahwa kepuasan

kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga paramedik keperawatan, hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya.

# Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat dan Bidan

Dari hasil penelitian ini, adanya pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja perawat dan bidan (Y) di RSIA Puri Bunda Denpasar. Hasil penelitan ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Isvandiari, dkk (2017), menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa apabila budaya organisasi kuat dan kepuasan kerja tinggi maka kinerja perawat dan bidan akan semakin tinggi dan menjadi lebih baik.

# SIMPULAN DAN SARAN Simpulan

Pengaruh budaya organisasi  $(X_1)$  terhadap kinerja perawat dan bidan (Y) adalah positif dan signifikan dengan hasil signifikansi  $t_{\rm hitung}$  untuk variabel budaya organisasi  $(X_1)$  yaitu  $t_{\rm hitung} = 8,370$  dan  $t_{\rm tabel} = 1,65993$ . Jadi 8,370 > 1,65993 artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh bahwa semakin kuat budaya organisasi  $(X_1)$  yang dimiliki responden, maka semakin tinggi kinerja karyawan (Y) di RSIA Puri Bunda Denpasar.

Pengaruh kepuasan kerja  $(X_2)$  terhadap kinerja perawat dan bidan (Y) adalah positif dan signifikan dengan hasil signifikansi  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja  $(X_2)$  yaitu  $t_{hitung}$  = 7,141 dan  $t_{tabel}$  = 1,65993. Jadi 7,141 > 1,65993 artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil Penelitian ini menunjukkan pengaruh bahwa semakin tinggi kepuasan kerja  $(X_2)$  yang dimiliki responden, maka semakin tinggi kinerja karyawan (Y) di RSIA Puri Bunda Denpasar.

Secara simultan ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi  $(X_1)$  dan kepuasan kerja  $(X_2)$  terhadap kinerja perawat dan bidan (Y) di RSIA Puri Bunda Denpasar dengan hasil nilai  $F_{\text{hitung}} = 133,784$  dan  $F_{\text{tabel}} = 3,09$ . Jadi 133,784 > 3,09  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi dan semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja perawat dan bidan di RSIA Puri Bunda Denpasar.

### Saran

Pihak manajemen RSIA Puri Bunda Denpasar diharapkan meningkatkan peran budaya organisasi yang ada di RSIA Puri Bunda agar tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat dan bidan. Adapun cara yang dapat ditempuh yaitu melalui sosialisasi secara rutin setiap ada pertemuan karyawan, terutama bagi karyawan baru agar karyawan selalu ingat dengan budaya organisasi yang ada terutama dalam indikator perilaku perawat dan bidan di RSIA Puri Bunda Denpasar.

Pihak manajemen RSIA Puri Bunda Denpasar diharapkan memperhatikan kepuasan kerja perawat dan bidan. Hal-hal yang harus diperhatikan misalnya seperti gaji, tunjangan tambahan, penghargaan, terutama dari segi promosi karyawan sehingga dapat memberikan kepuasan kerja yang baik dan meningkatkan kinerja perawat dan bidan di RSIA Puri Bunda Denpasar.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Edward, S. M. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. 16 (01).
- Fahmi, I. 2014. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Handoko, T Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

- Indrawati, A. D. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. 7 (2): 135-142.
- Isvandiari, dkk. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *Jurnal Jibeka*. 11 (1): 38-43.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Nugraheti, Y. 2011. Analisis Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Keperawatan di RSUD Simo Kabupaten Boyolali. *Tesis*. Program Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Ojo, Olu. 2010. Organisational Culture and Corporate Performance: Empirical Evidence from Nigeria. *Journal of Business, Governance and Ethics*. Osun State University, Nigeria. 5 (2)
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Simbolon, R. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2012. *Tesis*, Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatera Utara.
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Torang, S. 2014. *Organisasi dan Manajemen* (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi). Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2013. Budaya Organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang. Rajawali Pers. Jakarta.

Widodo, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

# PENYESUAIAN TARIF JASA PELAYANAN BAHAN BAKU KERAMIK BL-1 DAN K-5 BERBASIS ELEMEN BIAYA TAHUN 2017 PADA BALAI TEKNOLOGI INDUSTRI KREATIF KERAMIK

I Nyoman Normal<sup>1)</sup>, Wiryawan Suputra Gumi<sup>2)</sup>

<sup>1</sup>Balai Teknologi Industri Kreatif Keramik (BTIKK)-Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) <sup>2</sup>STIMI Handayani Denpasar

Email: <sup>1</sup>nyomannormal311@gmail.com, <sup>2</sup>wiryawangumi@gmail.com

Abstract: The aims of this research is adjust the ceramics raw material service tariff of BL-1 and K-5 based on 2017 cost element. The results shew that: (1) the tariff of ceramic raw material services BL-1 and K-5 are Rp 5.993,95 and Rp 3.802,28 each kg. For the BL-1 followed by cost of goods manufactured Rp 4.610,73, expected profit margin Rp 1.383,22, and operating expense Rp 691,61 (marketing expense Rp 414,97 and general & administrative expense Rp 276,64). For the K-5 followed by cost of goods manufactured Rp 2.924,83, expected profit margin Rp 877,45, and operating expense Rp 438,72 (marketing expense Rp 263,23 and general & administrative expense Rp 175,49); and (2) the tariff of ceramic raw material services BL-1 and K-5 influence of cost of goods manufactured BL-1 and K-5. The tariff of ceramic raw material services BL-1 and K-5 according to government regulation number 6 in 2015 produce cost of goods manufactured BL-1 and K-5 according to government regulation number 6 in 2015 produce cost of goods manufactured BL-1 and K-5 Rp 1.923,07 each kg, that followed by raw material cost Rp 1.459,80, direct labor cost Rp 176,73, variable overhead cost Rp 92,88, and fixed overhead cost Rp 193,66. The actual cost of goods manufactured BL-1 and K-5 smaller about Rp 2.687,66 each kg for BL-1 and Rp 1.001,76 each kg for K-5 than theoretically; and (3) The actual gross profit, operating profit, and net profit ceramics raw material service of BL-1 smaller about Rp 806,29, Rp 403,15, and Rp 322,52 each kg than theoretically, and for the K-5 smaller about Rp 300,52, 150,26, and Rp 120,21 each kg than theoretically.

Keywords: tariff, ceramics raw material, BL-1 and K-5, cost of goods manufactured, profitability

### **PENDAHULUAN**

Persaingan dunia bisnis semakin pesat dan tajam. Semua sektor mempunyai peran penting dalam menunjang kemajuan tersebut dalam menghasilkan produktivitas dan profitabilitas yang lebih baik. Sektor industri memegang peranan penting dalam perkembangan ekonomi karena perusahaan industri (pabrik) ini menyediakan berbagai kebutuhan masyarakat, serta dapat menyerap tenaga kerja yang banyak dan meningkatkan taraf hidup masyarakat. Perusahaan industri (pabrik) merupakan perusahaan kegiatannya mengolah bahan baku menjadi barang jadi dan kemudian barang jadi tersebut dijual terhadap masyarakat yang membutuhkannya. Pengolahan bahan baku menjadi barang dalam proses dan akhirnya menjadi produk jadi ini disebut dengan proses produksi. Proses produksi membutuhkan teknik atau cara berproduksi yang tepat sehingga menghasilkan keluaran yang baik. Cara atau teknik berproduksi yang tepat inilah yang sering disebut teknologi.

Masukan yang baik, proses produksi orang yang kompeten, cenderung menghasilkan keluaran yang memenuhi standar. Pembentukan bahan baku siap bentuk merupakan salah satu tahap (bagian) proses produksi benda keramik (Gumi dan Normal, 2015:269). Pembentukan bahan baku siap bentuk dilakukan setelah tahap pendesainan pada pembuatan prototipe produk keramik. Pembentukan bahan baku siap bentuk bertujuan untuk membuat bahan baku keramik yang awalnya berasal dari benda-benda yang sangat kasar, keras, padat, berpori, dan sebagainya menjadi lebih kuat, lebih halus, tahan terhadap suhu bakar 1.000°C s.d 1.250°C, dan secara ilmiah

(melalui uji laboratorium bahan) memenuhi syarat sebagai bahan baku keramik.

Stoneware merupakan barang jadi pada proses pembuatan massa bodi, dan merupakan bahan baku pada proses pembuatan benda keramik. Untuk memproduksi bahan baku siap bentuk atau massa bodi warna (stoneware) diperlukan biaya yang biasanya disebut dengan biaya produksi. Biaya produksi merupakan biaya yang dibebankan dalam proses produksi selama satu periode akuntansi. Bidang akuntansi yang menangani masalah biaya produksi adalah akuntansi biaya, dengan tujuan untuk menetapkan harga pokok produksi yang nantinya digunakan untuk menentukan besarnya harga jual dari produk yang dihasilkan.

Biaya produksi terdiri dari biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung, dan biaya overhead pabrik. Salah satu unsur biaya tenaga kerja langsung adalah upah yang dibayarkan kepada pekerja. Upah yang dibayarkan kepada pekerja bisa satuan, bulanan, jam, atau dasar yang lain sesuai dengan kesepakatan. Biaya tenaga kerja yang dibebankan sebagai biaya produksi adalah biaya tenaga kerja pabrik. Biaya tenaga kerja pabrik dibedakan menjadi biaya tenaga kerja langsung dan biaya tenaga kerja tidak langsung.

Balai Teknologi Industri Kreatif Keramik (BTIKK) sebagai salah satu pemerintah lembaga nonkementerian yang tugas pokoknya dibidang penelitian, pengembangan, dan pelayanan jasa teknologi keramik dan porselin, pada tahun 2017 telah melakukan penelitian bahan baku siap pakai (dilakukan oleh peneliti, perekayasa, dan stafnya yang telah memenuhi syarat uji laboratorium sesuai dengan standar yang ada) berupa bahan baku keramik BL-1 dan K-5. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2015 tentang jenis dan tarif atas jenis penerimaan negara bukan pajak yang berlaku pada Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi, pada point IX (Jasa Teknologi dan Seni Keramik dan Porselin), bagian B (Pelayanan Bahan

Baku Keramik Siap Bentuk), nomor 2 (Bahan Baku Keramik Putih) dinyatakan bahwa tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih adalah Rp 2.500,00 per kg.

Sesuai dengan kondisi saat ini, maka tarif sebesar Rp 2.500,00 per kg kurang mencerminkan tarif yang layak diterapkan pada proses pembentukan bahan baku keramik BL-1 dan K-5 disebabkan oleh karena telah terjadinya kenaikan tingkat UMR kota, bahan baku, tarif listrik, harga air, peralatan, dan sebagainya. Berdasaran kondisi tersebutlah penulis tertarik melakukan evaluasi penerapan tarif pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk, untuk memberikan masukan tentang penerapan tarif yang lebih layak sesuai dengan kondisi real saat ini.

Penelitian yang berkaitan dengan penyesuaian tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 bertujuan untuk: (1) mengevaluasi penerapan tarif jasa pelayanan yang sedang berlaku menuju tarif pelayanan yang layak; (2) mengkaji harga pokok produksi yang sedang berlaku menjadi harga pokok produksi yang tepat, dan (3) menentukan perbedaan pengakuan laba yang diperoleh antara yang sesungguhnya dengan yang seharusnya. Penelitian ini dirasakan sangat urgen dan penting dilaksanakan, karena sejak beberapa tahun tarif yang ditetapkan dan berlaku sampai saat ini belum pernah disesuaikan dengan kondisi real saat ini, yang mengakibatkan terjadinya gap atau kesenjangan antara tarif yang berlaku dengan tarif yang seharunya diterapkan dalam pengelolaan PNBP BTIKK. Kenaikan harga bahan baku, tarif biaya tenaga kerja langsung yang tercermin dari upah minimum regional (UMR), serta harga perlengkapan dan peralatan lainnya yang turut serta digunakan dalam proses produksi jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 belum diakomodasi dalam perhitungan harga pokok jasa pelayanan tersebut.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi BTIKK, pengusaha (perajin) keramik,

akademisi, lembaga penelitian, dan pihak lainnya sebagai informasi awal dalam proses pengkajian dan pengembangan tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk umumnya, dan bodi keramik BL-1 dan K-5 khususnya yang menjadi salah satu sumber utama dalam penjualan jasa produk keramik, sehingga diperoleh laba yang wajar.

### KAJIAN LITERATUR

Penetapan tarif atau harga jual sangat penting dalam proses bisnis sebuah organisasi atau perusahaan, karena tarif akan menjadi komponen dari penjualan yang dicapai organisasi atau perusahaan dalam suatu periode dalam rangka memperoleh profitabilitas yang tinggi. Tarif (dari bahasa Arab: قفرعت, biaya yang harus dibayar) adalah pungutan yang dikenakan terhadap barang ketika masuk atau keluar batas negara. Tarif biasanya dihubungkan dengan proteksionisme, kebijakan ekonomi yang membatasi perdagangan antarnegara. Untuk alasan politik, tarif umumnya dikenakan pada barang impor, meskipun juga dikenakan pada barang yang diekspor.

Dahulu, prosentase tarif terhadap sumber penerimaan negara sangatlah tinggi dibandingkan dengan saat ini. Ketika pengiriman barang tiba pada kawasan pabean atau pelabuhan, petugas pos pengawasan inspeksi atas barang melakukan mengenakan bea masuk sesuai dengan ketentuan perundangan. Pedagang yang mencoba menghindari tarif dikenal dengan penyelundup. Pada abad ke-20, tarif diatur oleh Komisi Tarif berdasarkan kerangka acuan yang diperoleh dari pemerintah setempat dan studi suo motu struktur industry (https://id.wikipedia.org/w/index.php? title=Tarif&oldid=7100190). Pengertian tarif sering kali diartikan sebagai daftar harga (sewa, ongkos dan sebagainya) sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa tarif sama dengan harga (www:maribersamajk.com/index.php?target=about.us). Berikut ini akan dikemukakan beberapa pendapat ahli mengenai pengertian tarif, sehingga menjadi jelas pengertian antara tarif dan harga.

Ibrahim Pranoto K (1997:55)mendefinisikan tarif sebagai berikut: tarif disebut juga bea atau *duty* yaitu sejenis pajak vang dipungut atas barang-barang yang melewati batas negara. Bea yang dibebankan pada impor barang disebut bea impor atau bea masuk (import tarif, import duty) dan bea yang dibebankan pada ekspor disebut bea ekspor, sedangkan bea yang dikenakan pada barang-barang yang melewati daerah pabean negara pemungut disebut bea transit atau transit duty. Menurut Hamdy Hady (2000:65) tarif adalah pungutan bea masuk yang dikenakan atas barang impor yang masuk untuk dipakai/ dikonsumsi habis di dalam negeri. Pengertian tarif dikemukakan pula oleh Sobri (1997:71) yaitu suatu pembebanan atas barang yang melintasi daerah pabean (costum area). Daerah pabean adalah suatu daerah geografis, yang mana barang-barang bebas bergerak tanpa dikenakan cukai (= bea pabean).

Tulus T.H. Tambunan (2004:328) mendefinisikan tarif adalah salah satu instrumen dari kebijakan perdagangan luar negeri yang membatasi arus perdagangan internasional. Selanjutnya menurut Aliminsyah, dkk dalam buku Kamus Istilah Akuntansi (2002:290-291) mendefinisikan tarif sebagai pengaturan yang sistematik dari bea yang dipungut atas barang dan jasa yang melewati batas-batas Negara. Dari pendapat-pendapat di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tarif merupakan pungutan yang dibebankan untuk semua barang-barang yang melewati batas negara baik untuk barang yang masuk maupun keluar. Tarif merupakan salah satu kebijakan pemerintahan dalam mengatasi perdagangan dalam negeri dan merupakan salah satu devisa negara.

Tarif dapat dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu : (1) tarif nominal : besarnya presentase tarif suatu barang tertentu yang tercantum dalam Buku Tarif Bea Masuk Indonesia (BTBMI). Buku Tarif Bea Masuk Indonesia yang digunakan saat ini adalah buku tarif berdasarkan ketentuan harmonized system atau HS yang menggunakan penggolongan barang dengan sistem 9 digit; (2) tarif proteksi efektif: disebut juga sebagai Effective Rate of Protection (ERP), vaitu kenaikan Value Added Manufacturing (VAM) yang terjadi karena perbedaan antara presentase tarif nominal untuk barang jadi atau CBU (Completely Built-Up) dengan tarif nominal untuk bahan baku/ komponen input impornya atau CKD (Completely Knock Down); (3) tarif berdasarkan harga (burden rate) : tarif vang digunakan dalam pembebanan overhead pra produksi; (4) tarif bunga efektif (effective rate of interest): adalah tarif bunga di pasaran pada saat pengeluaran obligasi; (5) tarif dasar (basing rate), terdiri dari : a) tempat yang dipilih untuk dijadikan dasar penentu dari tarif-tarif pengangkutan dari satu tempat ke tempat lain; dan b) tarif untuk menentukan tarif-tarif lainnya; (6) tarif diskonto (discount rate): adalah tarif yang digunakan untuk menghitung bunga yang harus dipotongkan dari nilai jatuh tempo dari wesel; (7) tarif pajak (tax rate): adalah tarif yang diterapkan atas penghasilan kena pajak untuk menghitung pajak penghasilan yang terhutang; (8) tarif pajak marjinal (marginal tax rate): adalah tarif pajak tertinggi yang dikenakan terhadap laba dari wajib pajak; (9) tarif transito (cut back rate): adalah tarif pengangkutan yang dikenakan untuk pengapalan transito; (10) tarif varian upah langsung (direct labor rate variance): adalah perbedaan biaya antara tarif sebenarnya yang dibayar untuk upah langsung dengan tarif standar untuk memproduksi barang; dan (11) tarif yang ditentukan lebih dulu (predetermined transfer price): beban biaya tidak langsung yang ditentukan terlebih dahulu untuk tiap departemen yang menggunakannya. Jadi, di sini beban-beban yang dianggarkan, sehingga setelah terjadi dicari selisih efisiensi (spending variance).

Umumnya tarif upah yang dibayar oleh perusahaan ditentukan oleh faktorfaktor ekstern. Tarif yang ditetapkan sebagai standar adalah tarif yang biasa dibayar untuk suatu pekerjaan atau klasifikasi pekerjaan sebagaimana melalui pemufakatan kolektif /collective bergaining (Heckert (1995:329). Upah Minimum Regional adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.

Pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 Minimum. Penetapan tentang Upah upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang. Mula-mula Dewan Pengupahan Daerah (DPD) yang terdiri dari birokrat, akademisi, buruh dan pengusaha mengadakan rapat, membentuk tim survei dan turun ke lapangan mencari tahu harga sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan dan buruh. Setelah survei di sejumlah kota dalam provinsi tersebut yang dianggap representatif, diperoleh angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL) - dulu disebut Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Berdasarkan KHL, DPD mengusulkan upah minimum regional (UMR) kepada Gubernur untuk disahkan. Selain itu setelah otonomi daerah berlaku penuh, dikenal juga istilah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

Stoneware adalah bahan yang digunakan untuk badan keramik yang cocok pada pembakaran dengan suhu yang tinggi sekitar 1.200°C – 1.300°C (Alexander, 2000:81). Sifat yang dikandung stoneware memiliki titik lebur yang lebih tinggi dibandingkan dengan earthenware. Sifatsifatnya: bodinya (badan) kuat sekali, kerapatannya tinggi, peresapan airnya rendah 1%-2%. Untuk membuat stoneware pertama kali digunakan tanah liat murni, yaitu langsung dari penggalian (toko) lalu cari angka peresapan airnya.

Bahan baku yang digunakan untuk membentuk *Stoneware* adalah Tanah (Lempung), Ball Clay Bantur, Feldspar RRC, dan Kuarsa Bakar Belitung, dan lainnya. Lempung menurut Hartono (1983:3) dibagi menjadi tiga pengertian, yaitu: sebagai ukuran besar butir, semua bahan padat yang mempunyai ukuran besar butir lebih kecil dari 2 µm; sebagai kumpulan bahan mineral, bahan yang berbutir halus terdiri dari mineral kristalin yang dinamakan mineral lempung; dan sebagai istilah batuan, salah satu bahan pembentuk *lhitosphir*.

Feldspar adalah suatu senyawa alumina silikat yang mengandung satu atau lebih unsur basa seperti : K, Na, Ca, dan Ba (Hartono, 1983:83). Suatu kelompok mineral batuan beku yang terutama terdiri dari senyawa silikat dari K, Na dan Ca dalam mana pada umumnya satu kation bisa merupakan kation utama. Feldspar jumlahnya berlimpah dan banyak terdapat di dalam kerak bumi, termasuk kelompok mineral silikat (Alexander, 2000:42). Ball Clay adalah lempung yang dalam kering menjadi keras dan sangat kuat. Kadangkadang bila dibuat benda keramik dari bahan ball clay akan banyak timbul retak-retak (Hartono, 1983:22). Stoneware yang dibuat pada penelitian ini ada dua, yaitu : (a) BL-1 merupakan stoneware yang bahan baku utama (lempung) berasal dari Kalimantan. yang disebut stoneware BL-1 yang bahan bakunya terdiri dari : lempung Kalimantan 40%, kaolin 13,5%, feldspar RRT 13,5%, kuarsa 20%, ballclay 10,0%, talk 2,0%, dan bentonite 1%; dan (b) K-5 merupakan stoneware yang bahan baku utama (lempung) berasal dari Kalimantan juga, yang disebut stoneware K-5 (Kadul) yang bahan bakunya terdiri dari : lempung Kalimantan 75,0% dan Feldspar Gunungkidul 25,0%.

Menurut Horngren (1993:75) ada tiga unsur utama di dalam biaya suatu produk, yaitu: bahan baku langsung (direct material), tenaga kerja langsung (direct labor), dan biaya overhead pabrik (factory overhead) terdiri dari overhead pabrik variabel dan overhead pabrik tetap. Proses produksi menurut Hansen & Mowen (1997:127): pengolahan bersama bahan baku, tenaga kerja langsung dan overhead pabrik untuk memproduksi sebuah produk baru. Barang

yang diproduksi adalah berwujud, dapat diinventarisasi dan dipindahkan dari pabrik kepada konsumen. Fungsi produksi adalah fungsi yang berhubungan dengan kegiatan pengolahan bahan baku menjadi produk selesai yang siap dijual (Supriyono, 2014:18).

Setiap perusahaan pada saat ini sangat memperhatikan hasil laporan keuangan dengan perusahaannya, karena laporan keuangan yang baik dan bisa menghasilkan laba maksimal yang akan dapat menarik investor bergabung untuk menginvestasikan modalnya kepada perusahaan tersebut (Agustina dan Ahmar, 2014:1173). Rasio keuangan adalah petunjuk yang menuntun manajemen sebuah perusahaan menetapkan berbagai *target* serta standar. Rasio keuangan sangat membantu para manajer keuangan dalam menetapkan strategi jangka panjang yang menguntungkan serta dalam membuat keputusan jangka pendek yang efektif (Wiagustini, 2014:84). Profitablitas atau kemampuan memperoleh laba adalah suatu ukuran dalam persentase yang digunakan untuk menilai sejauh mana perusahaan mampu menghasilkan laba pada tingkat yang dapat diterima. Angka profitabilitas dinyatakan antara lain dalam angka laba sebelum atau sesudah pajak, laba investasi, pendapatan per saham, dan laba penjualan. Nilai profitabilitas menjadi norma ukuran bagi kesehatan perusahaan (http://id.Wikipedia. org/w/index.php? title=Profitabilitas&old id=4882630").

Profitabilitas menyangkut kemampuan suatu organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan laba pada periode tertentu. Rentabilitas rasio sering disebut profitabilitas (Kasmir, 2014:234). Rasio digunakan untuk mengukur tingkat efisiensi usaha dan profitabilitas yang dicapai oleh bank yang bersangkutan. Faktor rentabilitas penting dikaji sebagai indikator efisinsi koperasi (Yasa, 2014:32). Efisiensi dapat diketahui dengan membandingkan antara laba yang diperoleh dalam suatu periode dengan jumlah aktiva atau jumlah modal. Beberapa ukuran profitabilitas, yaitu marjin laba kotor (gross profit margin/GPM), marjin laba operasi (operating profit margin/OPM), dan marjin laba bersih (net profit margin/ NPM. Profitabilitas juga dapat dihitung dengan konsep Return on Assets (ROA). Return on Assets (ROA) adalah perbandingan laba bersih setelah pajak dengan aktiva untuk mengukur tingkat pengembalian investasi total (Indrayani, et al, 2013:97). Rasio ini merupakan rasio yang terpenting untuk mengetahui profitabilitas suatu perusahaan. Penelitian yang dilakuakan oleh Mahanavami (2013:27) menghasilkan bahwa variabel net interest margin (NIM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap return on assets (ROA), sedangkan variabel biaya operasi per pendapatan operasi (BOPO) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap return on assets (ROA).

### **METODE PENELITIAN**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar (Sugiyono, 1999:13). Pada penelitian ini, data kualitatif yang digunakan adalah: sejarah berdirinya BTIKK, aktiva tetap, struktur organisasi, tugas dan fungsi pokok BTIKK, uraian tugas, proses pembuatan, dan jenis bahan baku pembuatan stoneware BL-1 dan K-5; dan (2) data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring: baik sekali = 4, baik = 3, kurang baik = 2, dan tidak baik = 1) (Sugiyono, 1999:14). Pada penelitian ini, data kuantitatif yang digunakan adalah: biaya penyusutan aktiva tetap yang digunakan dalam proses produksi, kuantitas bahan, harga bahan, biaya listrik, biaya telepon, biaya air, biaya tenaga kerja selama proses produksi, komposisi bahan, harga pokok produksi stoneware BL-1 dan K-5, jam mesin, jam tenaga kerja langsung, Upah Minimum Kota Denpasar, beban operasi, beban lainnya dalam produksi stoneware BL-1 dan K-5, dan tarif jasa pengolahan bahan baku siap pakai menurut PP No. 6 tahun 2015 tentang jenis dan tarif atas jenis penerimaan negara bukan

pajak yang berlaku pada Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi.

Sumber data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: (1) data primer, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh seorang peneliti atau suatu lembaga tertentu langsung dari sumbernya, dicatat dan diamati untuk pertama kalinya dan hasilnya digunakan langsung oleh peneliti atau oleh lembaga itu sendiri untuk memecahkan permasalahan yang dicari jawabannya (Gorda, 1994:78). Data primer vang digunakan dalam penelitian ini adalah : aktiva tetap, biaya penyusutan, biaya listrik, biaya telepon, biaya air, jam mesin, jam tenaga kerja langsung, komposisi bahan baku, penggunaan bahan baku, biaya pemeliharaan, dan jumlah tenaga kerja yang terlibat langsung dalam pengolahan bahan dan stoneware BL-1 dan K-5; dan (2) data sekunder, yaitu data yang diperoleh peneliti bukan dari hasil pengumpulan dan pengolahan sendiri melainkan dilakukan oleh orang lain atau oleh lembaga tertentu (Gorda, 1994:79). Jadi data yang digunakan oleh peneliti dalam upaya mencari jawaban atas permasalahan penelitiannya adalah data yang dipublikasikan oleh orang lain atau lembaga tertentu lainnya dan tidak oleh peneliti sendiri. Data sekunder pada penelitian ini adalah: upah minimum kota Denpasar dari Depnakertrans, jenis bahan baku pembuatan stoneware dari Balai Besar Industri Keramik Bandung, standar peresapan air yang memenuhi syarat sebagai stoneware dari American Standard Testing Material (ASTM), dan tarif tarif jasa pengolahan bahan baku siap pakai menurut PP No. 6 tahun 2015.

Pengumpulan data dilakukan melalui: (1) observasi, yaitu suatu cara pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan mengamati langsung terhadap obyeknya atau mengganti obyeknya (misalnya: film, video, rekonstruksi, dan lain-lain) (Gorda, 1994:84). Observasi pada penelitian ini dilakukan dengan mengamati proses pembentukan dan campuran bahan baku yang digunakan; dan (2) wawancara, yaitu suatu teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara lisan antara pewawancara (*interviewer*) dan orang yang diwawancarai atau responden (*interviewee*) (Gorda, 1994:81). Pada teknik ini terjadi interaksi yang berhadap-hadapan antara pewawancara dengan responden, kesan pertama pewawancara akan menentukan keberhasilan dalam pengumpulan data. Wawancara pada penelitian ini dilakukan kepada bagian pengolahan bahan, bendahara pelayanan teknis, manajer pelayanan teknis, perekayasa, teknisi litkayasa, dan kelompok fungsional tekno-ekonomi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah: (1) untuk mengkaji penetapan tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap pakai BL-1 dan K-5 digunakan kombinasi atau penjumlahan antara tarif varian upah langsung (direct labor variance) dan tarif berdasarkan harga (burden rate). Tarif varian upah langsung untuk menghitung standar biaya tenaga kerja langsung dan tarif berdasarkan harga untuk menghitung pembebanan biaya overhead pabrik pra produksi.

Standar biaya tenaga kerja langsung = Tarif per jam x Standar waktu per kg *stoneware* 

- Tarif per jam = (Upah tenaga kerja langsung per bulan) : (Jam kerja efektif per bulan), atau (100% x (Upah Minimum Kota Denpasar) : (Jam kerja efektif per bulan)

- Standar waktu untuk mengerjakan 1
kg stoneware = (Jam
kerja untuk pembuatan
stoneware dalam
sekali proses) : (Jumlah
stoneware yang
dihasilkan dalam sekali
proses).

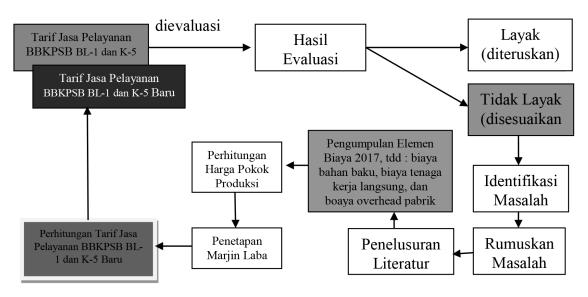
Standar tarif biaya *overhead* pabrik dihitung dengan membagi jumlah biaya *overhead* pabrik yang dianggarkan pada kapasitas normal.

-Tarif BOP V = (Budget biaya *overhead* pabrik variabel bulanan) : (Unit *stoneware* pada kapasitas normal).

-Tarif BOP T =(Budget biaya *overhead* pabrik tetap bulanan) : (Unit *stoneware* pada kapasitas normal).

Selanjutnya membandingkan tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap pakai BL-1 dan K-5 menurut PP No. 6 tahun 2015 dengan yang seharusnya berdasarkan perhitungan, dan menyimpulkan hasilnya; (2) untuk mengkaji harga pokok produksi pelayanan bahan baku keramik putih siap pakai BL-1 dan K-5 digunakan Sistem biaya standar dengan metode biaya penuh (full costing), yang dikemukakan oleh Mulyadi (1993:50), dengan rumus : Harga pokok produksi = Biaya bahan baku + Biaya tenaga kerja langsung + Biaya overhead pabrik + Biaya overhead pabrik tetap. variabel Selanjutnya membandingkan harga pokok produksi pelayanan bahan baku keramik putih siap pakai menurut PP No. 6 tahun 2015 dengan yang seharusnya; dan (3) untuk mengkaji profitabilitas digunakan metode multiple step (Munawir, 1995:37), yang terdiri dari laba kotor, laba operasi, dan laba bersih sebelum pajak. Laba kotor = penjualan – harga pokok penjualan. Laba operasi = laba kotor – beban operasi. Laba bersih = laba operasi – pendapatan/beban di luar usaha. Selanjutnya membandingkan laba bahan baku keramik putih siap pakai BL-1 dan K-5 menurut PP No. 6 tahun 2015 dengan yang seharusnya.

Kerangka kerja kegiatan penelitian penyesuaian tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Kerja Kegiatan Penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil Penelitian

# Tarif Jasa Pelayanan Bahan Baku Keramik Putih Siap Bentuk BL-1 dan K-5

Tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 berdasarkan PP RI No. 6 tahun 2015 tentang jenis dan tarif atas jenis penerimaan negara bukan pajak yang berlaku pada Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi, pada point IX (Jasa Teknologi dan Seni Keramik dan Porselin) bagian B (Pelayanan bahan baku keramik siap bentuk) nomor 2 (Bahan Baku Keramik Putih) adalah sebesar Rp 2.500,00 per kg. Tarif tersebut dihitung berdasarkan taksiran biaya bahan baku yang telah hampir enam tahun diterapkan. Dengan mengasumsikan persentase perincian tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk sama dengan yang seharusnya, maka akan diperoleh perincian komponen yang membentuk tarif yang terdiri dari harga pokok produksi jasa pelayanan bahan

baku keramik putih siap bentuk sebesar Rp 1.923,07, marjin laba yang diinginkan Rp 288,46, beban pemasaran Rp 173,07, dan beban administarsi & umum Rp 115,38 (Lampiran 1).

Tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 vang seharusnya adalah Rp 5.993,95 per kg untuk BL-1 (Lampiran 4.f) dan Rp 3.802,28 per kg untuk K-5 (Lampiran 5.f), yang terdiri dari harga pokok produksi Rp 4.610,73 untuk BL-1 dan Rp 2.924,83 untuk K-5, marjin laba yang diinginkan Rp 691,61 untuk BL-1 dan Rp 438,72 untuk K-5, beban pemasaran Rp 414,97 untuk BL-1 dan Rp 263,23 untuk K-5, dan beban administrasi & umum Rp 276,64 untuk BL-1 dan Rp 175,49 untuk K-5 (Lampiran 4.e dan 5.e). Perbandingan komponen tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 menurut PP No.6 Tahun 2015 dan yang seharusnya adalah sebagai berikut (Tabel 1).

Tabel 1. Perbandingan Tarif Jasa Pelayanan Bahan Baku Keramik Putih Siap Bentuk BL-1 dan K-5 Sesuai PP No.6 Th 2015 dan yang Seharusnya

(Rp)

Uraian	Tarif Menurut PP No.6 Tahun 2015	Tarif Menurut Perhitungan Seharusnya	Perbedaan (Selisih)
<u>BL-1</u>			
Harga Pokok Produksi	1.923,07	4.610,73	(2.687,66)
Marjin Laba yang Diinginan	288,46	691,61	( 403,15)
Beban Pemasaran	173,07	414,97	( 241,90)
Beban Administrasi & Umum	115,38	276,64	( 161,26)
Tarif	2.500,00	5.993,95	(3.493,95
<u>K-5</u>			
Harga Pokok Produksi	1.923,07	2.924,83	(1.001,76)
Marjin Laba yang Diinginan	288,46	438,72	( 150,26)
Beban Pemasaran	173,07	263,23	( 90,16)
Beban Administrasi & Umum	115,38	175,49	( 60,11)
Tarif	2.500,00	3.802,28	(1.302,28)

Sumber: Lampiran 1, 4.e dan 5.e.

# Harga Pokok Produksi Jasa Pelayanan Bahan Baku Keramik Putih Siap Bentuk BL-1 dan K-5

Harga pokok produksi sesungguhnya dihitung berdasarkan tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 yang sesungguhnya berdasarkan PP No.6 Tahun 2015 tentang jenis dan tarif atas jenis penerimaan negara bukan pajak yang berlaku pada Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi pada point IX (Jasa Teknologi dan Seni Keramik dan Porselin) bagian B (Pelayanan bahan baku keramik siap bentuk) Nomor 2 (Bahan Baku Keramik Putih) sebesar Rp 2.500,00 per kg. Tarif tersebut dihitung berdasarkan taksiran biaya bahan baku yang telah hampir lima tahun diterapkan. Dengan mengasumsikan persentase perincian tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk sama dengan yang seharusnya, maka akan diperoleh perincian komponen yang membentuk tarif yang terdiri dari harga pokok produksi (biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung, biaya overhead pabrik variabel, dan biaya overhead pabrik tetap), dan marjin laba kotor yang diinginkan.

Harga pokok produksi jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 menurut PP No.6 Tahun 2015 adalah Rp 1.923,07 per kg, yang terdiri dari biaya bahan baku Rp 1.459,80, biaya tenaga kerja langsung Rp 176,73, biaya overhead pabrik variabel Rp 92,88, dan biaya overhead pabrik tetap Rp 193,66 (Lampiran 2).

Harga pokok produksi yang seharusnya jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 menurut konsep akuntansi biaya adalah Rp 4.610,73 per kg untuk BL-1 (Lampiran 4.e) dan Rp 2.924,83 per kg untuk K-5 (Lampiran 5.e), yang terdiri dari : biaya bahan baku Rp 3.476,04 untuk BL-1 (Lampiran 4.a) dan Rp 1.844,47 untuk K-5 (Lampiran 5.a), biaya tenaga kerja langsung Rp 452,71 untuk BL-1 (Lampiran 4.b) dan Rp 398,38 untuk K-5 (Lampiran 5.b), biaya overhead pabrik variabel Rp 221,20 untuk BL-1 (Lampiran 4.c) dan Rp 221,20 untuk K-5 (Lampiran 4,c), dan biaya overhead pabrik tetap Rp 460,78 untuk BL-1 (Lampiran 4.d) dan Rp 460,78 untuk K-5 (Lampiran 5.d). Perbandingan harga pokok produksi jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 menurut PP No.6 Tahun 2015 dan yang Seharusnya adalah sebagai berikut (Tabel 2).

Tabel 2 : Perbandingan Harga Pokok Produksi Jasa Pelayanan Bahan Baku Keramik Putih Siap Bentuk BL-1 dan K-5 Menurut PP No.6 Tahun 2015 dan yang Seharusnya

(R	n)
(1/	$\nu_I$

Uraian	Harga Pokok Produksi	Harga Pokok	Perbedaan
Oranan	Sesuai PP No.6 Tahun	Produksi yang	(Selisih)
	2015	Seharusnya	(Selisili)
DI 1	2013	Scharushya	
<u>BL-1</u>			
Biaya Bahan Baku	1.459,80	3.476,04	(2.016,24)
Biaya Tenaga Kerja Langsung	176,73	452,71	( 275,98)
Biaya Overehead Pabrik Variabel	92,88	221,20	( 128,32)
Biaya Overehead Pabrik Tetap	193,66	460,78	( 267,12)
Harga Pokok Produksi	1.923,07	4.610,73	(2.687,66)
<u>K-5</u>			
	1 450 00	1 004 45	( 10.1.65)
Biaya Bahan Baku	1.459,80	1.884,47	( 424,67)
Biaya Tenaga Kerja Langsung	176,73	398,38	( 221,65)
Biaya Overehead Pabrik Variabel	92,88	221,20	( 128,32)
Biaya Overehead Pabrik Tetap	193,66	460,78	( 267,12)
Harga Pokok Produksi	1.923,07	2.924,83	(1.001,76)

Sumber: Lampiran 4.e dan 5.e.

# Profitabilitas Jasa Pelayanan Bahan Baku Keramik Putih Siap Bentuk BL-1 dan K-5

Profitabilitas yang sesungguhnya dihitung berdasarkan tarif jasa pelayanan bahan baku keramik berwarna siap bentuk BL-1 dan K-5 sesuai PP No.6 tahun 2015 tentang jenis dan tarif atas jenis penerimaan negara bukan pajak yang berlaku pada Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi pada point IX (Jasa Teknologi dan Seni Keramik dan Porselin) bagian B (Pelayanan bahan baku keramik siap bentuk) Nomor 2 (Bahan Baku Keramik Putih) sebesar Rp 2.500,00 per kg. Tarif tersebut dihitung berdasarkan taksiran biaya bahan baku yang telah hampir sepuluh tahun diterapkan. Dengan mengasumsikan persentase perincian tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk sama dengan yang seharusnya, maka akan diperoleh perincian komponen yang membentuk profitabilitas yang terdiri dari harga jual, harga pokok produksi (biaya

bahan baku, biaya tenaga kerja langsung, biaya overhead pabrik variabel, dan biaya overhead pabrik tetap), marjin laba kotor yang diinginkan, beban operasi (beban pemasaran dan beban administrasi & umum), laba operasi, beban/pendapatan di luar usaha, dan laba bersih sebelum pajak. Profitabilitas jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 menurut PP No.6 Tahun 2015 adalah Rp 230,77 per kg, yang terdiri dari : harga jual Rp 2.500,00, harga pokok penjualan (produksi) Rp 1.923,07, laba kotor Rp 576,93, beban pemasaran Rp 173,07, beban administrasi & umum Rp 115,38, laba operasi Rp 288,46, dan pendapatan/beban di luar usaha Rp 57,69 (Lampiran 3).

Profitabilitas yang seharusnya dihitung berdasarkan tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 menurut konsep akuntansi biaya, yang besarnya adalah Rp 553,29 per kg untuk BL-1 (Lampiran 4.g) dan Rp 350,98 per kg

untuk K-5 (Lampiran 5.g), yang terdiri dari : harga jual Rp 5.993,95 per kg untuk BL-1 dan Rp 3.802,28 per kg untuk K-5, harga pokok penjualan (produksi) Rp 4.610,73 per kg untuk BL-1 dan Rp 2.924,83 per kg untuk K-5, laba kotor Rp 1.383,22 per kh untuk BL-1 dan Rp 877,45 per kg untuk K-5, beban pemasaran Rp 414,97 per kg untuk BL-1 dan Rp 263,23 per kg untuk K-5, beban administrasi & umum Rp 276,64 per

kg untuk BL-1 dan Rp 175,49 per g untuk K-5, laba operasi Rp 691,61 per kg untuk BL-1 dan Rp 438,72 per kh untuk K-5, dan pendapatan/beban di luar usaha Rp 138,32 per kg untu BL-1 dan Rp 87,74 per kg untuk K-5. Perbandingan profitabilitas jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 menurut PP No.6 Tahun 2015 dan yang Seharusnya adalah sebagai berikut (Tabel 3).

Tabel 3 : Perbandingan Profitabilitas Jasa Pelayanan Bahan Baku Keramik Putih Siap Bentuk BL-1 dan K-5 Menurut PP No.6 Tahun 2015 dan yang Seharusnya

(Rp)

Uraian	Profitabilitas Sesuai PP No.6/2015	Profitabilitas yang Seharusnya	Perbedaan (Selisih)
<u>BL-1</u>		<i>yy</i>	(3 3 3 3 3 3 )
Harga Jual	2.500,00	5.993,95	(3.493,95)
Harga Pokok Penjualan	1.923,07	4.610,73	(2.687,66)
Laba Kotor	576,93	1.383,22	( 806,29)
Biaya Pemasaran	173,07	414,97	( 241,90)
Biaya Administrasi & Umum	115,38	276,64	( 161,26)
Laba Operasi	288,46	691,61	( 403,15)
Pendapatan/Biaya Di Luar Usaha	57,69	138,32	( 80,63)
Laba Bersih Sebelum Pajak	230,77	553,29	( 322,52)
K-5 Harga Jual	2.500,00	3.802,28	(1.302,28)
Harga Pokok Penjualan	1.923,07	2.924,83	(1.001,76)
Laba Kotor	576,93	877,45	( 300,52)
Biaya Pemasaran	173,07	263,23	( 90,16)
Biaya Administrasi & Umum	115,38	175,49	( 60,11)
Laba Operasi	288,46	438,72	( 150,26)
Pendapatan/Biaya Di Luar Usaha	57,69	87,74	( 30,05)
Laba Bersih Sebelum Pajak	230,77	350,98	( 120,21)

Sumber: Lampiran 4.g dan 5.g, 2017.

### Pembahasan

# Penerapan Tarif Jasa Pelayanan Bahan Baku Keramik Putih Siap Bentuk BL-1 dan K-5

Tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 menurut PP No.6 Tahun 2015 adalah Rp 2.500,00 per kg, sedangkan menurut perhitungan yang seharusnya adalah Rp 5.993,95 per kg untuk BL-1 dan Rp 3.802,28

per kg untuk K-5. Tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 menurut PP No.6 tahun 2015 lebih rendah sebesar Rp 3.493,95 per kg untuk BL-1 dan Rp 1.302,28 per kg untuk K-5 daripada yang seharusnya. Perbedaan tarif sebesar Rp 2.546,53 per kg disebabkan oleh kurangnya pembebanan biaya bahan baku Rp 2.016,24, biaya tenaga kerja langsung Rp 275,98, biaya *overhead* pabrik variabel

Rp 128,32, biaya *overhead* pabrik tetap Rp 267,12, marjin laba kotor yang diinginkan Rp 403,15, beban pemasaran Rp 241,90, dan beban administrasi & umum Rp 161,26 untuk BL-1 dan kurangnya pembebanan biaya bahan baku Rp 424,67, kurangnya pembebanan biaya tenaga kerja langsung Rp 221,65, kurangnya pembebanan biaya *overhead* pabrik variabel Rp 128,32, biaya *overhead* pabrik tetap Rp 267,12, marjin laba kotor yang diinginkan Rp 150,26, beban pemasaran Rp 90,16, dan beban administrasi & umum Rp 60,11 untuk K-5.

Tarif mencerminkan harga yang harus dibayar oleh pelanggan (konsumen) atas penggunaan jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk. Konsekuensi yang mungkin terjadi terhadap rendahnya penerapan tarif adalah pelanggan yang berminat lebih banyak dengan asumsi harga pokok produksi normal. Namun, di sisi lain, rendahnya tarif justru akan menimbulkan persepsi pelanggan yang kurang terhadap kualitas jasa pelayanan yang kita lakukan dan rendahnya nilai penjualan yang dapat kita raih dalam satu periode akuntansi. Persepsi kualitas dan nilai penjualan menjadi hal yang sangat penting bagi keberadaan sebuah institusi yang bergerak dalam bidang penelitian dan pengembangan, pembinaan, dan pelayanan. Setiap organisasi baik yang berorientasi laba maupun nirlaba akan berusaha meningkatkan penjualan melalui target tahunan yang direncanakan. Persepsi kualitas dan penjualan merupakan salah satu bentuk ukuran kinerja sebuah organisasi. Persepsi kualitas yang baik dan penjualan yang tinggi merupakan cermin semakin baiknya kinerja sebuah organisasi.

# Pengaruh Penerapan Tarif terhadap Harga Pokok Produksi Jasa Pelayanan Bahan Baku Keramik Putih Siap Bentuk BL-1 dan K-5

Tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 menurut PP No.6 Tahun 2015 adalah Rp 2.500,00 per kg, dimana Rp 1.923,07 merupakan harga pokok produksi jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk (Rp 1.459,80 merupakan biaya bahan baku, Rp 176,73 merupakan biaya tenaga kerja langsung, Rp 92,88 merupakan biaya overhead pabrik variabel, dan Rp 193,66 merupakan biaya overhead pabrik tetap), Rp 576,93 merupakan marjin laba kotor yang diinginkan, Rp 173,07 merupakan beban pemasaran, dan Rp 115,38 merupakan beban administrasi & umum.

Harga pokok produksi menurut perhitungan yang seharusnya adalah sebesar Rp 4.610,73 per kg untuk BL-1, yang terdiri dari biaya bahan baku Rp 3.476,04, biaya tenaga kerja langsung Rp 452,71, biaya overhead pabrik variabel Rp 221,20, dan biaya overhead pabrik tetap Rp 460,78, dan Rp 2.924,83 per kg untuk K-5, yang terdiri dari biaya bahan baku Rp 1.844,47, biaya tenaga kerja langsung Rp 398,38, biaya overhead pabrik variabel Rp 221,20, dan biaya overhead pabrik tetap Rp 460,78. Harga pokok produksi jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 menurut PP No.6 tahun 2015 lebih rendah daripada yang seharusnya sebesar Rp 2.687,66 per kg untuk BL-1 dan Rp 1.001,76 per kg untuk K-5.

Perbedaan harga pokok produksi sebesar Rp 2.687,66 per kg untuk BL-1 disebabkan oleh kurangnya pembebanan biaya bahan baku Rp 2.016,24, kurangnya pembebanan biaya tenaga kerja langsung Rp 275,98, kurangnya pembebanan biaya overhead pabrik variabel Rp 128,32, biaya overhead pabrik tetap Rp 267,12 dan perbedaan sebesar Rp 1.001,76 per kg untuk K-5 1 disebabkan oleh kurangnya pembebanan biaya bahan baku Rp 424,67, kurangnya pembebanan biaya tenaga kerja langsung Rp 221,65, kurangnya pembebanan biaya overhead pabrik variabel Rp 128,32, biaya overhead pabrik tetap Rp 267,12. Tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 berpengaruh positip terhadap harga pokok produksi jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5.

Harga pokok produksi mencerminkan biaya-biaya yang harus dikeluarkan oleh organisasi untuk menyediakan (membentuk) jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk. Konsekuensi yang mungkin terjadi terhadap rendahnya pembebanan biaya produksi adalah harga pokok produksi dan harga pokok penjualan jasa penyediaan bahan baku keramik putih siap bentuk semakin rendah, harga jual berbasis biaya yang ditetapkan lebih rendah, nilai persediaan akhir juga semakin rendah. Demikin juga, rendahnya harga pokok produksi seakan menunjukkan organisasi tersebut ekonomis dan efisien, pada hal adanya kekeliruan dalam pembebanan biaya yang seharusnya dibebankan tetapi tidak. Harga pokok produksi seharusnya dihitung secara tepat dan akurat melalui pendekatan akuntansi biaya. Harga pokok produksi jasa pelayanan bahan baku keramik yang laku terjual akan membentuk harga pokok penjualan sebagai pengurang penjualan dalam menghitung laba pada laporan laba-rugi, sedangkan harga pokok produksi jasa pelayanan bahan baku keramik yang belum terjual merupakan persediaan akhir yang menjadi aktiva lancar perusahaan pada neraca. Kesalahan dalam perhitungan harga pokok produksi jasa pelayanan bahan baku keramik akan mempengaruhi persepsi pelanggan (pihak terkait) terhadap informasi keuangan yang disampaikan, terutama laporan laba rugi dan neraca. Persepsi pelanggan (pihak terkait) terhadap kondisi keuangan akan mempengaruhi kepercayaan atau keyakinan mereka untuk bekerja sama dengan BTIKK-BPPT.

# Pengaruh Penerapan Tarif Jasa Pelayanan terhadap Profitabilitas Jasa Pelayanan Bahan Baku Keramik Putih Siap Bentuk BL-1 dan K-5

Laba bersih yang diinginkan atas jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 menurut PP No.6 Tahun 2015 adalah Rp 230,77 per kg. Angka tersebut diperoleh dari tarif sebesar Rp 2.500,00 dikurangi biaya produksi jasa

pengolahan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 sebesar Rp 1.923,07 per kg dikurangi beban operasi Rp 288,45 (beban pemasaran Rp 173,07 dan beban administrasi & umum Rp 115,38), dan dikurangi lagi dengan pendapatan/beban di luar usaha Rp 57,69. Demikian menurut PP No.6 Tahun 2015, marjin laba bersih yang diinginkan atas jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 adalah Rp 230,77 per kg, yang diperoleh dari tarif sebesar Rp 2.500,00 dikurangi harga pokok produksi jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 Rp 1.923,07, beban operasional Rp 288,45, dan pendapatan/beban di luar usaha sebesar Rp 57,69.

Marjin laba bersih yang diinginkan atas jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 menurut perhitungan yang seharusnya adalah sebesar Rp 553,29 per kg untuk BL-1 dan Rp 350,98 per kg untuk K-5. Angka Rp 553,29 diperoleh dari tarif sebesar Rp 5.993,95 dikurangi biaya produksi jasa pengolahan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 sebesar Rp 4.610,73 per kg dikurangi beban operasi Rp 691,61 (beban pemasaran Rp 414,97 dan beban administrasi & umum Rp 276,61), dan dikurangi lagi dengan pendapatan/beban di luar usaha Rp 138,32, dan angka Rp 350,98 diperoleh dari tarif sebesar Rp 3.802,28 dikurangi biaya produksi jasa pengolahan bahan baku keramik putih siap bentuk K-5 sebesar Rp 2.924,83 per kg dikurangi beban operasi Rp 438,72 (beban pemasaran Rp 263,23 dan beban administrasi & umum Rp 175,49), dan dikurangi lagi dengan pendapatan/beban di luar usaha Rp 87,74.

Laba bersih atas penjualan jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk merupakan hasil operasi bersih yang diterima oleh unit sebagai hasil pengurangan seluruh biaya dari penjualan dalam satu periode akuntansi. Istilah laba pada penelitian jasa ini dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu laba kotor, laba operasi, dan laba bersih sebelum pajak. Setiap unit

usaha, terlebih yang bergerak dalam bidang jasa teknologi, laba yang tinggi menjadi prestasi yang sangat diharapkan setelah tujuan utama lainnya terpenuhi. Pencapaian laba merupakan salah satu bentuk prestasi keuangan yang dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Penerapan PP No.6 Tahun 2015 atas penjualan jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 menghasilkan laba bersih sebelum pajak Rp 230,77 per kg, sedangkan menurut perhitungan yang seharusnya adalah sebesar Rp 553,29 per kg untuk BL-1 dan Rp 350,98 per kg untuk K-5. Selisih kurang laba bersih sebesar Rp 322,52 per kg untuk BL-1 dan Rp 120,21 per kg untuk K-5 menunjukkan kurangnya prestasi keuangan yang harus diakui oleh BTIKK, yang selanjutnya perlu dilakukan pengkajian kembali sehingga diperoleh hasil yang lebih layak, walaupun secara persentase menghasilkan rasio yang sama. Konsekuensi laba yang lebih rendah adalah profitabilitas yang menurun, peluang berinvestasi lebih kecil, ekspansi usaha lebih ekcil, pembagian keuntungan lebih rendah, dan tingkat kepercayaan publik terhadap organisasi lebih rendah.

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan: (1) penerapan tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 menurut PP No.6 Tahun 2015 sebesar Rp 2.500,00 per kg merupakan tarif yang terbentuk dari komponen harga pokok produksi jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 Rp 1.923,07, marjin laba yang diinginkan Rp 576,93, dan beban operasi Rp 288,46 (beban pemasaran Rp 173,07 dan beban administrasi & umum Rp 115,38) lebih rendah daripada tarif yang seharusnya. Tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 yang seharusnya adalah Rp 5.993,95 per kg untuk BL-1 dan Rp 3.802,28 per kg untuk K-5, terdiri dari harga pokok produksi jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 Rp 4.610,73, marjin laba yang diinginkan Rp 1.383,22, dan beban operasi Rp 691,61 (beban pemasaran Rp 414,97 dan beban administrasi & umum Rp 276,64), dan harga pokok produksi jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk K-5 Rp 2.924,83, marjin laba yang diinginkan Rp 877,45, dan beban operasi Rp 438,72 (beban pemasaran Rp 263,23 dan beban administrasi & umum Rp 175,49); (2) tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 berpengaruh terhadap harga pokok produksi jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5. Tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 menurut PP No.6 Tahun 2015 menghasilkan harga pokok produksi jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 sebesar Rp 1.923,07 per kg, yang terdiri dari biaya bahan baku Rp 1.459,80, biaya tenaga kerja langsung Rp 176,73, biaya overhead pabrik variabel Rp 92,88 dan biaya overhead pabrik tetap Rp 193,66. Harga pokok produksi jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 yang sesungguhnya lebih rendah sebesar Rp 2.687,66 per kg untuk BL-1 dan Rp 1.001,76 per kg untuk K-5 daripada yang seharusnya. Harga pokok produksi yang seharusnya adalah Rp 4.610,73 per kg untuk BL-1, yang terdiri dari biaya bahan baku Rp 3.476,04, biaya tenaga kerja langsung Rp 452,71, biaya overhead pabrik variabel Rp 221,20, dan biaya overhead pabrik tetap Rp 460,78, dan Rp 2.924,83 per kg untuk K-5 yang terdiri dari biaya bahan baku Rp 1.844,47, biaya tenaga kerja langsung Rp 398,38, biaya overhead pabrik variabel Rp 221,20, dan biaya overhead pabrik tetap Rp 460,78; dan (3) tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 berpengaruh terhadap profitabilitas jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5. Tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 menurut PP No.6 Tahun 2015 menghasilkan laba kotor, laba operasi, dan laba bersih jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 sebesar Rp 576,93 per kg, Rp 288,46

per kg, dan Rp 230,77 per kg. Laba kotor, laba operasi, dan laba bersih jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5 lebih rendah sebesar Rp 806,29 per kg, Rp 403,15 per kg, dan Rp 322,52 per kg daripada yang seharusnya untuk BL-1, dan sebesar Rp 300,52 per kg, 150,26 per kg, dan Rp 120,21 per kg untuk K-5. Laba kotor, laba operasi, dan laba bersih yang seharusnya adalah Rp 1.383,22 per kg, Rp 691,61 per kg, Rp 553,20 per kg untuk BL-1 dan Rp 877,45 per kg, Rp 438,72 per kg, Rp 350,98 per kg untuk K-5.

Berdasarkan simpulan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut: (1) kepada BTIKK-BPPT, agar segera membentuk kajian terhadap rendahnya tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk yang dapat digunakan sebagai dasar dan bukti untuk mengajukan perubahan atau revisi tarif pada tahun berikutnya, khususnya tarif jasa pelayanan bahan baku keramik putih siap bentuk BL-1 dan K-5, sehingga menghasilkan tarif yang lebih realistis, harga pokok produksi yang tepat, dan profitabilitas yang layak; (2) kepada perajin atau pengusaha keramik, agar segera meningkatkan efektivitas, dan efisiensi ekonomisasi, proses produksi benda keramik khususnya stoneware putih, melalui penyesuaian tarif yang layak, perhitungan harga pokok produksi yang tepat, dan pengakuan laba yang wajar; dan (3) kepada peneliti, teknisi litkayasa, perekayasa, dan kalangan akademis lain (lanjutan), agar segera mengevaluasi tarif jasa pelayanan berbasis akuntansi biaya tidak hanya pada BL-1 dan K-5, tetapi pada massa bodi keramik lain yang lebih spesifik, sehingga setiap jenis produk keramik dapat ditentukan tarifnya secara lebih akurat.

### DAFTAR PUSTAKA

Agustina, Riska dan Ahmar, Nurmala. 2014. Real Earning Management dengan Pendekatan Biaya Produksi Analisis Berdasarkan Sektor Industri Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika (JIAH)*, 3(2):1172-1192.

- Alexander, B. 2000. *Panduan Praktis Kamus Keramik Untuk Praktisi, Perajin, dan Industri*. Jakarta. Milenia Populer.
- Gorda, I G. N. 1994. *Metode Penelitian Sosial*. Universitas Pendidikan Nasional. Denpasar.
- Gumi, W.S., dk. 2015. Evaluasi Tarif Jasa Pengolahan Earthenware Bodi Warna Darmasaba (BWD) Berbasis Elemen Biaya Tahun 2015. *Jurnal Bisnis dna Kewirausahaan (JBK)*, 11 (3):268-280.
- Hansen & Mowen. 1997. Accounting and Control, Cost Management. South Western College. USA.
- Hartono, Y.M.V. 1993. *Bahan Mentah Untuk Pembuatan Keramik*. Balai Besar
  Penelitian dan Pengembangan Industri
  Keramik. Bandung.
- Http://www.id.wikipedia.org/w/index.php?title=Tarif&oldid=7100190
- Http://www.id.wikipedia-indonesia. 2014. *Upah Minimum Regional.*
- Http://www:id.maribersama-jk.com/index.php?target=about.us).
- Http://www.id.wikipedia.org/w/index.php?title=Profitabilitas&oldid=4882630".
- Heckert, J.B. 1995. *Controllership (Tugas Akuntan Manajemen)*. Edisi Ketiga. Erlangga. Jakarta.
- Indrayani, K. C., dkk. 2013. Pengaruh Corporate Sosial Responsibility terhadap Kinerja Keuangan Kineria Pasar Pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Indonesia. Jurnal Krisna (Kumpulan Riset Akuntansi), 2 (1): 97-
- Jusup, AL H. 1981. Dasar-Dasar Akuntansi. Jilid 2. Akademi Akuntansi YKPN. Yogyakarta.
- Kasmir. 2014. *Analisis Laporan Keuangan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mahanavami, G. A. 2013. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profitabilitas Perusahaan Perbankan di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Forum Manajemen (JIFM)*, 11(2): 17-29.

- Mas'ud, M.C. 1985. Akuntansi Manajemen. Buku Dua. Edisi Revisi. Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Matz & Usry. 1984. Akuntansi Biaya, Perencanaan dan Pengawasan (Cost Accounting). Edisi Ke 7. Jilid 1. Erlangga. Jakarta.
- Mulyadi. 1993. *Akuntansi Manajemen* (Konsep, Manfaat, dan Rekayasa). Edisi Revisi. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Munawir. 1995. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Revisi. Liberty. Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2015. Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi.

- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan I. CV Alfabeta. Bandung.
- Supriyono. 2014. *Akuntansi Biaya* (Pengumpulan Biaya dan Penentuan Harga Pokok). Buku I. Edisi revisi, Cetakan 18. Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Wiagustini, N. L. P. 2014. *Manajemen Keuangan*. Cetakan Pertama. Udayana University Press. Denpasar.
- Yasa, I M. S. 2014. Analisis Kinerja Keuangan Pada Koperasi Serba Usaha di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Bisnis* dan Kewirausahaan (JBK), 10 (1).

# **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1

TARÎF (HARGA JUAL) JASA PELAYANAN BAHAN BAKU KERAMIK PUTIH SIAP BENTUK BL-1 DAN K-5 SESUAI PP 6/2015

PADA BALAI TEKNOLOGI INDUSTRI KREATIF KERAMIK (BTIKK) TAHUN 2017

		Tarif			
Komposisi	Harga	Harga Pokok Produksi Marjin Laba Beban Yang Diharapkan Pemasaran		Beban	(Harga Jual)
				Adm & Umum	
	(Rp)		(Rp)	(Rp)	(Rp)
	1,00	0,15	0,09	0,06	1,30
BL-1	1.923,07	288,46	173,07	115,38	2.500,00
K-5	1.923,07	288,46	173,07	115,38	2.500,00

Sumber: BTIKK (PP 6/2015), 2017.

Lampiran 2
HARGA POKOK PRODUKSI JASA PELAYANAN BAHAN BAKU KERAMIK PUTIH SIAP
BENTUK BL-1 DAN K-5 SESUAI PP 6/2015
PADA BALATEKNOLOGI INDUSTRI KERAMIK (RTIKK) TAHUN 2017

_	PADA BALAI	<u>LEKNOLOGI IN</u>				
			Harga			
Komposisi		Biaya Bahan Baku (Rp)	Biaya Tenaga Kerja Langsung (Rp)	Biaya Overhead Pabrik Variabel (Rp)	Biaya Overhead Pabrik Tetap (Rp)	Pokok Produksi (Rp)
		0,7539	0,0982	0,0480	0,0999	1,000
	BL-1	1.449,80	188,85	92,31	192,11	1.923,07
	K-5	1.449,80	188,85	92,31	192,11	1.923,07

Sumber: Lampiran 1, 2017.

# Lampiran 3 PROFITABILITAS JASA PELAYANAN BAHAN BAKU KERAMIK PUTIH SIAP BENTUK BL-1 DAN K-5 SESUAI PP 6/2015 PADA BALAI TEKNOLOGI INDUSTRI KREATIF KERAMIK (BTIKK) TAHUN 2017

Komposisi	Harga Jual (Rp) Harga Pokok Penjualan (Rp)		Jual Pokok  (Rp) Penjualan		Jual Pokok Kotor  (Rp) Penjualan (Rp)		Beban Pemasaran (Rp)	masaran Adm &		Laba Operasi (Rp) Pendapatan (Beban) Lain-lain (Rp)	
	1,3000	0,7692		0,0900	0,0600		0,0300				
BL-1	2.500,00	1.923,07	576,93	173,07	115,38	288,46	57,69	230,77			
K-5	2.500,00	1.923,07	576,93	173,07	115,38	88,46	57,69	230,77			

Sumber: Lampiran 1 dan Lampiran 2, 2017.

Lampiran 4.a BIAYA BAHAN BAKU JASA PELAYANAN BAHAN BAKU KERAMIK PUTIH SIAP BENTUK BL-1 PADA BALAI TEKNOLOGI INDUSTRI KREATIF KERAMIK (BTIKK) TAHUN 2017

KOMPOSISI	NAMA BAHAN BAKU	PERSENTASE PENGGUNAAN BAHAN BAKU	EKUIVALENSI PENGGUNAAN BAHAN BAKU (1.000:1.125)	STANDAR PEMAKAIAN BAHAN BAKU	STANDAR HARGA BAHAN BAKU (Rp/kg)	STANDAR BIAYA BAHAN BAKU (Rp/kg)
BL-1	Kaolin	0.1350	0.8889	0.1200	3,500.00	420.01
	Feldspar RRC	0.1350	0.8889	0.1200	4,500.00	540.01
	Kuarsa	0.2000	0.8889	0.1778	7,000.00	1,244.46
	Lempung Kalimantan	0.4000	0.8889	0.3556	2,750.00	977.79
	Ball Clay	0.1000	0.8889	0.0889	2,500.00	222.23
	Bentonite	0.0100	0.8889	0.0089	3,750.00	33.33
	Talk	0.0200	0.8889	0.0178	2,150.00	38.22
Standar Biaya Bahan Baku (Rp/kg)						

Lampiran 4.b
BIAYA TENAGA KERJA LANGSUNG JASA PELAYANAN BAHAN BAKU KERAMIK PUTIH SIAP BENTUK BL-1
PADA BALAI TEKNOLOGI INDUSTRI KREATIF KERAMIK (BTIKK) TAHUN 2017

KOMPOSISI	STANDAR TARIF BIAYA TENAGA KERJA LANGSUNG (Rp/jam) STANDAR WAKTU PENGERJAAN (Jam/kg)		
BL-1	(100% x Rp 2.173.000,00 x 3) :	Penimbangan	2.50
	(8  jam x 5 x 4 x 3) =	Penggilingan	2.00
	Atau	Pengurangan kadar air	2.00
	2,173,000.00	Penghomogenan massa	6.00
	160.00	Waktu pengerjaan per orang (jam)	12.50
		Jumlah orang	3.00
		Waktu pengerjaan per 3 orang (jam)	37.50
		Bahan yang dihasilkan (kg)	1,125.00
	13,581.25		0.03
Standar Biaya Tenaga Kerja Langsung (Rp/kg)			452.71

Lampiran 4.c
BIAYA OVERHEAD PABRIK VARIABEL JASA PELAYANAN BAHAN BAKU KERAMIK PUTIH SIAP BENTUK BL-1
PADA BALAI TEKNOLOGI INDUSTRI KREATIF KERAMIK (BTIKK) TAHUN 2017

							Budget Fleksibel	
Elemen Biaya		Perincian Biaya					1.00 (14.400,00 kg) (160 jam)	1.20 (17.280 kg) (192 jam)
Biaya Overhead Pabrik Variabel								
	Jam real (Jam)	Jam normal (Jam)	Persen tase	UMR (Rp/bulan)				
1. Upah tak langsung	2.50	12.50	1.00	2,173,000.00		1,738,400.00	2,173,000.00	2,607,600.00
2. Biaya listrik	Daya (KW)	Jumlah (Unit)	Lama (Jam)	Tarif (Rp)	Frekuensi (kali)	-,,,,,-	_,,	_,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,
-Timbangan	0.0120	1.00	1.00	1,524.24	12.80	187.30	234.12	280.95
-Ballmill	11.0000	1.00	3.50	1,524.24	12.80	600,916.38	751,145.47	901,374.57
-Filterpress	1.5000	1.00	2.00	1,524.24	12.80	46,824.65	58,530.82	70,237
-Pugmill	1.5000	1.00	6.00	1,524.24	12.80	140,473.96	175,592.45	210,711
3.Air	Air terpakai (m3)	Tarif (Rp/m3)	Frekuensi (kali)					
-Penggunaan air	1.25	1,675.00	12.80			21,440.00	26,800.00	32,160.00
Jumlah						2,548,242.29	3,185,302.86	3,822,363.43
Bahan Baku Siap Bentuk yang dihasilkan dalam 1 bulan (kg) Standar Biaya Overhead Pabrik Variabel (Rp/kg)						14,400.00 221.20		

Lampiran 4.d BIAYA OVERHEAD PABRIK TETAP JASA PELAYANAN BAHAN BAKU KERAMIK PUTIH SIAP BENTUK BL-1 PADA BALAI TEKNOLOGI INDUSTRI KREATIF KERAMIK (BTIKK) TAHUN 2017

Elemen			Perincian			Budget Fleksibel			
Biaya			Biaya			0.80 (11.520,00 kg) (128 jam	1.00 (14.400,00 kg) (160 jam)	1.20 (17.280 kg) (192 jam)	
Biaya Overhead Pabrik Tetap									
1.Biaya Listrik	Daya (KW)	Biaya Listrik Tetap (Rp)	Total Daya (KW)	Tarif (Rp/KW)	Frekuensi (kali)				
-Timbangan	0.0120	1,020,900.00	41.50	24,600.00	1.00	295.20	295.20	295.20	
-Ballmill	11.0000	1,020,900.00	41.50	24,600.00	1.00	270,600.00	270,600.00	270,600.00	
-Filterpress	1.5000	1,020,900.00	41.50	24,600.00	1.00	36,900.00	36,900.00	36,900.00	
-Pugmill	1.5000	1,020,900.00	41.50	24,600.00	1.00	36,900.00	36,900.00	36,900.00	
2.Biaya Penyusutan	Luas/ Jumlah	Harga Perolehan	Penyusutan	Bulan dlm Setahun					
	(m2/bh)	(Rp)	(70)	(bulan)					
-Gedung	102.00	1,000,000.00	0.0500	12.00		425,000.00	425,000.00	425,000	
-Timbangan	1.00	8,000,000.00	0.0670	12.00		44,666.67	44,666.67	44,666.67	
-Ballmill	1.00	500,000,000.00	0.0670	12.00		2791666.67	2,791,666.67	2,791,667	
-Filterpress	1.00	30,000,000.00	0.0670	12.00		167,500.00	167,500.00	167,500.00	
-Pugmill	1.00	20,000,000.00	0.0670	12.00		111,666.67	111,666.67	111,66	
3.Biaya Pemeliharaan AT Pabrik	Luas/ Jumlah (m2/bh)	Harga Perolehan (Rp)	Pemeli- haraan (%)	Bulan dlm Setahun (bulan)					
-Gedung	102.00	1,000,000.00	0.0500	12.00		425,000.00	425,000.00	425,000.00	
-Timbangan	1.00	8,000,000.00	0.0500	12.00		33,333.33	33,333.33	33,333.33	
-Ballmill	1.00	500,000,000.00	0.0500	12.00		2,083,333.33	2,083,333.33	2,083,333.3	
-Filterpress	1.00	30,000,000.00	0.0500	12.00		125,000.00	125,000.00	125,000.0	
-Pugmill	1.00	20,000,000.00	0.0500	12.00		83,333.33	83,333.33	83,333.3	
Jumlah						6,635,195.20	6,635,195.20	6,635,195.20	
		g dihasilkan dalam s	ebulan (kg)					14,400.0	
Standar Biaya C	Overhead Pabr	ik Tetap (Rp/kg)						460.7	

Lampiran 4.e HARGA POKOK PRODUKSI JASA PELAYANAN BAHAN BAKU KERAMIK PUTIH SIAP BENTUK BL-1 PADA BALAI TEKNOLOGI INDUSTRI KREATIF KERAMIK (BTIKK) TAHUN 2017

		Elemen Biaya						
Komposisi	Biaya Bahan Baku (Rp)	Biaya Tenaga Kerja Langsung (Rp)	Biaya Overhead Pabrik Variabel (Rp)	Biaya Overhead Pabrik Tetap (Rp)	Pokok Produksi (Rp)			
BL-1	3,476.04	452.71	221.20	460.78	4,610.73			

Sumber: Lampiran 4.a, 4.b, 4.c, dan 4.d, 2017.

# Lampiran 4.f TARIF (HARGA JUAL) JASA PELAYANAN BAHAN BAKU KERAMIK PUTIH SIAP BENTUK BL-1

PADA BALAI TEKNOLOGI INDUSTRI KREATIF KERAMIK (BTIKK) TAHUN 2017

		Tarif (Harga			
Komposisi	Harga Pokok Produksi (Rp)	Marjin Laba yang Diharapkan (Rp)	Beban Pemasaran (Rp)	Beban Adm & Umum (Rp)	Jual) (Rp)
	1.00	0.15	0.09	0.06	1.30
BL-1	4,610.73	691.61	414.97	276.64	5,993.95

Sumber: Lampiran 4.e, 2017

### PROFITABILITAS JASA PELAYANAN BAHAN BAKU KERAMIK PUTIH SIAP BENTUK BL-1 PADA BALAI TEKNOLOGI INDUSTRI KREATIF KERAMIK (BTIKK) TAHUN 2017

THE TENTE	III. TOLOGI	in Desire		Electionic (B	initity in the	1 2017			
		Uraian Biaya							
Komposisi	Harga Jual (Rp)	Harga Pokok Produksi (Rp)	Laba Kotor (Rp)	Beban Pemasaran (Rp)	Beban Adm & Umum (Rp)	Laba Operasi (Rp)	Pend/Beban Lain-lain (Rp)	Laba Bersih (Rp)	
	1.3000	1.0000	0.3000	0.0900	0.0600	0.1500	0.0300	0.1200	
BL-1	5,993.95	4,610.73	1,383.22	414.97	276.64	691.61	138.32	53.29	

Sumber: Lampiran 4.f, 2017

Lampiran 5.a BIAYA BAHAN BAKU MASSA BODI K-5 (KADUL 75-25) PADA BALAI TEKNOLOGI INDUSTRI KREATIF KERAMIK (BTIKK) TAHUN 2017

KOMPOSISI	NAMA BAHAN BAKU	PERSENTASE PENGGUNAAN BAHAN BAKU	EKUIVALENSI PENGGUNAAN BAHAN BAKU (1.000:1.125)	STANDAR PEMAKAIAN BAHAN BAKU	STANDAR HARGA BAHAN BAKU (Rp/kg)	STANDAR BIAYA BAHAN BAKU (Rp/kg)	
K-5	Lempung Kalimantan	0.7500	0.8889	0.6667	2,500.00	1,666.69	
(Kadul 75-25)	Feldspar Gunungkidul	0.2500	0.8889	0.2222	800.00	177.78	
Standar Biaya Bah (Rp/kg)	Standar Biaya Bahan Baku						

Lampiran 5.b BIAYA TENAGA KERJA LANGSUNG MASSA BODI K-5 (KADUL 75-25) PADA BALAI TEKNOLOGI INDUSTRI KREATIF KERAMIK (BTIKK) TAHUN 2017

KOMPOSISI	STANDAR TARIF BIAYA TENAGA KERJA LANGSUNG (Rp/jam)	STANDAR WAKTU PENGERJAAN (Jam/kg)	
K-5	(100% x Rp 2.173.000,00 x 3):	Penimbangan	1.00
(Kadul 75-25)	(8  jam x 5 x 4 x 3) =	Penggilingan	2.00
	Atau	Pengurangan kadar air	2.00
	2,173,000.00	Penghomogenan massa	6.00
	160.00	Waktu pengerjaan per orang (jam)	11.00
		Jumlah orang	3.00
		Waktu pengerjaan per 3 orang (jam)	33.00
		Bahan yang dihasilkan (kg)	1,125.00
	13,581.25		0.03
Standar Biaya Tenaga Kerja Langsung (Rp/ kg)			398.38

Lampiran 5.c BIAYA OVERHEAD PABRIK VARIABEL MASSA BODI K-5 (KADUL 75-25) PADA BALAI TEKNOLOGI INDUSTRI KREATIF KERAMIK (BTIKK) TAHUN 2017

							Budget	
Elemen			Perincian				Fleksibel	
Biaya			Biaya			0.80	1.00	1.20
						(11,520.00 kg)	14,400.00	(17,280.00 kg)
						(128 jam	(160 jam)	(192 jam)
Biaya Overhead Pabrik Variabel								
	Jam real	Jam normal	Persentase	UMR				
	(Jam)	(Jam)		(Rp/bulan)				
1.Upah tak langsung	12.50	12.50	1.00	2,173,000.00		1,738,400.00	2,173,000.00	2,607,600.00
2.Biaya listrik	Daya	Jumlah	Lama	Tarif	Frekuensi			
	(KW)	(Unit)	(Jam)	(Rp)	(kali)			
-Timbangan	0.0120	1.00	1.00	1,524.24	12.80	187.30	234.12	280.95
-Ballmill	11.0000	1.00	3.50	1,524.24	12.80	600,916.38	751,145.47	901,374.57
-Filterpress	1.5000	1.00	2.00	1,524.24	12.80	46,824.65	58,530.82	70,237
-Pugmill	1.5000	1.00	6.00	1,524.24	12.80	140,473.96	175,592.45	210,711
	Air							
3.Air	terpakai	Tarif	Frekuensi					
	(m3)	(Rp/m3)	(kali)					
-Penggunaan air	1.25	1,675.00	12.80			21,440.00	26,800.00	32,160.00
Jumlah					<u> </u>	2,548,242.29	3,185,302.86	3,822,363.43
Bahan Baku Siap	Bahan Baku Siap Bentuk yang dihasilkan dalam 1 bulan (kg)						14,400.00	
Standar Biaya	Overhead Pa	ıbrik Variabel (	Rp/kg)				221.20	

Lampiran 5.d BIAYA OVERHEAD PABRIK TETAP MASSA BODI K-5 (KADUL 75-25) PADA BALAI TEKNOLOGI INDUSTRI KREATIF KERAMIK (BTIKK) TAHUN 2017

Elemen			Perincian			0.80	1.00	1.20
Biaya			Biaya			(11,520.00 kg)	14,400.00	(17,280.00 kg)
						(128 jam	(160 jam)	(192 jam)
Biaya Overhead Pabrik Tetap								
1.Biaya Listrik	Daya	Biaya Listrik Tetap	Total Daya	Tarif	Frekuensi			
	(KW)	(Rp)	(KW)	(Rp/KW)	(kali)			
-Timbangan	0.0120	1,020,900.00	41.50	24,600.00	1.00	295.20	295.20	295.20
-Ballmill	11.0000	1,020,900.00	41.50	24,600.00	1.00	270,600.00	270,600.00	270,600.00
-Filterpress	1.5000	1,020,900.00	41.50	24,600.00	1.00	36,900.00	36,900.00	36,900.00
-Pugmill	1.5000	1,020,900.00	41.50	24,600.00	1.00	36,900.00	36,900.00	36,900.00
2.Biaya Penyusutan	Luas/Jumlah	Harga Perolehan	Penyusutan	Bulan dlm Setahun				
	(m2/bh)	(Rp)	(%)	(bulan)				
-Gedung	102.00	1,000,000.00	0.0500	12.00		425,000.00	425,000.00	425,000
-Timbangan	1.00	8,000,000.00	0.0670	12.00		44,666.67	44,666.67	44,666.67
-Ballmill	1.00	500,000,000.00	0.0670	12.00		2791666.67	2,791,666.67	2,791,667
-Filterpress	1.00	30,000,000.00	0.0670	12.00		167,500.00	167,500.00	167,500.00
-Pugmill	1.00	20,000,000.00	0.0670	12.00		111,666.67	111,666.67	111,667
3.Biaya Pemeliharaan AT Pabrik	Luas/Jumlah	Harga Perolehan	Pemeliharaan	Bulan dlm Setahun				
	(m2/bh)	(Rp)	(%)	(bulan)				
-Gedung	102.00	1,000,000.00	0.0500	12.00		425,000.00	425,000.00	425,000.00
-Timbangan	1.00	8,000,000.00	0.0500	12.00		33,333.33	33,333.33	33,333.33
-Ballmill	1.00	500,000,000.00	0.0500	12.00		2,083,333.33	2,083,333.33	2,083,333.33
-Filterpress	1.00	30,000,000.00	0.0500	12.00		125,000.00	125,000.00	125,000.00
-Pugmill	1.00	20,000,000.00	0.0500	12.00		83,333.33	83,333.33	83,333.33
Jumlah						6,635,195.20	6,635,195.20	6,635,195.20
Bahan Baku Siap	Bentuk yang dihasilk	an dalam sebulan (kg)					14,400.00	
Standar Biaya	Overhead Pabrik Tet	tap (Rp/kg)					460.78	

Lampiran 5.e HARGA POKOK PRODUKSI MASSA BODI K-5 (KADUL 75-25) PADA BALAI TEKNOLOGI INDUSTRI KREATIF KERAMIK (BTIKK) TAHUN 2017

		Harga											
	Biaya							Biaya					
Komposisi	Biaya	Biaya Tenaga	Biaya Overhead	Biaya Overhead	Produksi								
	Bahan Baku	Kerja Langsung	Overhead Pabrik Variabel	Pabrik Tetap									
	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)								
K-5													
(Kadul 75-25)	1,844.47	398.38	221.20	460.78	2,924.83								

Sumber: Lampiran 5.a, 5.b, 5.c, dan 5.d, 2017

Lampiran 5.f TARIF (HARGA JUAL) MASSA BODI K-5 (KADUL 75-25) PADA BALAI TEKNOLOGI INDUSTRI KREATIF KERAMIK (BTIKK) TAHUN 2017

		Uraian	Biaya		
					Tarif
Komposisi	Harga Pokok	Marjin Laba	Beban	Beban	(Harga Jual)
	Produksi	yang Diharapkan	Pemasaran	Adm & Umum	
	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)
	1.00	0.15	0.09	0.06	1.30
K-5 (Kadul 75-25)	2,924.83	438.72	263.23	175.49	3,802.28

Sumber: Lampiran 5.e, 2017

Lampiran 5.g PROFITABILITAS JASA PELAYANAN BAHAN BAKU KERAMIK PUTIH SIAP BENTUK K-5 PADA BALAI TEKNOLOGI INDUSTRI KREATIF KERAMIK (BTIKK) TAHUN 2017

		Uraian Biaya							
Komposisi	Harga	Harga Pokok	Laba	Beban	Beban	Laba	Pend/Beban	Laba	
	Jual	Produksi	Kotor	Pemasaran	Adm & Umum	Operasi	Lain-lain	Bersih	
	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)	
	1.3000	1.0000	0.3000	0.0900	0.0600	0.1500	0.0300	0.1200	
K-5	3,802.28	2,924.83	877.45	263.23	175.49	438.72	87.74	350.98	

Sumber: Lampiran 5.f, 2017

# STRATEGI PEMERATAAN EKONOMI RAKYAT YANG BERKEADILAN

#### Ketut Rendi Astuti<sup>1)</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Denpasar Email: <sup>1</sup>astuti.rendi@gmail.com

Abstract: In order to accelarate uquity economic and equitable hence the government should buil infrastructure in all line. So that to make good and service distribution line become easy and cheaper, so that small public can enjoytecnology advance. The government effort to overcome economic gap by release economic policy which equitable and focut on three things as follows: 1) by giving road acces, 2) opportunity freely, 3) improvement on human resource capacity. Small enterprise should empowered and each regency should there is a entrepreneur who have equitable commitment, so that growth which equitable become guidelles to empowering of public so that don't occure economic gap.

**Keywords:** equalization strategy, popular economic justice.

#### **PENDAHULUAN**

Untuk mencapai ekonomi merata dan berkeadilan di Indonesia masih jauh panggang dari api, namun langkah pemerintah menuju kesana paling tidak untuk mempercepat pemerataan perekonomian ditandai dengan pembangunan infrastruktur jalan, laut, dan pelabuhan udara. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) banyak digelontorkan untuk membangun infrastruktur di daerah bahkan termasuk daerah yang terpencil di Papua. Untuk mempercepat ekonomi yang merata dan berkeadilan pemerintah sudah seharusnya membangun infrastruktur disegala lini seperti jalan tol, kereta cepat hingga jalur laut yang cepat dan murah. Ketika itulah membuat jalur distribusi barang dan jasa menjadi mudah dan murah, rakyat kecilpun menikmati kemajuan teknologi tersebut.

Jika pemerintah ingin segera maju dalam infrastruktur harus berani mencetak insinyur dan politeknik sipil yg banyak dan berkualitas. Kedua buatlah listrik itu murah dan harga semen terjangkau. dengan demikian geliat perekonomian kian maju, sebab dengan listrik mahal Usaha Kecil Menengah (UKM) pun akan jalan ditempat. Langkah pemerintah mengatasi ketimpangan ekonomi dengan meluncurkan

kebijakan ekonomi yang berkeadilan yang fokus pada tiga hal yaitu 1) pemberian akses jalan, 2) perluasan kesempatan, 3) peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Dalam hal pemberian kesempatan pemerintah melakukan pengenaan pajak yang berkeadilan. Diantaranya meningkatkan nilai transaksi pajak properti dari pengumpul tanah, sehingga mendekati wajar dari harga properti.

Program Tax amnesty belum pro rakyat melainkan masih lebih mementingkan pihak-pihak tertentu khususnya dikalangan pengusaha. Tax amnesty yang diprogramkan pemerintah memang efektif untuk melakukan hal itu, namun hasilnya belum maksimal. Karena ternyata justru masih banyak berbagai sektor usaha didalam negeri yang dimiliki pihak luar (asing). Hal ini tentu membuka celah kebocoran, karena terjadi capital flight (pelarian data ke luar negeri) yang cukup besar. Menurut Abdul Halim. (2004) yang dimaksud efektivitas adalah ukuran keberhasilan atau kegagalan dari organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Jika saja berbagai sektor usaha didalam negeri ini bisa didanai dan dikuasai anak negeri sendiri tentu dana yang berhasil dihimpun cukup besar dan bisa dimanfaatkan maksimal untuk membiayai berbagai pembangunan. Dengan begitu pemerintah

tidak perlu terlalu sibuk lagi mengundang investor asing untuk berbondong-bondong menanamkan modalnya didalam negeri. Apakah artinya jika para investor itu besarbesaran menanamkan modalnya di dalam negeri untuk mengeruk keuntungan sebesarbesarnya dan dibawa lagi keluar negeri. Bukankah ini sama halnya dengan penjajahan baru dalam bentuk ekonomi.

Seharusnya semua komponen bangsa menyadari akan hal itu bahwa kita tidak mau lagi dijajah termasuk dalam bentuk penjajahan ekonomi, semangat persatuan dan kesatuan yang digelorakan seharusnya mampu dikemas dan diarahkan kesitu. Mari gunakan semangat persatuan dalam perbedaan untuk kemajuan bangsa agar Indonesia kembali berjaya di era persaingan bebas dunia. Etos kerja merupakan lokomotif kemajuan bangsa yang mesti dibiasakan, dibudayakan, diasah dan dioptimalkan. Jika etos kerja kita tinggi tentu saja akan dapat mengangkat kualitas dan martabat bangsa. Karena itu etos kerja merupakan keharusan bagi semua, jika benar-benar ingin menjadi bangsa yang besar, etos kerja akan menggerakkan aktivitas, kreativitas dan produktivitas kerja. Kesempatan lebih besar juga diberikan kepada pemilik usaha mikro kecil dan menengah.

Dengan cara ini diharapkan akan terjadi kenaikan kelas bagi pengusaha mikro menjadi kecil, kecil menjadi menengah, menengah menjadi besar. Munculnya rencana dari pemerintah pusat untuk membatasi pembangunan toko modern diwilayah pemukiman sangat tepat untuk memecahkan persoalan yang ada. Pembatasan minimarket (convenience store) untuk mendorong kebijakan pemerintah merupakan upaya melindungi pasar tradisional yang makin dengan keberadaan jaringan minimarket. Pemerintah bertujuan membatasi kepemilikan satu korporasi atau investor dalam sebuah jaringan minimarket.

Pemerintah saat ini sedang merumuskan peraturan yang akan memberikan peluang bagi pasar tradisional agar tumbuh dan lebih berkembang. Pedagang tradisional juga akan diberikan akses besar dengan cara: 1) melarang pembangunan pasar modern di zona pasar tradisional dan 2) kewajiban penyerapan produk lokal setempat dan perkembangan rantai nilai 3) basis kebijakan ketiga adalah peningkatan kapasitas sumber daya manusia untuk mengurangi pengangguran.

mewujudkan Guna pemerataan ekonomi pemerintah membuat program ekonomi yang berkeadilan melalui tiga pilar utama yang disebut tiga pilar kebijakan untuk pemerataan ekonomi yaitu: 1) lahan, 2) kesempatan, dan 3) pelatihan serta pendidikan vokasional yang nantinya akan dikembangkan menjadi banyak. harus diberdayakan dan di setiap kabupaten dan kota harus ada pengusaha yang punya komitmen kerakyatan, sehingga pertumbuhan yang berkeadilan itu menjadi pedoman kita semua. Untuk memberdayakan masyarakat sehingga tidak terjadi ketimpangan ekonomi.

# KAJIAN LITERATUR Resistensi Ekonomi Rakyat Dalam Krisis Moneter

Frans Seda (2002)menyatakan resistensi kreativitas bahwa ekonomi rakyat, produktivitas sektor tradisional dan berfungsinya asas kekeluargaan merupakan kekuatan ekonomi kecil yang telah mampu ekonomi menahan kemerosotan disebabkan oleh krisis. Bayu Krisnamurthi (2002) menyatakan bahwa ekonomi rakyat merupakan korban dari krisis moneter yang terjadi belum lama ini terutama akibat timbulnya berbagai masalah setelah krisis terjadi. Disamping akibat pilihan kebijakan yang diterapkan sebagai usaha mengatasi krisis. Krisis ekonomi di tahun 1998 menyebabkan melonjaknya angka kemiskinan di Indonesia. Kenaikan inflasi pada tahun 1998 disebabkan oleh krisis rupiah yang membuat hampir semua barangbarang kebutuhan pokok naik drastis. Akibat dampak krisis ekonomi terhadap tingkat kemiskinan di Indonesia, Tambunan, (2001). Resistensi ekonomi rakyat disebabkan oleh asas kekeluargaan yang betul-betul hidup dimasyarakat dan merupakan asas solidaritas dalam kehidupan ekonomi rakyat terutama dalam krisis ekonomi Indonesia.

Sehubungan dengan itu yang harus dilakukan adalah hendaknya para pakar/ pengamat yang selama ini meragukan berfungsinya asas kekeluargaan seperti dalam pasal 33 Undangtercantum Undang Dasar 1945 berpikir ulang untuk memahami dan mengkaji asas kekeluargaan untuk diterapkan menjadi suatu kebijakan pemerintah dalam mengatasi krisis ekonomi (Frans Seda, 2002). Ekonomi rakyat menjadi pendukung utama perekonomian nasional, meskipun kebijakan pemerintah hampir tidak pernah berpihak kepada ekonomi rakyat. Pemulihan ekonomi nasional dari krisis yang berkepanjangan justru terletak pada ekonomi rakyat (Mubyarto, 2002).

Bukti kebijakan pemerintah yang tidak memihak pada ekonomi rakyat adalah swastanisasi/privatisasi dari pelaku utama pembangunan melalui proses liberalisasi dengan mekanisme deregulasi berbasis visi dan semangat liberal. Swastanisasi ini berlangsung tanpa kendali sebagai akibatnya runtuhlah ekonomi modern dalam tubuh ekonomi bangsa yang kondisinya berbeda dengan eksistensi ekonomi rakyat yang memiliki resistensi tinggi dalam krisis multidimensional.

Ekonomi rakyat bukanlah ekonomi tersembunyi (hidden economy) melainkan ekonomi wong cilik yang dapat dengan mudah dilihat dan ditemukan dimana-mana disekitar kita, baik didesa maupun dikotakota. Menjamurnya pedagang kaki lima dikota-kota besar dan kecil merupakan indikator penemuan ekonomi rakyat pada habitatnya yang benar ketika ekonomi sektor industri modern makin tertutup dan bermasalah. Jika pemerintah menganggap menjamurnya pedagang kaki lima sebagai masalah yang memusingkan, ditinjau dari para pelaku ekonomi rakyat ia merupakan pemecahan masalah (solution). Pemecahan masalah ini sama sekali tidak memproleh bantuan modal dari pemerintah atau bankbank pemerintah, tetapi semuanya dengan modal mereka sendiri.

# PEMBAHASAN Pemberdayaan Ekonomi Rakyat

Dalam perberdayaan ekonomi rakyat diperlukan strategi yang dibangun dari komitmen bersama dari seluruh komponen bangsa yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahtraan rakyat Indonesia. Komponenkomponen bangsa tersebut adalah pemerintah dan parlemen yang berperan penting dalam merumuskan kebijakan dan regulasi ekonomi, akademisi sebagai perumus konsep dan teori ekonomi nasional, pengusaha besar atau kecil atau usaha kecil dan menengah sebagai pelaku ekonomi dilapangan dan institusi perbankan sebagai pengelola dan penyalur modal. Semua komponen tersebut harus berkarya dan berbuat sesuai dengan kapasitasnya dalam suatu komunitas pemulihan ekonomi nasional untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur sesuai dengan amanat dalam landasan konstitusional Undang-Undang Dasar 1945 dan landasan idiil Pancasila.

Pemberdayaan ekonomi rakyat merupakan sesuatu yang harus dilakukan untuk memulihkan ekonomi nasional. Jatuhnya ekonomi nasional yang begitu dalam dan cepat pulih disebabkan oleh sumbangan yang besar dari ekonomi rakyat. Namun Frans Seda, (2002) mengatakan bahwa pulihnya ekonomi dalam waktu singkat disebabkan oleh faktor kepercayaan pada program pemerintah dalam kerjasama dengan IMF dan hilangnya panik ekonomi yang turut berperan disamping peranan yang besar dari ekonomi rakvat.

Ekonomi rakyat masih perlu diberdayakan dan pemberdayaan itu dilakukan melalui "link and match" dengan sektor swasta. Melalui pemberdayaan sektor swasta maka diharapkan/dianggap ekonomi rakyat akan dapat diberdayakan pula. Dalam ruang Indonesia kata rakyat dalam kontek ilmu ekonomi selayaknya diterjemahkan sebagai satuan besar individu aktor ekonomi

jenis kegiatan usaha berskala kecil dalam permodalannya, sarana teknologi produksi yang sederhana, manajemen usaha yang belum bersistem, dan bentuk kepemilikan usaha secara pribadi. Kelompok usaha dengan karakteristik seperti inilah yang mendominasi struktur dunia usaha di Indonesia (Frederik Benu, 2002)

Menurut Frans Seda, (2002)kemampuan resistensi ekonomi rakvat adalah pada tingkat "subsistence economy". Ekonomi rakyat juga merupakan ekonomi "from hand to mouth". Apa yang dihasilkan, dihabiskan, tidak ada kelebihan untuk melanjutkan dan mendinamisasikan kegiatan. Jika hal ini dilakukan, maka dilaksanakan Itulah sebabnya peran utang. "lintah darat" besar dalam ekonomi rakyat. Disamping itu juga dikatakan bahwa hal ini dikemukakan tidak dengan maksud untuk memojokan ekonomi rakyat, namun untuk mengungkapkan kenyataan yang dihadapi yang perlu diperbaiki agar tugas nasional yang diserahkan kepada ekonomi rakyat dapat terlaksana dengan baik dan penuh prospek dan perspektif. Tugas nasional tersebut adalah mengatasi pengangguran, kemiskinan, utang. Ketiga target ini memang mengena pada kepentingan ekonomi rakyat dan merupakan tantangan bagi ekonomi rakyat. Dengan demikian, dalam menghadapi tugas besar/tugas nasional ini para pelaku ekonomi rakyat perlu diberdayakan.

Dalam Sistem Ekonomi Pancasila, Mubyarto (2003) menjelaskan bahwa para pemimpin ekonomi Indonesia, baik dari kalangan pemerintah, dunia bisnis, maupun kalangan pakar agar berpikir keras menyusun aturan main atau sistem ekonomi baru yang mengacu pada sistem sosial dan budaya Indonesia sendiri. Jika Pancasila kita terima sebagai ideologi bangsa, maka kita tidak perlu merasa ragu mengacu pada Pancasila lengkap dengan lima silanya dalam menyusun sistem ekonomi yang dimaksud. Sistem Ekonomi Pancasila mencakup kesepakatan "aturan main etik" sebagai berikut: 1) Ketuhanan Yang Maha Esa: perilaku setiap warga

negara digerakkan oleh rangsangan ekonomi, sosial, dan moral. 2) Kemanusiaan yang adil dan beradab: ada tekad seluruh bangsa untuk mewujudkan pemerataan nasional. 3) Persatuan Indonesia: nasionalisme ekonomi. 4) Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/ perwakilan: demokrasi ekonomi. 5) Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia: desentralisasi dan otonomi daerah.

Pemberdayaan ekonomi rakyat dewasa ini diperlukan untuk membina kader-kader pelaku ekonomi generasi baru menggantikan generasi pelaku ekonomi yang sudah tumbang yang awalnya juga berasal dari ekonomi rakyat, pedagang kecil dan menengah. Namun generasi pelaku ekonomi nasional yang bersih tidak dimanjakan dengan subsidi, proteksi dan fasilitas namun tetap propesional dalam berusaha (Frans Seda, 2002).

## Ekonomi Rakyat Yang Berkeadilan

Laporan Bank Dunia (2005) bertajuk World Development Report menyebutkan dalam pengantarnya bahwa keadilan (*equity*) adalah salah satu aspek fundamental dalam mencapai kemakmuran jangka panjang masyarakat secara keseluruhan. bagi Ketimpangan dalam kesempatan dan akses ekonomi berpengaruh terhadap pembangunan ekonomi. Pemerintah sering memberikan penekanan dan perhatian yang lebih memfokuskan keadilan ekonomi dan pemerataan pembangunan pada berbagai program kerjanya. Ini berarti pemikiran dan strategi pelaksanaan pembangunan ekonomi tidak pernah luput dari perdebatan antara pengutamaan efisiensi dan pertumbuhan disatu pihak melawan pengutamaan efektivitas dalam pemerataan dan keadilan ekonomi dilain pihak.

Menurut Mardiasmo, (2004) efektivitas adalah hubungan antara output dengan tujuan atau juga dikatakan bahwa efektivitas berkaitan erat dengan tingkat keberhasilan suatu aktivitas sektor publik, sehingga suatu kegiatan akan dikatakan efektif bilamana kegiatan dimaksud mempunyai pengaruh

yang besar terhadap kemampuan penyediaan layanan publik yang tidak lain merupakan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Jadi efektivitas adalah suatu ukuran keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai suatu tujuan, sedangkan The Liang Gie dan Thoha (Syamsi Ibnu, 2004) mengatakan efisiensi adalah merupakan suatu usaha untuk mencapai prestasi yang sebesar-besarnya dengan menggunakan kemungkinan-kemungkinan yang tersedia (material, mesin dan manusia) dalam tempo vang sependek-pendeknya didalam keadaan yang nyata (sepanjang keadaan itu bisa berubah) tanpa mengganggu keseimbangan antara faktor tujuan dan waktu. Efisiensi juga diartikan sebagai perbandingan terbaik antara suatu hasil dengan usahanya. Menurut Kertasapoetra (2007) efisiensi merupakan suatu penghematan baik dalam bidang pembiayaan atau pengeluaran untuk usaha.

Keadilan ekonomi muncul menjadi masalah masyarakat yang sangat mendasar dan penting karena sistem produksi dan sistem distribusi yang berdasar kekuatan-kekuatan pasar global mulai mempengaruhi kedalam sistem politik dimana pemerintah mau tidak mau atau suka tidak suka harus turut campur tangan, karena kekuatan pasar global mulai menunjukkan kekuasaan dan dominasi yang mengatur hubungan produksi dan distribusi diantara pelaku-pelaku ekonomi yang menjurus kearah ketidak adilan ekonomi.

Untuk itu campur tangan pemerintah sebagai lembaga politik yang strategis diharapkan mampu mengubah kecendrungan ketidak adilan ekonomi yang dikhawatirkan masyarakat. kesejahtraan mengganggu Meskipun berbagai pemikiran dan strategi tentang keadilan ekonomi belum mencapai sasarannya, namun haruslah diakui dan disadari bahwa dukungan terhadap pemikiran dan strategi tersebut semakin kuat. Dalam hal ini kekuatan tersebut bisa berbentuk: 1) pertumbuhan kekuatan serikat kerja (buruh), 2) kekuasaan pemilik modal yang kemudian mendominasi kekuatan pasar, 3) kekuatan pasar tidak lagi dianggap mampu melaksanakan secara baik dan penuh fungsinya dalam alokasi sumber daya dan hasil-hasilnya.

Baik dunia bisnis sendiri maupun pemerintah mengalami hal ini sebagai permasalahan dalam keadilan ekonomi, maka dari itu alokasi sumber daya selanjutnya dilaksanakan melalui pasar dan tidak melalui pasar. Dalam kongres ekonomi umat (rakyat) telah mendeklarasikan arus baru ekonomi yang berkeadilan seperti: 1) menegaskan sistem perekonomian nasional yang adil dan merata dan mandiri dalam mengatasi kesenjangan mempercepat redistribusi ekonomi, 2) dan optimalisasi sumber daya alam secara arif dan berkelanjutan, 3) memperkuat sumber daya manusia yang berkompeten dan berdaya saing tinggi berbasis keunggulan ilmu pengetahuan dan teknologi, investasi kewirausahaan. 4) menggerakkan koperasi dan usaha mikro kecil menengah menjadi pelaku usaha pertama perekonomian nasional, 5) mewujudkan mitra sejajar usaha besar dengan koperasi dan usaha mikro kecil menengah dalam sistem produksi dan pasar terintegrasi.

Deklarasi arus baru ekonomi yang berkeadilan ternyata memiliki karakteristik ekonomi yang sama dengan ekonomi koperasi, artinya pemikiran terhadap arus baru ekonomi yang berkeadilan lebih "kepentingan". berorientasi Pemikiran tentang keadilan ekonomi yang telah dicoba dikorelasikan kedalam potensi kekuatankekuatan tersebut, dalam hal ini kita sebagai anak bangsa mencoba mendudukan dalam konteks perkembangan pemikiran teoritis tentang pasang surut konsep keadilan ekonomi. Sejak Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila dilaksanakan secara murni dan konsekuen oleh pemerintah dan pelakupelaku ekonomi, maka akan dapat dirasakan pertumbuhan kekuasaan pemerintah secara nyata, tetapi pada saat yang sama masyarakat juga mengamati pertumbuhan kekuatankekuatan dunia bisnis swasta yang pesat melalui akumulasi modalnya yang diakui atau sudah menjurus kearah kekuatan-kekuatan monopoli dan oligopoli. Bahkan saat ini kondisi ekonomi kita masih mengalami tantangan dan ketidak pastian ekonomi global.

De Soto (2000) dengan meyakinkan menunjuk pada "berlian" dinegara-negara berkembang yang tak pernah dikenali, baik oleh pemerintah maupun oleh perencana pembangunan. Berlian dimaksud adalah potensi domestik yaitu kekuatan-kekuatan "ekonomi rakyat" yang telah terbukti tahan banting dalam situasi krismon dan telah menyelamatkan Indonesia dari kehancuran total. Ekonomi rakyat menjadi pendukung utama perekonomian nasional meskipun hampir tidak pernah dipihaki kebijakankebijakan pemerintah. Pemulihan ekonomi nasional dari krisis yang berkepanjangan iustru terletak pada ekonomi rakvat (Mubyarto, 2003). Walaupun kondisi ekonomi kita masih mempunyai harapan yang cukup menggembirakan kedepan, namun kondisi keadilan ekonomi di negara yang memiliki sumber daya alam yang sangat kaya ini masih sangat sulit dan sangat mahal harganya untuk mewujudkannya.

Pemerintah sebagai lembaga politik harus berani menggariskan bahwa kedepan sistem ekonomi Indonesia adalah sistem ekonomi koperasi (sistem ekonomi rakyat) karena sistem ekonomi inilah yang dianggap paling relevan akan menjamin "pemerataan dan keadilan di Indonesia". Tidak dapat dimungkiri, koperasi merupakan manifestasi dari visi para pendiri negeri di dalam dimensi cita-cita pembangunan perekonomian nasional. Bahkan oleh sang Bapak Koperasi Nasional, Bung Hatta, koperasi disebut sebagai perwujudan dari Demokrasi Ekonomi Rakvat Indonesia.

Selain secara praktis dapat dilihat sebagai bagian dari usaha perekonomian, secara ideologis koperasi merupakan perwujudan dari semangat dan nilai-nilai luhur bangsa, khususnya perihal asasasas ekonomi kerakyatan atau ekonomi kekeluargaan. Sebagaimana yang telah dikonsepsikan sebagai wujud dari Demokrasi

Ekonomi Indonesia, koperasi merupakan *soko guru* ekonomi kerakyatan yang berarti, koperasi ialah suatu usaha yang berasaskan, "dari rakyat, oleh rakyat, dan untuk rakyat", dimana pemberdayaan, keadilan dan kesejahtraan rakyat adalah tujuan utamanya.

Dengan kata lain bukanlah jenis (badan) usaha yang hanya bermaksud untuk menyejahterakan elit atau segelintir orang (yang bermodal) saja. Sebaliknya dengan semangat kekeluargaan, koperasi mengajak setiap anggotanya untuk sejahtra bersama-sama dengan modal dan usaha bersama. Dalam konteks ini kekeluargaan diartikan sebagai wujud kegotongroyongan (kebersamaan) layaknya keluarga yang mempunyai ikatan kuat mau saling berbagi dan saling membantu.

Apabila ekonomi rakyat menerima kedudukan dan peran sebagai keadilan ekonomi maka sudah selayaknya pemerintah dan para *stakeholder* untuk secara bersama-sama memberikan perhatian dan pemberdayaan yang seluas-luasnya dan sebesar-besarnya agar ekonomi rakyat mampu mewujudkan pemerataan dan keadilan ekonomi sesuai karakteristiknya yaitu:

- 1) Ekonomi rakyat lahir sebagai hasil tuntutan akan adanya nilai-nilai kemanusiaan yang tertinggi dalam kehidupan perekonomian, seperti kemanusiaan, pemerataan, keadilan, persamaan, kejujuran dan sebagainya dalam sistem ekonomi yang berlaku,
- Ekonomi sesuai 2) rakyat dengan konsepnya adalah ekonomi yang digerakkan oleh koperasi dan usaha mikro kecil, menengah karena sesuai falsafah ideologinya, sehingga ekonomi rakyat menjunjung tinggi kebersamaan hakekat dan martabat manusia dan keadilan ekonomi. Sumbangan PDB koperasi terhadap PDB nasional telah mengalami peningkatan yakni mencapai 3,9 persen meningkat hingga duakali lipat dari tahun 2013 dibandingkan dengan dua setengah tahun lalu yang

semula sebesar 1,71 persen. Demikian juga rasio kewirausahaan Indonesia pada tahun 2013 yang semula sebesar 1,55 persen, saat ini telah mengalami peningkatan menjadi 3,01 persen, atau diatas syarat minimal 2 persen standar internasional.

Koperasi yang berkualitas berkontribusi terhadap peningkatan pertumbuhan ekonomi nasional dan pemerataan kesejahtraan. Namun peningkatan itu masih lebih rendah dibandingkan negara lain. Prancis misalnya kontribusi koperasi terhadap perekonomian negaranya sebanyak 18 persen, Belanda mencapai 18 persen Selandia Baru 20 persen. Ini pekerjaan besar kita, agar kontribusi koperasi terhadap perekonomian nasional meningkat.

Oleh karena itu ekonomi rakyat yang berperan sebagai pelaku ekonomi koperasi sangat ditentukan oleh kualitas anggotanya, karena anggota koperasi dapat berperan sebagai pemilik, sebagai pelanggan (pengguna) dan sebagai pengelola. Maka dari itu anggota koperasi harus profesional dalam mengelola dan memanfaatkan koperasi,

- 3) Sistem ekonomi rakyat bekerja atas landasan mental, setia kawan dan kesadaran berpribadi yang berarti kebersamaan yang dinamis dan berkeadilan yang dinamis untuk mengembangkan kepentingan bersama guna mencapai tujuan bersama,
- 4) Gotong royong yang diterapkan oleh ekonomi rakyat memberikan watak khas sesuai budaya bangsa Indonesia sebagai lembaga yang demokratis, karena mengemban amanat dan cita-cita Pancasila dan pasal 33 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, ini berarti cermin dari keadilan ekonomi,
- 5) Asas dan sendi-sendi dasar ekonomi rakyat yang bersumber pada falsafah dan ideologi yang dianutnya yang menempatkan nilai-nilai kemanusiaan pada tempat utama (terhormat) karena

ekonomi rakyat selalu berusaha untuk berpegang teguh pada keadilan ekonomi pada khususnya dan keadilan sosial pada umumnya.

#### **SIMPULAN**

Dengan memperhatikan strategi dan kajian tersebut, maka ekonomi rakyat yang berkeadilan memiliki karakteristik dan ideologi kekeluargaan dan gotong royong yang sangat relevan akan menjamin keadilan ekonomi karena ekonomi rakyat merupakan bangun perusahaan yg sesuai dengan amanat dan cita-cita konstitusi. Ini berarti arah dari pada sistem perekonomian Indonesia sudah terlihat jelas dan sesuai dengan sistem ekonomi rakyat yang berkeadilan. Arus baru ekonomi yang berkeadilan bukannya produk ekonomi baru melainkan bagian dari ekonomi rakyat yang sudah ada yaitu koperasi.

Koperasi perlu meneguhkan kembali semangat gerakan koperasi agar dalam perubahan global yang sangat cepat koperasi bisa mengikuti dan berkompetisi dengan perusahaan swasta dan beradaptasi dengan perkembangan zaman. Kita ingin koperasi jadi institusi yang penting dalam pembangunan ekonomi, karena itu koperasi harus diperkuat dan diberdayakan. Untuk itu pemerintah menempatkan koperasi sebagai intitusi utama dalam kebijakan pemerataan ekonomi. Faktanya koperasi masih belum menjadi sokoguru perekonomian negara. Setidaknya sampai sejauh ini masih belum mengarah kesana. Banyak penyebabnya, salah satunya kapitalisme dengan kehadiran minimarket yang telah merambah ke desadesa. Iklim yang dikembangkan membuat koperasi tidak bisa bertahan atas gempuran lembaga ekonomi yang lain.

Koperasi sebagai lembaga penggerak ekonomi rakyat dan memacu terwujudnya demokrasi ekonomi yang memiliki unsur pemerataan dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Ketika koperasi tersebar luas dan kuat secara ekonomi, tentunya akan dapat meningkatkan kesejahtraan masyarakat. Dengan demikian gerakan revitalisasi

koperasi harus menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari semangat demokrasi ekonomi. Jika saja anggota koperasi lebih dominan diisi para pelaku sektor informal yang sudah terkenal sangat tangguh dan ulet, maka gerakan koperasi itu akan cepat berkembang. Dengan cara ini sektor informal akan berkembang, sehingga tujuan dan citacita mulia koperasi untuk menyejahterakan anggotanya, masyarakat dan bangsa Indonesia akan segera tercapai.

Apabila ekonomi rakyat menerima kedudukan dan peran sebagai keadilan ekonomi maka sudah selayaknya pemerintah stakeholder para untuk secara bersama-sama memberikan perhatian dan pemberdayaan yang seluas-luasnya dan sebesar-besarnya agar ekonomi rakyat mampu mewujudkan pemerataan dan keadilan ekonomi sesuai karakteristiknya, yaitu: Ekonomi rakyat lahir sebagai hasil tuntutan akan adanya nilai-nilai kemanusiaan yang tertinggi dalam kehidupan perekonomian, seperti kemanusiaan, pemerataan, keadilan, persamaan, kejujuran dalam sistem ekonomi yang berlaku. Ekonomi rakyat sesuai dengan konsepnya adalah ekonomi yang digerakkan oleh koperasi dan usaha mikro kecil, menengah karena sesuai falsafah ideologinya, sehingga ekonomi rakyat menjunjung tinggi kebersamaan hakekat dan martabat manusia dan keadilan ekonomi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Halim. 2004. *Manajemen Keuangan Daerah*. Unit Penerbit dan Percetakan (UPP), AMP. YKPN. Yogyakarta.
- Bayu Krisnamurthi. 2002. Krisis Moneter dan Ekonomi Rakyat. *Jurnal Ekonomi Rakyat*. Th. I .(3)
- De Soto, Hernando. 2000. "The Mystery of Capital". Black Swam. London.
- Frans Seda. 2002. Krisis Moneter Indonesia. *Jurnal Ekonomi Rakyat*. Th I (3).
- Fredrik Benu. 2002. Ekonomi Rakyat dan Pemberdayaan: Suatu Kajian Konseptual. *Jurnal Ekonomi Rakyat*. Th I (10).

- Kartasapoetra, G. 2007. Koperasi Indonesia. Rineka. Jakarta.
- Mubyarto. 2002. Ekonomi Rakyat Pasca Krismon. Ekonomi Rakyat, Perbankan, Etik, dan Krisis Moneter 1997/1998. *Jurnal Ekonomi Rakyat*. Th. I (1).
- Mubyarto. 2003. Mengembangkan Ekonomi Rakyat Sebagai Landasan Ekonomi Rakyat. *Jurnal Ekonomi Rakyat*. Th II (8).
- Mardiasmo. 2004. *Akuntansi Sektor Publik*. Andi Mayasari. Yogyakarta.
- Syamsi Ibnu. 2004. *Dasar-Dasar Kebijakan Keuangan Negara*. Renika Cipta. Jakarta.
- Tambunan, Tulus. 2002. *Perekonomian Indonesia*. Ghalia Indonesia.

# STRATEGI *MARKETING* DALAM UPAYA MENINGKATKAN KEDATANGAN WISATAWAN DI DISTRIK DILI TIMOR LESTE

Ida Ayu Trisna Wijayanthi<sup>1)</sup>, Ida Bagus Gede Udiyana<sup>2)</sup>, Sendia Maria Verdial Vieira<sup>3)</sup>

1,2,3 STIMI Handayani Denpasar

Email: ¹trisnawijayanthi23@gmail.com, ²Udiyanaidabagus63@gmail.com ³sendia.vieira@gmail.com

Abstract: The importance of the tourism industry in the economy of the country, and to improve the economy of the country of Timor-Leste, this study is trying to implement the appropriate marketing management strategy to increase tourist visits, especially in Dili District. So the formulation of the problem studied in this study is "How is the Marketing Strategy in Efforts to Increase Tourist Arrivals in the Dili District of East Timor and what factors affect the management of tourism in the Dili District of East Timor". The purpose of this study are (1) To know the marketing strategy in an effort to increase tourist arrivals in the Dili District of East Timor. (2) To know what factors affect the management of tourism in the Dili District of East Timor. Data analysis technique used in this research is descriptive analysis using SWOT analysis approach and marketing mix analysis. Based on the results of the study, it can be concluded that the Marketing Strategy conducted in Dili District of East Timor is emphasized on 7 P that is Product, Price, Place, Promotion, People, Process, Physical Evidence

**Keyword**: Marketing Strategy, factors affect, Tourist Arrivals

#### **PENDAHULUAN**

Negara Timor Leste adalah suatu negara yang baru berdiri atau merdeka, hal ini di lihat masih cukup berbeda dengan negara-negara yang sedang berkembang lainnya. Sebagai negara baru tentu perlu kerja keras dalam menata sistem administrasi pembangunan di segala bidang baik segi politik, ekonomi dan sosial budaya. Sektor pariwisata merupakan salah satu peranan penting dalam pembangunan perekonomian nasional negara Timor Leste. Negara Timor Leste memiliki potensi pariwisata yang sangat besar yang didukung dengan pemandangan alam yang indah, dengan perbukitan yang spektakuler, pantai-pantai yang coral "the amazone seas, Timor Leste mendapat reputasi sebagai salah satu tujuan scuba diving class satu.

Kementrian pariwisata mulai memperbaiki dan membangun obyek-obyek wisata yang cukup menarik para wisatawan, seperti: bangunan tua yang bersejarah, pegunungan indah dan lengkap, sehingga Timor Leste bisa menjadi tempat cukup nyaman bagi wisatawan yang berkunjung

ke tempat tersebut, oleh karena itu kualitas pelayanan pariwisata perlu ditingkatkan, agar dapat memuaskan para wisatawan yang berkunjung ke Timor Leste.

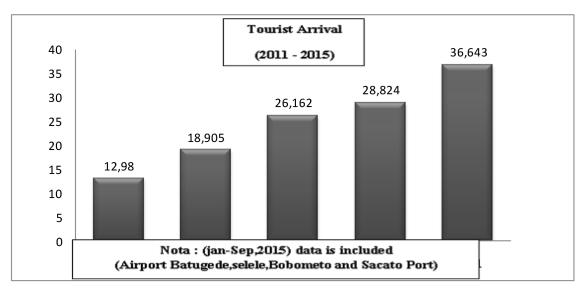
Timur Leste memiliki 13 Distrik (Kabupaten) yakni: (1) Distrik Aileu, (2) Distrik Ainaro, (3) Distrik Baucau, (4) Distrik Bobonaro, (5) Distrik Covalima (suai), (6) Distrik Dili,(7) Distrik Ermere, (8) Distrik Lutem, (9) Distrik Liquica, (10) Distrik Manatuto, (11) Distrik Manufahi, (12) Distrik Oecusse dan (13) Distrik Viqueque.

Pentingnya pariwisata dalam pembangunan ekonomi diberbagai negara sudah tidak diragukan lagi. Banyak negara dalam beberapa tahun terakhir menggarap pariwisata dengan serius dan menjadikan pariwisata sebagai sektor unggulan dalam perolehan devisa, penciptaan lapangan kerja, maupun pengentasan kemiskinan. Pariwisata, dengan berbagai aspek positifnya, dipandang sebagai password to development, new king of sugar, tool for regional development, invisible export, non-polluting industry, dan sebagainya (Pitana dan Diarta, 2009). Namun

demikian, pariwisata pada umumnya hanya diperlakukan sebagai sebuah 'industri', hal mana berimplikasi pada pengembangan pendidikan pariwisata yang menekankan pada pengembangan aspek technical knowhow, sementara sisi know-what dan know why masih realtif tertinggal. Pariwisata merupakan salah satu industri yang tersebar didunia. Dan selain merupakan satu instrumen yang efektif untuk mendukung pembangunan ekonomi, pariwisata juga mempunyai peranan jembatan perdamaian.

Sebagaimana kita ketahui bahwa pariwisata salah satu ujung tombak dari pembangunan perekonomian Timor Leste karena dengan pembangunan sektor pariwisata dapat memberikan devisa yang begitu besar untuk negara. Mengingat negara Timor Leste cukup memiliki potensi-potensi wisata yang cukup indah dan menarik. Maka untuk menarik para wisatawan dari berbagai penjuru dari dalam negeri dan dari luar perlu mengembangkan potensi-potensi wisata, baik yang bersifat tempat-tempat yang memiliki nilai sejarah, nilai-nilai kultur yang ada. Untuk itu disini peran Direktorat perdagangan dan industri sangatlah penting. Direktorat tersebut memiliki tugas untuk melakukan kegiatan-kegiatan perdagangan pariwisata serta mempromosikan potensipotensi wisata, seperti tempat-tempat bersejarah dan sakral, pantai yang cukup indah serta memiliki nilai budaya dan kultur.

Untuk mendorong kemajuan sektor pariwisata di Negara Timor Leste, dalam hal ini peranan dari perdagangan serta promosi pariwisata perlu ditingkatkan, karena dengan peningkatan kegiatan-kegiatan pemasaran serta promosi dapat mempengaruhi tingkat kemajuan sektor pariwisata. Sebab dengan melakukan pemasaran dan mempromosikan potensi-potensi yang ada dapat menarik wistawan dari berbagai negara untuk berkunjung ke tempat tersebut. Dengan banyaknya wisatawan yang berkunjung ke tempat-tempat tersebut, maka secara otomatis dapat menarik investor asing untuk menginyestasikan modalnya di Negara Timor Leste.



Gambar 1
Data kunjungan wisatawan mancanegara ke
Timor Leste Periode Tahun 2011-2015

Tabel 1 Total Kedatangan Wisatawan Tahun 2011-2015

Year	2011	2012	2013	2014	2015
Total all visitor	12,980	18,905	26,162	28,824	36,643

Sumber: Kantor direktorat pemasaran Nasional Pariwisata

Berdasarkan data pada tabel 1 secara garis besar kondisi pariwisata di Timor Leste terbilang baik. Dapat dikatakan demikian karena pada tahun 2015 terjadi peningkatan kembali jumlah wisatawan yang berkunjung di Timor Leste meskipun pada tahun sebelumnya, yakni 2011 terjadi penurunan. Meskipun demikian Timor Leste mempunyai daya tarik wisatawan lebih baik. Dengan demikian pariwisata Timor Leste dapat menjadi tantangan bagi pemerintah dan masyarakat di Distrik, Dili dalam meningkatkan dan mengembangkan potensi wisata secara optimal guna menarik kunjungan wisatawan untuk berkunjung di Distrik Dili, Timor Leste.

Dalam mengembangkan potensi objek dan daya tarik wisata, perlu menemukan kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman sebagai faktor internal dan faktor eksternal yang ada. Dalam hal ini agar dapat menetapkan suatu strategi untuk memaksimalkan kekuatan dan peluang merupakan factor yang dapat digali dan ditumbuh kembangkan untuk kemajuan. Kelemahan dan ancaman merupakan faktor yang menjadi halangan sekaligus tantangan bagi pemerintah dan masyarakat Dili dalam pengembangan potensi wisata yang ada sebagai objek wisata.

Pemasaran tempat wisata telah lama dianggap sebagai cabang dari pemasaran tradisional. Secara tradisional pemasaran menitikberatkan pada perencanaan produk dan identifikasi pasar yang akan tertarik pada produk tersebut. Usaha pemasaran dipusatkan pada promosi dan dibatasi pada periklanan serta mengambarkan destinasi pada sebuah brosur yang berisi foto-foto hotel atau wisatawan dipantai serta pencantuman

harga yang menarik pada sampulnya. Organisasi kepariwisataan Nasional (OKN) atau Nasional Tourist Office (NTO) hanya mengeluarkan brosur yang berisi daftar daya tarik dan pengusaha jasa yang ada pada daerah tujuan wisata.

Namun, akhir-akhir ini pemasaran pariwisata telah mengalami perubahan mendasar, mencari strategi global berdasarkan aliansi strategis, rincian batasan komersial dan kemajuan teknologi, terutama teknologi komunikasi dan distribusi. Faktorfaktor ini sangat memudahkan komersialisasi produk pariwisata. Sistem Distribusi Global (SDG) atau Global Distribution System (GDS) dan internet pada saat ini merupakan kunci dari pemasaran pariwisata baik bagi negara-negara maju maupun negara-negara berkembang.

Strategi bauran pemasaran dalam pengembangan dan pengelolaan kepariwisataan di kota Dili akan menghasilkan pendapatan yang maksimal bagi masyarakat dan pemerintah kota Dili. Dengan melakukan pengelolaan secara terencana dan terpadu dan dengan bauran pemasaran yang tepat terhadap wisata pantai Areia Branca maka akan diharapkan kota Dili menjadi salah satu tujuan pariwisata di Timor Leste, baik oleh wisatawan domestik maupun wisatawan mancanegara. Bauran pemasaran perlu dalam pengembangan pariwisata di kota Dili mengingat kota Dili merupakan ibu kota negara yang baru saja berdiri sendiri pada tahun 2002. Demi membangun strategi bauran pemasaran yang baik kepada masyarakat merupakan tanggung jawab penuh dari pemerintah kota Dili sendiri.

Untuk itu bauran pemasaran menjadi salah satu faktor penting yang berperan

dalam menyukseskan suatu tempat wisata. Seperti yang diungkapkan oleh Kotler dan Armstrong (2009) yaitu 7P (Price, Promotion, Place, Product, People, Proses dan Physical evidence). Sistem keseluruhan dari kegiatan usaha untuk merencanakan menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang atau jasa yang dapat memuaskan kebutuhan konsumen. Maka dari itu pemasaran pariwisata akan menjadi konsep penting yang harus dipegang dan dilaksanakan dalam membina. mempertahankan. Pertumbuhan vang diharapkan dalam bidang pariwisata sebagai program utama pengembang daerah wisata. Oleh karena itu pemasaran harus selalu mengikuti perubahan yang ada dan memerlukan alat komunikasi kepada konsumen agar bisa memanfaatkan peluang yang ada di pasar.

Bauran pemasaran merupakan siasat atau inisiatif kegiatan strategi yang akan dilakukan untuk merealisasikan tujuan promosi wisata yang telah ditetapkan. Didalamnya terkandung makna wawasan rencana kegiatan yang akan diselenggarakan dalam jangka menengah yaitu, dalam satu sampai dengan tiga tahun kedepan. pengunjung Pertumbuhan akan meningkat sejauh pelaksanaan promosi didasarkan atas perencanaan yang tepat, dapat mencapai sasaran dan berlangsung secara terus menerus dan ikut dengan tindakan penyesuaian kegiatan promosi dengan selera calon konsumen, dan ada berbagai macam kegiatan promosi yang biasa dilakukan

Penting industri pariwisata dalam perekonomian negara, dan untuk meningkatkan perekonomian negara Timor Leste maka, penelitian ini mencoba untuk menerapkan strategi manajemen pemasaran yang tepat guna meningkatkan kunjungan wisatawan, khususnya pada Distrik Dili. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui strategi marketing dalam upaya meningkatkan kedatangan wisatawan di Distrik Dili Timor Leste; (2) Untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang mempengaruhi pengelolaan pariwisata di Distrik Dili Timor Leste.

# KAJIAN LITERATUR Strategi dan Strategi *Marketing*

Menurut Glueck dan Laurence (2001), menyatakan bahwa strategi adalah rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan. Menurut Hamel dan Prahald (dikutip oleh Freddy Rangkuti, 2001) mengemukakan strategi merupakan tindakan yang bersifat incremental (senantiasa meningkat) terus menerus, dan dilakukan bersasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para konsumen dimasa depan. Dengan demikian perencanaan strategi hampir selalu dimulai dari "apa yang terjadi" bukan mulai dari "apa yang akan terjadi". Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa strategi adalah alat yang dipakai perusahaan untung memenangkan persaingan agar dapat mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Assauri (2003) menyatakan strategi marketing (pemasaran) adalah rencana vang menyeluruh, terpadu dan menyatu di bidang pemasaran, yang memberi panduan tentang kegiatan yang akan dijalani untuk dapat tercapainya tujuan pemasaran suatu perusahaan.

## Pengertian Wisatawan (Tourist)

Kata wisatawan (*Tourist*) merujuk kepada orang. Secara umum wisatawan menjadi subset atau bagian dari *traveller* atau *visitor*. Untuk dapat disebut sebagai wisatawan, seseorang haruslah seorang *traveller* atau seorang *visitor* (Pitana dan Diarta, 2009). Seorang *Visitor* adalah seorang *traveller*, tetapi tidak semua *traveller* adalah *tourist*. *Tourist* memiliki konsep yang luas, yang dapat mengacu kepada orang yang mempunyai beragam peran dalam masyarakat yang melakukan kegiatan rutin ke tempat kerja, sekolah dan sebagainya sebagai aktivitas sehari-hari. Orang-orang

menurut kategori ini sama sekali tidak dapat dikatakan sebagai *tourist*.

## Bauran Pemasaran (Marketing Mix)

Salah satu unsur dalam strategi pemasaran terpadu adalah bauran pemasaran, mrupakan stategi yang dijalankan perusahaan yang berkaitan dengan penentuan bagaimana perusahaan menyajikan penawaran produk pada suatu segmen pasar tertentu, yang merupakan pasar sasarannya. Dalam komunikasi pemasaran diperlukan suatu pendekatan yang mudah dan fleksibel yang terdapat pada bauran pemasaran (Marketing Mix). Menurut Kotler dan Keller (2009), bauran pemasaran adalah strategi produk, promosi dan penentuan harga yang bersifat unik serta dirancang untuk menghasilkan pertukaran yang saling menguntungkan dangan pasar yang ditujuh. Namun kini hal tersebut semakin berkembang tidak hanya dalam hal Product, Promotion dan Price. Namun juga mengenal Place, People, Proces dan Physical evidence.

Dalam komunikasi pemasaran ada beberapa elemen yang dipadukan yang terwujud dalam bauran komunikasi pemasaran terpadu yaitu bauran pemasaran (Marketing Mix), Dalam Marketing Mix perusahaan khususnya, ada unsur-unsur atau elemen yang menjadi dasar pertimbangan pengambilan keputusan dalam pembuatan strategi komunikasi pemasaran, 4P ditambah 3P: Product, Price, Place, Promotion, People, Proces dan Physical evidence.

#### Konsep Pemasaran Dalam Pariwisata

Suatu pendekatan pemasaran bermula dari pihak pelanggan dan pembeli. Perlunya suatu organisasi atau badan usaha pariwisata untuk meyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, sosiologi, ekonomi dan bahkan politik, sebagaimana dewasa ini kita saksikan di dunia, membuktikan kebijakan untuk menciptakan dan mempertahankan kepuasan pelanggan sebagai tujuan akhirnya dan pusat kebijakan organisasi atau badan usaha dimaksud dalam mencapai

tujuan-tujuannya. Pemikiran untuk mulai berpaling kepada pelanggan dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi atau badan usaha dan membenahi susunan dan kegiatan-kegiatan organisasi sebagaimana mestinya, telah dikenal dan diterapkan di dalam berbagai bidang usaha selama lebih dari 30 tahun lampau. Namun pada bidang pariwisata, konsep pemasaran, sebagai suatu doktrin yang selayaknya dipatuhi oleh organisasi pariwisata nasional, masih sedang diperjuangkan. Di pihak lain, badan usaha pariwisata khususnya di negara-negara industri yang pariwisatanya sudah maju, telah menerapkan pendekatan pemasaran itu dan itulah sebabnya mengapa usaha perjalanan dan hotel-hotel berantai telah berkembang pesat pada tingkat yang mengagumkan dan telah merebut pasaran wisata dunia.

Konsep pemasaran ini, landasan filosofi suatu usaha, berbeda dengan konsep yang berorientasi pada produksi (production orientation). Yang diutamakan adalah produksi barang atau jasa-jasa, baru kemudian kebijaksanaan penjualan berupaya menjuala apa yang telah diproduksi. Produksi pariwisata jika dilihat dari daerah tujuan wisata, bersifat suatu perpaduan (amaglam) dari beraneka ragam unsur atau komponen. Ada beberapa diantaranya yang dapat dijamah sedang yang lain tidak terjamah (jasa-jasa), maka satu-satunya jalan bagi organisasi yaitu mencari informasi tentang kebutuhan-kebutuhan. harapan-harapan, sikap, tingkah laku, kesukaan dan hal-hal yang tidak disukainya pada saat merumuskan dan mengembangkan komponen produk wisata. Jika diterapkan suatu pendekatan mengakibatkan pemborosan modal, waktu dan tenaga karena perubahan yang terus menerus yang harus diterapkan di dalam penawarannya.

Karena itu konsep pemasaran ini harus diartikan sebagai suatu orientasi kebijakan usaha dan suatu pembenahan total dalam pemikiran-pemikiran dasar dan penerapannya dalam manajemen organisasi atau badan usaha. Hal ini membantu organisasi dan badan usaha pariwisata untuk menetapkan suatu sistem komunikasi yang efektif dan konsisten dengan para wisatawan yang real maupun potensial di pasaran selektif atau pasaran biasa dan berusaha mengetahui keinginan, kebutuhan, motivasi, kesukaan dan hal-hal yang tidak disukai, supaya mampu memenuhi persyaratan-persyaratan wisata sebaik-baiknya.

#### Pemasaran Pariwisata

Lumbson dalam Vellas dan Lionel (2009) memberikan definisi pemasaran pariwisata sebagai berikut: Proses manajerial yang mengantisipasi dan memuaskan keinginan pengunjung vang ada calon pengunjung secara lebih efektif dari pemasok atau destinasi pesaing. Perubahan manajemen dipacu oleh laba, dan manfaat bagi masyarakat atau keduanya; jalan mana pun yang ditempuh, sukses jangka panjang tergantung dari interaksi antara pelanggan dan pemasok. Ini juga berarti menyelamatkan kebutuhan lingkungan dan masyarakat serta merupakan inti dari kepuasan konsumen. Hal-hal tersebut tidak dapat lagi dianggap lagi sebagai suatu yang terpisah satu dengan lainnya.

Beberapa ahli yang memberikan pandangan dan definisi mengenai marketing kepariwisataan antara Menurut lain: Wardiyanta (2010)marketing bahwa kepariwisataan adalah suatu sistem dan koordinasi yang harus dilaksanakan sebagai kebijaksanaan bagi perusahaan sebagai kebijaksanaan bagi perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang kepariwisataan, baik dalam ruang lingkup lokal, regional, nasioanl maupun internasional. mencapai kepuasan optimal atas kebutuhankebutuhan wisatawan, di samping untuk mencapai kebutuhan yang yang wajar.

Menurut Wahap (2006) *marketing* kepariwisataanadalahsuatuprosesmanajemen dimana organisasi kepariwisataan nasional atau perusahaan industri pariwisata untuk menentukan data aktual dan potensial *tourist*, mengadakan komunikasi dengan mereka

untuk menentukan serta mempengsruhi keinginan, kebutuhan, motivasi, kesukaan pada daerah lokal, regional, nasional maupun internasionaldan kemudian merumuskan dan menyesuaikan obyek – obyek pariwisata yang mencapai kepuasan optimal para wisatawan, dengan demikian tercapaila tujuannya. Secara umum pada disimpulkan bahwa *Tourism Matketing* adalah seluruh kegiatan untuk mempertemukan permintaan dan penawaran sehingga pembeli mendapatkan kepuasan dan penjual mendapatkan keuntungan maksimal dengan resiko seminimal mungkin.

Dewasa ini, perusahaan-perusahaan modern tidak dapat dijalankan hanya berdasarkan intuisi dan kerajinan. Tekanan lingkungan dan kelembagaan yang beraneka ragam terhadap suatu badan usaha kelas menengah atau besar memaksa penerapan manajemen yang baik dan teknik-teknik, pemasaran yang jitu. Karena itu pengetahuan mengenai teknik-teknik, kaidah-kaidah dan praktek-praktek itu merupakan suatu keharusan jika suatu kemajuan ingin dicapai. Dalam kepariwisataan, yang merupakan satu industri yang kompleks, maka organisasiorganisasi pariwisata nasional, khusus di negara-negara penerima wisatawan, harus diorganisasikan dan dijalankan ditata, menurut konsep-konsep manajemen dan pemasaran ilmiah modern, seandainya tujuan-tujuan nasional untuk meningkatkan pertumbuhan pariwisata ingin dicapai.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Yuliana (2010) tentang *Strategi Promosi Dinas Pariwisata Dalam Meningkatkan Kunjungan Wisatawan Di Warung Apung Jimbung*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa objek wisata Warung Apung Jimbung memiliki strategi yang sangat besar bagi kepariwisataan Kabupaten Klaten pada khususnya dan Indonesia pada umumnya. Usaha Diparta Kabupaten Klaten dalam usaha mengembangkan objek wisata Warung Apung Jimbung ditekankan pada pembangunan fisik maupun non fisik di objek wisata tersebut.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Nur Wening, Muhammad Al Hasny,

Ridha Fitryana . 2014. Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Jumlah Kunjungan Pada Objek Wisata Kebun Raya Dan Kebun Binatang (KRKB) Gembira Loka Di Kota Yogyakarta. Dalam penelitian tersebut didapatkan hasil strategi pemasaran KRKB Gembira Loka berada pada posisi kuadran 1 yaitu mendukung strategi yang agresif. Artinya perusahaan berada dalam situasi yang sangat menguntungkan karena memiliki peluan dan kekuatan, sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada dengan memaksimalkan kekuatan yang telah dimiliki. Kekuatan perusahaan ditunjukkan oleh indikator kualitas produk, pelayanan konsumen, penyediaan fasilitas, variasi wisata, lokasi perusahaan, efektivitas promosi serta permodalan. Sedangkan yang menjadi kelemahan bagi perusahaan adalah kualitas SDM, penetapan harga dan perubahan teknologi. Peluang perusahaan ditunjukkan oleh indikator kepuasan konsumen. pertumbuhan pasar, daya beli konsumen, loyalitas pelanggan, kondisi ekonomi, dan juga keuntunga, sedangkan yang menjadi ancaman dari perusahaan adalah pengaruh cuaca, perkembangan teknologi, inflasi, dan peraturan pemerintah.

# **METODE PENELITIAN**

Objek dalam penelitian ini adalah strategi *marketing* dalam upaya meningkatkan kedatangan wisatawan di Distrik Dili Timor Leste. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yaitu data yang berupa uraian serta informasi gambaran umum serta potensi yang dimiliki di Distrik Dili Timor Leste dan data kuantitatif adalah data yang berupa angka, seperti jumlah kunjungan wisatawan yang datang ke Timor Leste.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis cenderung berwujud kata-kata dari pada deretan angka-angka, sehingga data yang muncul dalam analisis ini lebih banyak berupa deskriptif (kata-kata). Analisis deskriptif penelitian ini menggunakan pendekatan analisis SWOT dan analisis *marketing mix*.

Analisis ini dikemukakan untuk mengkaji potensi yang dimiliki.

#### **Analisis SWOT**

- a. Kekuatan (*strength*), yakni hal-hal yang mendorong dan berupa potensi-potensi wisata, baik fisik maupun non fisik dalam pengembangan pariwisata di Distrik Dili.
- b. Kelemahan (*weakness*), yakni yang menghambat proses pengembangan pariwisata di Distrik Dili Timor Leste.
- c. Peluang (*opportunity*), yakni semakin banyak peluang kerja atau kesempatan berusaha bagi warga masyarakat di Distrik Dili terkait dengan perkembangan di sektor pariwisata.
- d. Ancaman (threat), yakni minimnya kesadaran masyarakat, kondisi geografis daerah serta minimnya SDM pariwisata dalam proses perencanaan dan pengembangan pariwisata di daerah. (Freddy Rangkuti; 2001)

Dalam penelitian ini akan diperoleh gambaran tentang strategi *marketing* dalam upaya meningkatkan kedatangan wisatawan di Distrik Dili Timor Leste.

#### Analisis Marketing Mix

Menurut Kotler dan Armstrong (2009), bauran pemasaran adalah kombinasi dari variabel atau kegiatan yang merupakan inti dari pemasaran yang terdiri dari strategi produk (product), harga (price), promosi (promotion), dan distribusi (place). Berdasarkan definisi beberapa ahli, secara umum variabel-variabel Marketing Mix yang utama ada empat yang dikenal dengan "4P" yaitu:

#### a. *Product* (produk)

Produk merupakan kombinasi barang dan jasa yang di tawarkan perusahaan kepada pasar sasaran. Produk tidak hanya meliputi unit fisiknya saja tetapi juga kemasan, garansi, merek, dan pelayanan purna jual.

# b. Price (harga)

Harga adalah apa yang harus diberikan oleh pembeli untuk mendapatkan suatu produk. Harga bukan saja suatu komponen bagi perusahaan untuk mengembalikan modalnya. Tetapi juga untuk mendapatkan keuntungan dan menentukan kelangsungan hidup perusahaan.

## c. Place (Tempat)

Tempat menunjukan berbagai kegiatan yang di lakukan perusahaan untuk menjadikan produk dapat diperoleh dan tersedia bagi perusahaan

## d. Promotion (Promosi)

Promosi sebagai kegiatan yang menghasilkan informasi, membujuk, atau mengingatkan konsumen akan manfaat dari suatu produk tujuan dari melakukan kegiatan promosi adalah:

- a) Memperkenalkan produk baru kepada masyarakat.
- b) Memperpanjang masa kedewasaan produk.
- c) Menjaga stabilitas prusahaan dari kemungkinan persaingan.
- d) Mendorong penjualan produk.

# HASIL DAN PEMBAHASAN Analisis SWOT

Beberapa hal yang diperoleh mengenai kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Penjelasan mengenai hal tersebut akan disajikan sebagai berikut:

#### a. Kekuatan (Strength)

Distrik Dili memiliki kekuatan berupa potensi wisata alam dan wisata budaya yang unik dan khas, pemandangan alam daerah pegunungan dan daerah persawahan di kawasan timur, keramah tamahan penduduk, nilai sejarah yang sampai saat ini masih dipertahankan, desain arsitektur yang khas, kelangkaan pada binatang seperti kerbau putih, rusa hutan, ikan-ikan dan kelangkaan pada tumbuh-tumbuhan seperti kayu cendana. Adapun kekuatan untuk meningkatkan kedatangan wisatawan di Distrik Dili Timor Leste.

# b. Kelemahan (Weakness)

Distrik Dili tidak terlepas pula kelemahan-kelemahan seperti terbatasnya Sumber Daya Manusia (SDM) dibidang pariwisata, kurang perhatian dari pemerintah setempat mengembangkan potensi untuk pariwisata terbatasnya yang ada, aksesibilitas kurangnya promosi, terbatasnya informasi pariwisata, tata letak kota dan bangunan tidak beraturan, kurangnya sarana hiburan, sehingga kedatangan wisatawan di Distrik Dili Timor Leste menurun.

# c. Peluang (Opportunity)

Distrik Dili memiliki peluang yang sangat besar karena daerahnya yang dengan negara Indonesia dan letak geografisnya cenderung lebih dekat dengan Australia. Pengelolaan wisata pada Distrik Dili diharapkan mampu menciptakan peluang yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat Dili pada umumnya, adanya peluang kerja baru di sektor pariwisata untuk mempromosikan Distrik Dili dan Timor Leste di mata dunia Internasional sehingga menarik para wisatawan di muka bumi ini, dan dapat menarik investor-investor asing untuk menanamkan modal di sektor pariwisata seperti di hotel, restaurant, travel dan bandara. Strategi untuk memanfaatkan seluruh kekuatan untuk membuat dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya yaitu:

- Pemeliharaan dan pengembangan kawasan pariwisata
- Meningkatkan promosi paket wisata yang ada di Distrik Dili Timor Leste melalui media yang lebih luas
- Lebih sering menggelar *eventevent* dilokasi wisata untuk menarik pengunjung dan wisatawan
- Meningkatkan sarana pendukung wisata seperti sarana akomodasi, rumah makan dan souvenir untuk wisatawan.

# d. Ancaman (*Threat*)

Distrik Dili perlu memperhatikan ancaman yang akan muncul seperti ketidakstabilan politik dan keamanan akan membawa dampak yang tidak menguntungkan. Serta minimnya Sumber Daya Manusia (SDM) pariwisata dalam proses perencanaan dan pengembangan pariwisata di Distrik Dili.

Tabel 2. Analisis SWOT

	Strength (S)	Weakness (W)
Internal	- Beraneka ragam budaya yang khas dan unik	- Pembangunan yang tidak merata
Eksternal	- Kekayaan alamnya yang indah - Budaya yang dimiliki sangat kental	<ul> <li>Pengelolaan Daya Tarik Wisata (DTW) kurang maksimal</li> <li>Terbatasnya SDM dibidang pariwisata</li> <li>Kurangnya pemerintah untuk memperhatikan budaya di Distrik Dili</li> <li>Kurangnya promosi.</li> </ul>
Opportunities  - Kondisi demografis yang cukup strategi  - Banyaknya investor asing yang mau manambah modalnya di Distrik Dili  - Letaknya yang dekat dengan Australia dan Indonesia.	Strategi (SO)  - Mempertahankan budaya yang dimiliki serta menjaga keindahan alam  - Ditingkatkan promosi paket wisata yang di Distrik Dili Timor Leste melalui media yang lebih luas  - Lebih sering gelar event-event dilokasi wisata untuk menarik pengunjung dan wisatawan  - Meningkatkan sarana pendukung wisata seperti sarana akomodasi, rumah makan dan souvenir untuk wisatawan.	Strategi (WO)  - Membentuk suatu organisasi atau mengelola pariwisata baik pihak swasta maupun pemerintah.  - Membangun ulang atau memperbaiki kembali pembangunan dan membuat manajemen baru pada pengelolaan DTW.
Threat (T)  - Kondisi politik yang kurang mendukung.  - Minimnya SDM pariwisata dalam proses perencanaan dan pengembangan pariwisata di Distrik Dili.	Strategi (ST)  - Membangun situasi politik yang aman di berbagai bidang.  - Membuat atau memperbaiki produk pariwisata yang dimiliki di Distrik Dili.	Strategi (WT)  - Mengajak pihak swasta atau pemerintah ikut mengembangkan dan mengolah pariwisata.  - Manajemen baru dalam pengelolaan DTW dan menciptakan atau mendesain ulang produk pariwisata yang ada.

# Bauran Pemasaran atau *Marketing Mix* yang dilakukan di Distrik Dili Timor Leste

Timor Leste merupakan potensi pariwisata yang merupakan sumber devisa bagi negara, dengan pengelolaan dan strategi pemasaran yang tepat maka menjadi sasaran bagi wisatawan untuk berkunjung. Karakteristik dan proses pengambilan keputusan berkunjung akan menghasilkan keputusan minat berkunjung wisatawan.

## a. *Product* (Produk)

Produk utama yang ditawarkan oleh Distrik Dili Timor Leste adalah penyediaan fasilitas wisata yang dimiliki oleh wisata di Distrik Dili, serta lokasi wisata di Distrik Dili sangat strategis tepat berada di bukit dan pantai sehingga wisatawan menikmati indahnya pantai vang berada di tempat wisata tersebut. Di samping itu di Distrik Dili khususnya di wisata pantai pasir putih (Area Branca) mulai menawarkan produk jasa vaitu produk berupa barang seperti souvenir. Produk-produk wisata di Distrik Dili menarik untuk dikunjungi, produk-produk wisata di Distrik Dili memenuhi keinginan dan kebutuhan wisatawan asing untuk melakukan kegiatan wisata, produk-produk wisata di Distrik Dili memiliki keistimewaan tambahan (Features).

## b. *Price* (Harga)

Harga adalah jumlah uang yang dibebankan untuk sebuah produk atau jumlah nilai yang konsumen tukarkan untuk mendapatkan manfaat memiliki atau menggunakan produk Keterjangkauan atau jasa. harga produk-produk, kesesuaian harga dengan kualitas produk-produk wisata di Distrik Dili Timor Leste, kesesuaian harga dengan manfaat.

#### c. Place (Tempat)

Tempat pariwisata yang berada di Distrik Dili Timor Leste sangat indah untuk menarik wisatawan, tempat yang berada di Distrik Dili mungkin belum banyak wisatawa luar negeri. Letak produk-produk wisata strategis dan belum mempunyai sarana transportasi mulai dibuatkan pendukung akomodasi untuk memudahkan wisatawan asing dalam mencapai tempat tersebut, tempat sangat nyaman bagi wisatawan, keamanan kawasan sekitar tempat-tempat belum terjaga dengan baik.

## d. Promotion (Promosi)

Promosi adalah suatu kegiatan yang mengkombinasikan keunggulan produk dan menunjukan konsumen untuk membeli, strategi promosi tempat wisata sangat diperlukan oleh daerah-daerah yang memiliki banyak potensi di Distrik Dili Timor Leste. Dalam perkembangan objek wisata ini menghadapi kendala yaitu tingkat kunjungan wisatawan yang cenderung tidak stabil atau kurang maksimal. Hal ini disebabkan karena kurangnya promosi dan kurangnya fasilitas yang tersedia. Kurangnya kuantitas penyampaian iklan di media promosi, kualitas penyampaian pesan penayangan iklan dimedia promosi penjualan wisata di Distrik Dili (misalnya dalam penelitian ini adalah berupa penawaran paket-paket di Dili).

# e. People (Orang)

Pelaku pariwisata dalam memasarkan pariwisata untuk menarik wisatawan yang berlibur di Distrik Dili Timor Leste. Hal ini dilakukan oleh Direktorat Nasional Pemasaran Pariwisata tentunya dengan tujuan:

- 1. Menarik minat sebanyak mungkin calon wisatawan maupun investor, baik dalam negeri maupun mancanegara, untuk berkunjung maupun menginvestasikan modalnya di Timor Leste.
- 2. Meningkatkan pendapatan masyarakat maupun pendapatan asli daerah melalui kegiatan kepariwisatawan maupun kegiatan investasi.
- 3. Melestarikan berbagai potensi sumber daya investasi dan kepariwisatawan.
- 4. Meningkatkan taraf hidup kesejahteraan masyarakat.

## f. Process (Proses)

Untuk mendukung proses kelancaran yang diberikan, maka pihak pemerintah

khususnya Direktorat Nasional Pemasaran Pariwisata mendidik dan melatih karyawan yang bekerja di Direktorat tersebut untuk menata pariwisata yang berada di Distrik Dili sebaik mungkin segala wisata yang berada di Distrik Dili diperhatikan dan segera diperbaiki. Dalam proses penghantaran jasa dari pihak pemerintah kepada wisatawan yang akan menikmati wisata yang berada di Distrik Dili Timor Leste. Proses penghantaran jasa ini akan di dukung dengan adanya standarisasi kerja pemerintah kualitas untuk membangun wisata yang berada di Dili. Untuk itu proses membangun wisata agar wisata tersebut menarik terhadap wisatawan yang berkunjung di Distrik Dili Timor Leste.

## g. Physical Evidence (Bukti fisik)

Di Distrik Dili Timor Leste selalu menjaga lingkungan fisik yang ada disekitar wisata baik dalam maupun luar di tempat wisata tersebut. Pariwisata yang berada di Distrik Dili Timor Leste pemerintahan mulai memperhatikan bentuk bangunan, interior penataan tamandan tanaman, dan selalu berusaha menyesuaikan agar selalu mengikuti perkembangan zaman. Selain itu pariwisata di Distrik Dili juga selalu melihat dan memantau fisik pariwisata yang berada di luar negeri. Hal ini semua ditunjukan oleh pariwisata yang berada di Distrik Dili, mereka tidak pernah ketinggalan dan bahkan dapat menambah daya tarik wisatawan di Distrik Dili Timor Leste.

# SIMPULAN DAN SARAN Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan Strategi dan Bauran Pemasaran atau *Marketing Mix* yang dilakukan di Distrik Dili Timor Leste

- 1. Produk utama yang ditawarkan oleh Distrik Dili Timor Leste adalah penyediaan fasilitas wisata alam yang dimiliki oleh wisata distrik Dili, serta khususnya di wisata pantai pasir putih (Area Branca) mulai ditawarkan produk jasa yaitu produk berupa barang seperti souvenir.
- Harga dilakukan strategi keterjangkauan harga produk-produk, kesesuaian harga dengan kualitas produk-produk wisata di Distrik Dili Timor Leste dan kesesuaian harga dengan manfaat.
- 3. Tempat Pariwisata yang berada di Distrik Dili Timor Leste sangat indah untuk menarik wisatawan, dan juga masih banyak tempat wisata yang belum dikenal banyak wisatawan luar negeri, mulai dibuatkan pendukung akomodasi untuk memudahkan wisatawan asing dalam mencapai tempat tersebut, tempat sangat nyaman bagi wisatawan, namun keamanan kawasan sekitar tempat-tempat belum terjaga dengan baik
- 4. Kurangnya promosi dan kurangnya fasilitas yang tersedia. Kurangnya kuantitas penyampaian iklan di media promosi, kualitas penyampaian pesan dalam penayangan iklan dimedia promosi penjualan wisata di Distrik Dili
- 5. Direktorat Nasional Pemasaran Pariwisata memfasilitasi Orang (*People*) sebagai pelaku pariwisata dalam melaksanakan pelayanan pariwisata kepada wisatawan yang berlibur ke Dili Timor Leste.
- 6. Untuk mendukung proses kelancaran yang diberikan,maka pihak pemerintah khususnya Direktoral Nasiaonal Pemasaran Pariwisata mendidik dan melatih karyawan yang bekerja di Derektorat tersebut.
- 7. Phisical Evidence (Bukti Fisik), di Distrik Dili Timor Leste selalu menjaga lingkungan fisik yang ada di sekitat tempat wisata tersebut.

#### Saran

Berdasarkan simpulan maka dapat diberikan saran-saran sebagi berikut:

- 1. Strategi pemasaran dalam upaya meningkatkan kedatangan wisatawan di Distrik Dili Timor Leste, pemerintah daerah Distrik Dili sebaiknya memfokuskan pengembangan potensi wisata budaya yang dimiliki guna menarik wisatawan untuk berkunjung ke Distrik Dili.
- 2. Pemerinta Daerah Distrik Dili perlu memfasilitasi penyediaaan Lembagalembaga dibidang pariwisata,baik itu biro perjalanan wisata, perhotelan, restaurant, guide,dan lainya.sehingga dapat menunjang kegiatan pariwisata.
- 3. Strategi Pemerintah sebaiknya memperbaiki lokasi-lokasi objek wisata yang sudah rusak dan terbengkalai sehingga dapat berfungsi kembali dan menarik perhatian wisatawanyang datang berkunjung.
- 4. Pemerintah perlu meningkatkan promosi wisata alam dan budaya yang di miliki Negara Timor Leste, dalam upaya meningkatkan kedatangan wisatawan ke Distrik Dili Timor Leste.
- 5. Perlunya penambahan petugas keamanan di setiap tempat wisata untuk meningkatkan keamanan di Obyek wisata tersebut.agar tidak terjadi halhal yang tidak diinginkan, misalnya kriminalitas yang dapat merusak citra kepariwisataan di Distrik Dili Timor Leste.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Assauri, Sofjan. 2003. Manajemen Pemasaran Dasar, Konsep, dan Strategi. Rajawali Pers. Jakarta.
- Freddy Rangkuti. 2001. *Analisis SWOT Tehnik Membedah Kasus Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Glueck, William dan Lawrence K. Jauch, 2001. Manajemen Strategi dan Kebijaksanaan Perusahaan. Erlangga. Jakarta.
- Kotler, Philip dan Armstrong, Gary. 2009. Prinsip – Prinsip Pemasaran. PT Indeks. Jakarta.
- Kotler, Philip, dan Keller, Kevin Lane. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Ketiga Belas. Jilid Pertama. Erlangga. Jakarta.
- Nur Wening, Muhammad Al Hasny, Ridha Fitryana. 2014. Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Jumlah Kunjungan Pada Objek Wisata Kebun Raya Dan Kebun Binatang (KRKB) Gembira Loka Di Kota Yogyakarta. *Jurnal Kajian Bisnis*. 2 (1): 1-10.
- Pitana, Gede dan Diarta, Surya. 2009. *Pengantar Ilmu Pariwisata*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Vellas, Francois dan Lionel, Becherel. 2008.

  \*Pemasaran Pariwisata Internasional.

  Penerbit Yayasan Obor Indonesia.

  Jakarta.
- Wardiyanta, 2010, Metode *Penelitian Pariwisata*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Wahap, Salah. 2006. *Manajemen Kepariwisataa*. Penerbit Pradnya Pramita. Jakarta.
- Yuliana. 2010. Strategi Promosi Dinas Pariwisata Dalam Meningkatkan Kunjungan Wisatawan Di Warung Apung Jimbung. Fakultas Satra Dan Seni Rupa Universitas Sebelas Maret Surakarta

# PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, STRES KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

# Made Siska Dwi Jayanthi<sup>1)</sup>, Ni Nyoman Suryani<sup>2)</sup>,

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Mahasaraswati Denpasar Email: ¹siska.jayanthii@gmail.com, ²nyomansuryani54@gmail.com

Abstract: This research aims to find out and analyze the influence of work ability, work stress and work ethic are partial or simultaneous performance against CV Waja Motor Blahbatuh using 50 samples (all employees). Technical analysis is the Study of the instrument Test (test validity, Reliability Test), a classic Assumption Test (test of Normality, test Multicollinearity Test, Heteroskedasitas), test the hypothesis (Multiple Linear regression analysis, Correlation Analysis of multiple Determination, analysis, test, test t) F. Research results based on multiple regression analysis of acquired patterns of positive influence the ability of work and work ethic against the performance of the employees and the pattern of negative influences of work stress on performance of employees. F test results show that  $F_{hitung}$  registration (24.607). Therefore  $F_{hitung}$  is greater than  $F_{tabel}$  (2.84) means the simultaneous work ability, work stress and work ethic of significant effect on performance of employees. T test results for variable working ability obtained  $t_{hitung}$  (2.491) greater than  $t_{tabel}$  (2.021), means the ability of a significant effect on performance of work of employees. To work stress variables obtained  $t_{hitung}$  (-2.221) greater than  $t_{tabel}$  (-2.021), mean work stress and significant effect on performance of employees. And for variable work ethic earned  $t_{hitung}$  (2.714) greater than  $t_{tabel}$  (2.021), meaning influential work ethic and significantly to the performance of the employee.

Keywords: Work Ability, Work Stress, Work Ethic, Performance Employee

#### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang sangat penting yang menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar memberikan konstribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. CV Waja Motor Blahbatuh adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor Yamaha.

Fenomena yang terjadi saat ini pada CV Waja Motor Blahbatuh adalah bahwa kinerja karyawan yang mengalami penurunan, hal ini terlihat dari beberapa indikator antara lain kemampuan kerja. Aspek kemampuan terlihat dari tingkat pendidikan. Sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 23 orang, Diploma sebanyak 15 orang dan terendah pada tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 12 orang. Hal ini diduga terjadi karena penetapan dari CV Waja Motor Blahbatuh yang selalu memperhatikan kemampuan kerja oleh

karyawannya tidak berjalan dengan baik. Hal ini mengakibatkan dalam pelaksanaannya banyak karyawan yang mengeluh terhadap pekerjaan yang dikerjakannya karena tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

Faktor lain yang menyebabkan kinerja karyawan rendah dapat dilihat dari stres kerja dari karyawan yang masih tinggi. Adanya tekanan kerja yang diberikan oleh pimpinan perusahaan terhadap karyawan, yang mana hal tersebut akan menimbulkan stres kerja pada karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kinerja seseorang yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Selain kemampuan kerja dan stres kerja kinerja karyawan adalah etos kerja. Masalah etos kerja karyawan, ternyata masih banyak karyawan yang kurang memiliki jiwa pengabdian, keseriusan serta upaya berkerja keras dalam bekerja, dan masih banyaknya karyawan yang melanggar norma dan aturanaturan yang telah dibuat oleh perusahaan yaitu masih ada karyawan yang kadangkadang datang terlambat, sehingga belum

ada nilai lebih yang diberikan terhadap perusahaan. Hal ini berpengaruh pada tingkat penjualan pada tahun 2016 yang tidak sesuai dengan target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja menurun.

Adapun tujuan kegiatan adalah: (1) Mengetahui dan menganalisis kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Waja Motor Blahbatuh; (2) Mengetahui dan menganalisis stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Waja Motor Blahbatuh; (3) Mengetahui dan menganalisis etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Waja Motor Blahbatuh; (4) Mengetahui dan menganalisis kemampuan kerja, stres kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Waja Motor Blahbatuh.

Ada keterkaitan antara kemampuan kerja, stres kerja dan etos kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kemampuan kerja dan etos kerja yang tinggi serta stres kerja yang rendah yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

# KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2009). Kemampuan (ability) merupakan suatu kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Siswanto & Sucipto, 2008). Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan berarti sebuah sifat yang dimiliki oleh seorang individu baik yang telah melekat pada diri manusia maupun keterampilan yang dapat dipelajari sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

## Stres Kerja

Menurut Rivai (2009), stres kerja kondisi ketegangan merupakan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Mangkunegara (2008) mendefinisikan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah tekanan yang dirasakan oleh karyawan karena tuntutan vang diberikan oleh lingkungan pekerjaan yang bisa mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang didalam bekeria.

## Etos Kerja

Chaplin (2011) menyatakan etos kerja merupakan watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Sinamo (2011) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah dedikasi karyawan terhadap perkerjaannya yang tercermin dari perilaku dan pekerjaannya yang disertai dengan semangat yang tinggi guna mewujudkan sesuatu keinginan.

## Kinerja Karyawan

Murpy Cleveland dalam Pasolong (2007) mengatakan kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, konsumen, dan memberikan kepuasan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2010). Dari pendapat diatas kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

# Hubungan Kemampuan Kerja, Stres Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ada beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang dilakukan saat ini. Pertama oleh Dewi (2014) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Taruna Sejahtera. Kedua oleh Hermita (2011) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Ketiga oleh Mailoor (2015) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.

Berdasarkan uraian hubungan variabel diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- Kemampuan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Waja Motor Blahbatuh.
- Stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Waja Motor Blahbatuh.
- 3. Etos kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Waja Motor Blahbatuh.
- 4. Kemampuan kerja, stres kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Waja Motor Blahbatuh.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan CV Waja Motor Blahbatuh yang beralamat di Jalan Udayana No 99x, Dsn. Antugan Blahbatuh, Dipilihnya lokasi Gianvar. tersebut dikarenakan adanya keterbukaan dari salah satu pihak di CV Waja Motor Blahbatuh, memudahkan sehingga akan pengumpulan data saat melakukan penelitian. Adapun objek penelitian dalam tulisan ini adalah karyawan CV Waja Motor Blahbatuh yang dikaitkan dengan kemampuan kerja, stres kerja, etos kerja dan kinerja karyawan.

Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Waja Motor Blahbatuh yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2010) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini, maka lebih mudah dituangkan dalam indikator-indikator sehingga variabel tersebut bisa diukur. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>) adalah sifat atau ketrampilan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dalam perusahaan CV Waja Motor Blahbatuh. Indikator dalam variabel kemampuan kerja yaitu: Kesanggupan dimana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang berikan kepadanya pada CV Waja Motor Blahbatuh. Pendidikan adalah pengetahuan yang dimiliki karyawan termasuk peningkatan pekerjaan secara teori dan ketrampilan terhadap permasalahan pada CV Waja Motor Blahbatuh. Masa kerja adalah waktu diperlukan karyawan dalam bekerja pada CV Waja Motor Blahbatuh.
- Stres Kerja (X<sub>2</sub>) adalah suatu bentuk tanggapan karyawan CV Motor Blahbatuh, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya dirasakan yang mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Adapun indikator yang digunakan adalah: Beban kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan sesuai target yang ditetapkan oleh CV Waja Motor Blahbatuh. Tuntutan atau tekanan dari atasan pada CV Waja Motor Blahbatuh. Ketegangan atau kesalahan yang dilakukan oleh karvawan pada waktu akhir (deadline) dalam menyelesaikan pekerjaan pada CV Waja Motor Blahbatuh.

- Etos Kerja (X<sub>2</sub>) adalah karakter seorang individu yang berupa pengabdian dedikasi karyawan terhadap atau perkerjaannya pada CV Waja Motor Blahbatuh. Indikator etos kerja adalah: Menghargai waktu adalah karyawan yang memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat berharga pada CV Waja Motor Blahbatuh. Tangguh dan pantang menyerah adalah karyawan bekerja keras dan ulet yang suka dalam menghadapi setiap tantangan atau tekanan pada CV Waja Motor Blahbatuh. Keinginan untuk mandiri karyawan adalah berusaha untuk mengeluarkan kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri pada CV Waja Motor Blahbatuh. Penyesuaian adalah karyawan yang dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan pada CV Waja Motor Blahbatuh.
- Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai hasil pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan iawab vang diberikan tanggung kepadanya pada CV Waja Motor Cabang Blahbatuh. Adapun indikator yang digunakan adalah: Kualitas kerja adalah mutu kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan pada CV Waja Motor Blahbatuh. Kuantitas kerja adalah jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan pada CV Waja Motor Blahbatuh. Pelaksanaan tugas adalah karyawan mampu melakukan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan pada CV Waja Motor Blahbatuh. Tanggung jawab adalah kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh CV Waja Motor Blahbatuh.

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2010), sumber

data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dengan menggunakan metode pengumpulan data yang berupa penelitian dan kuesioner, dalam hal ini yaitu jawaban kuisoner yang diberikan oleh responden yaitu karyawan pada CV Waja Motor Blahbatuh

Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder diperoleh dengan menggunakan metode pengumpulan data yang berupa pencatatan dokumen pada CV Waja Motor Cabang Blahbatuh. Instrumen variabel penelitian diperoleh melalui jawaban responden dengan memberikan tanda pada setiap kategori pernyataan yang disusun berdasarkan skala likert (1-5).

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan regresi linier berganda. Pendekatan deskriptif yang digunakan adalah uraian dari tabel – tabel yang menggambarkan kondisi riil sampel penelitian. Urutan analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F dan uji t.

# HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah metode pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan (Umar, 2008). Item instrument dianggap valid jika lebih besar dari 0,3.

Uji reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan fakta atau kenyataan hidup tadi diukur atau diamati berkali-kali dalam waktu yang berlainan (Nursalam, 2008). Suatu konstruk variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika nilai *Alpha Cronbach* > 0,60. Dari hasil uji reliabilitas didapatkan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 sehingga instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini reliable.

## Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Variabel	Koefisie	n Regresi	т	
variabei	D	1	1	

Variabel	Koefisien Regresi		Т	Sig. t	
variabei	В	b	1	Sig. t	
Konstanta	6,181	- 2,803		0,007	
Kemampuan Kerja	0,398	0,316	2,491	0,016	
Stres Kerja	-0,197	-0,250	-2,221	0,031	
Etos Kerja	0,345	0,353	2,714	0,009	
R	= 0,785	F <sub>hitung</sub>		= 24.607	
Adjusted R Squared	= 0,591	Signifikasi		= 0,000	
Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)					

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi

Sumber: Data yang diolah

Pada tabel 1, kemampuan kerja (X<sub>1</sub>), stres kerja  $(X_2)$  dan etos kerja  $(X_3)$  memiliki makna sebagai prediksi kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$
  
 $Y = 6,181 + 0,398X_1 - 0,197X_2 + 0,345X_3$ 

Persamaan garis regresi memberikan informasi bahwa:

- 6,181 artinya apabila tidak ada perhatian terhadap kemampuan kerja  $(X_1)$ , stres kerja  $(X_2)$  dan etos kerja (X<sub>3</sub>) maka kinerja karyawan (Y) sebesar rata-rata 6,181.
- 0,398 artinya apabila stres kerja b,  $(X_2)$  dan etos kerja  $(X_3)$  dianggap konstan, maka meningkatnya kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).
- b, -0,197 artinya apabila kemampuan kerja  $(X_1)$ dan etos kerja (X<sub>2</sub>) dianggap konstan, meningkatnya stres kerja (X<sub>2</sub>) akan diikuti oleh menurunnya kinerja karyawan (Y).
- 0,345 artinya apabila kemampuan b, kerja  $(X_1)$ dan stres kerja (X<sub>2</sub>) dianggap konstan, maka meningkatnya etos kerja (X<sub>2</sub>) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).

Dari persamaan di atas, terdapat pola pengaruh variabel kemampuan kerja  $(X_1)$ , dan etos kerja  $(X_2)$  terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) adalah positif (+). Artinya apabila kemampuan kerja dan etos kerja tinggi, maka kinerja karyawan akan tinggi pula dan sebaliknya. Sedangkan variabel stres kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah negatif (-). Artinya apabila stres kerja tinggi, maka kinerja karyawan akan rendah dan sebaliknya.

## Uji t

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% (a = 0.05), dan derajat kebebasan (k = 50 -3 - 1 = 46) sehingga diperoleh t<sub>tabel</sub> sebesar 2,021.

Jika t-hitung > t-tabel berada pada daerah Ho ditolak, ada pengaruh yang signifikan secara parsial (individu) antara antara kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

Jika t-hitung < t-tabel, berada pada daerah Ho diterima, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial (individu) antara kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

Signifikansi  $t_{hitung}$  variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) yaitu  $t_{hitung}$  = 2,491 dan  $t_{tabel}$  = 2,021. Jadi 2,491 > 2,021 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti ada pengaruh signifikan antara kemampuan kerja  $(X_1)$  terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Waja Motor Blahbatuh, dan hipotesis tersebut terbukti. Hal ini memberikan makna, semakin tinggi kemampuan kerja  $(X_1)$  yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan (Y) akan semakin meningkat.

Signifikansi  $t_{hitung}$  variabel stres kerja  $(X_2)$  yaitu  $t_{hitung} = -2,221$  dan  $t_{tabel} = -2,021$ . Jadi -2,221 > -2,021 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti ada pengaruh signifikan antara stres kerja  $(X_2)$  terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Waja Motor Blahbatuh, dan hipotesis tersebut terbukti. Hal ini memberikan makna, semakin tinggi stres kerja  $(X_2)$  yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan (Y) akan semakin menurun.

Signifikansi  $t_{hitung}$  variabel etos kerja  $(X_3)$  yaitu  $t_{hitung} = 2,714$  dan  $t_{tabel} = 2,021$ . Jadi 2,714 > 2,021 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti ada pengaruh signifikan antara etos kerja  $(X_3)$  terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Waja Motor Blahbatuh, dan hipotesis tersebut terbukti. Hal ini memberikan makna, semakin tinggi etos kerja  $(X_3)$  yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan (Y) akan semakin meningkat.

#### Uji F

Derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% (a = 0,05), derajat bebas pembilang : k = 50 - 3 - 1 = 46 dan F-tabel 0,005 = 2,84.

Jika F-hitung < F-tabel atau sig > signifikansi 0,05 (5%), berada pada daerah Ho diterima dan Ha ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama) antara kemampuan kerja  $(X_1)$ , stres kerja  $(X_2)$  dan etos kerja  $(X_3)$  terhadap kinerja karyawan (Y).

Jika F-hitung > F-tabel atau sig < signifikansi 0,05 (5%), berada pada daerah

Ho ditolak dan Ha diterima ada pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama) antara kemampuan kerja  $(X_1)$ , stres kerja  $(X_2)$  dan etos kerja  $(X_3)$  terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil puji F didapatkan nilai  $F_{\rm hitung}$  = 24,607 dan  $F_{\rm tabel}$  = 2,84. Jadi 24,607 > 2,84 ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima, berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja  $(X_1)$ , stres kerja  $(X_2)$  etos kerja  $(X_3)$  terhadap kinerja karyawan (Y) di CV Waja Motor Blahbatuh. Maka hipotesis yang diajukan bahwa variabel kemampuan kerja  $(X_1)$ , stres kerja  $(X_2)$  dan etos kerja  $(X_3)$  berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV Waja Motor Blahbatuh terbukti.

# SIMPULAN DAN SARAN Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa diperoleh pola pengaruh positif variabel bebas kemampuan kerja (X1) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y), pola pengaruh negatif variabel bebas stres kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dan pola pengaruh positif variabel bebas etos kerja (X3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Secara simultan dari hasil uji F menunjukkan bahwa kemampuan kerja, stres kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

#### Saran

Beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan CV Waja Motor Blahbatuh adalah agar mampu mendidik karyawannya untuk terus meningkatkan kemampuan kerja dan etos kerja, memperhatikan stres kerja yang dimiliki karyawan agar kinerja karyawan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chaplin, J.P. 2011. *Kamus Lengkap Psikologi*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Dewi, Nurul Rohana. 2014. Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Taruna Sejahtera). *Skripsi*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga.
- Hermita. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Mailoor, Marcela V. P. 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. *Tugas Akhir*. Universitas Politeknik Negeri Manado.
- Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-8. Rosda. Bandung.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. ALFABETA. Bandung.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Judge, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sinamo, Jansen H. 2011. 8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses. PT Spirit Mahardika. Jakarta.
- Siswanto dan Sucipto, Agus. 2008. *Teori Dan Perilaku Organsasi*. UIN. Malang.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitaif, Kuantitaif, dan R&D.* Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. PT.
  Raja Grafindo persada. Jakarta.
- Nursalam.2008. Konsep dan Penerapan Metodelogi Penelitian Ilmu Keperawatan. Salemba Medika. Jakarta.

# PENGARUH PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA RESTORAN TEPI SAWAH, GIANYAR

## Putri Anggreni

Fakultas Ekonomi, Universitas Mahendradatta email: gekcay@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis tentang pengaruh pendidikan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar. Hasil analisis korelasi menunjukan hasil korelasi simultan r=0,74. Ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara pendidikan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi sebesar 54,76%, artinya pengaruh pendidikan dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap semangat kerja karyawan adalah sebesar 54,76%. Sisanya sebesar 45,24% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu seperti pemberian kompensasi, motivasi, pelatihan, dan faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil perhitungan  $t_1$ -test diperoleh  $t_1$ -test diperoleh  $t_2$ -test diperoleh  $t_3$ -test diperoleh thasil perhitungan tha

**Kata Kunci:** pendidikan, lingkungan kerja fisik, semangat kerja karyawan.

Abstract: The Research wants to analyse about the influence of education and physical work environment to employees spirit activity at Tepi Sawah Restaurant, Gianyar. The result of analysis of coreelation shows result of correlation is simultan r=0,74. This means there are strong relation between education and work physical environment to employees spirit activity. Pursuant to calculation of determinasi coefficient equal to 54,76%, its meaning influence of education and environment work physical by simultan to employees spirit activity is equal to 54,76%. The rest equal to 45,24% influenced by other factor that is like giving of compensation, motivate, training, and other factor which don't be discussed in this research. Result of calculation of t1-test obtained by t-hitung equal to 12,4 and t1tabel equal to 1,669 so that t1-hitung > t-tabel meaning education have an effect on significant to Employees Spirit Activity and result calculation of t2-test obtained t-hitung equal to 11,4 and t-tabel 1,669 so that thitung > t-tabel meaning environment work physical have an effect on significant to employees spirit activity. According to result of calculation of F-Hitung obtained F-Hitung 17,55 bigger than F-Tabel equal to 3,32 residing in at area deduction of Ho, hence Ho refused or H1 accepted, meaning it is true really there is relation which are positive and reality significant between education and work physical environment by simultan hotly work employees at Tepi Sawah Restaurant, Gianyar.

Keywords: education, physical work environment, employees spirit.

#### **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan yang didirikan pada umumnya memiliki suatu tujuan yang jelas, baik itu tujuan jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Tujuan tersebut biasanya berorientasi pada perolehan pendapatan atau laba yang sebesar-besarnya dan berusaha mempertahankan eksistensi perusahaan tersebut. Untuk mewujudkan tujuan tersebut perusahaan memanfaatkan berbagai faktor produksi yang dimilikinya, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, modal dan kemampuan (*skill*). Pemanfaatan berbagai faktor produksi

tersebut dilakukan dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan perusahaan yang dikenal dengan fungsi-fungsi perusahaan yang meliputi operasi, pemasaran, sumber daya manusia dan keuangan. Dalam menjalankan fungsi tersebut didasarkan pada fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Salah satu faktor produksi yang merupakan aset terpenting yang mutlak harus dimiliki oleh perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Utama (2001:2), SDM adalah harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan perusahaan.

Agar tercapainya semangat kerja karyawan maka pihak perusahaan perlu memberikan dorongan sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Untuk itu, pihak manajemen dalam hal ini adalah personalia harus memberikan perhatian sehingga keserasian dan hubungan harmonis akan terlihat dalam yang perusahaan. Selain faktor pendidikan, faktor lain yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja fisik. Tohardi (2000:136) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja fisik walaupun diyakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan kinerja, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan semangat kerja". Lebih lanjut Tohardi (2002:137) menyatakan bahwa "yang termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan, gangguan dalam ruang kerja (noisy), keadaan udara (kelembaban, temperatur, sirkulasi udara), warna, kebersihan dan musik".

Pendidikan dan lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kinerja tingkat pendidikan karyawan karena mempengaruhi kemampuan karyawan dalam bekerja, misalnya tingkat pendidikan karyawan rendah maka kinerja karyawan juga dapat dikatakan rendah karena kurangnya kemampuan serta tingkat intelegensial terhadap suatu permasalahan kurang. Jadi dapat dikatakan tingkat pendidikan berbanding lurus dengan kinerja yang dihasilkan karyawan. Serta tingkat pendidikan merupakan suatu faktor motivasi guna menyemangati para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik atau menghasilkan kinerja vang lebih baik. Hal tersebut di karenakan para karyawan memiliki potensi yang lebih serta dapat mencapai jenjang karier yang tinggi dengan pendidikan yang telah dimilikinya. Karena semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi jenjang karier yang diperoleh.

Lingkungan kerja fisik sangat kenyamanan kerja menentukan karena semakin baik lingkungan tempat kerja meningkatkan kenyamanan kerja karyawan. Jika karyawan sudah merasakan kenyamanan maka karyawan bersemangat dalam menjalankan akan pekerjaannya atau tugas yang sudah diberikan kepadanya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar karena dengan lingkungan kerja yang nyaman maka bukan hanya karyawan atau staff yang akan merasakan kenyamanannya melainkan para pelanggan yang datang maka akan merasakan keindahan tempat tersebut serta akan datang kembali untuk berbelanja.

Penilaian mengenai semangat kerja karyawan pegawai pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar dapat diukur dari tingkat absensi karyawan. Adapun tingkat absensi dari karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar tahun 2016 dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Daftar Absensi Kerja Karyawan pada Restoran Tepi Sawah
Tahun 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Tingkat Absensi
	(Orang)	(Hari)	(Hari)	(Hari)	(%)
1	2	3	4	5	6=5/4x100%
Januari	50	27	884	38	2,81
Februari	50	24	748	42	3,50
Maret	50	27	782	40	2,96
April	50	25	816	38	3,04
Mei	50	27	850	39	2,89
Juni	50	26	850	42	3,23
Juli	50	26	816	46	3,54
Agustus	50	27	884	46	3,41
September	50	25	748	47	3,76
Oktober	50	27	850	48	3,56
Nopember	50	26	884	44	3,38
Desember	50	26	816	36	2,77
Jumlah				38,85	
Rata-Rata				3,24	

Sumber: Restoran Tepi Sawah, Gianyar (2017)

Dari Tabel 1 dapatlah dikatakan bahwa meskipun hari kerja telah ditetapkan sedemikian rupa namun tidak semua hari kerja tersebut dapat dihadiri oleh karyawan, hal ini terbukti dari adanya absensi ratarata sebesar 3,24%. Dengan demikian jumlah absensi tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Restoran Tepi Sawah, Gianyar yaitu maksimal 3%, sehingga dapat dikatakan bahwa semangat kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar tidak memuaskan.

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara pendidikan terhadap semangat kerja karyawan pada Restoran, Gianyar; 2) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar; (3) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara pendidikan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat

kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar.

# KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Yuniarsih (2008:1) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Menurut Dessler (2003:5) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Menurut Mondy (2008:4) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi yang disebutkan di atas dapat ditarik suatu kesimpulan tentang pengertian daripada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses perencanaan, pengaturan, kepemimpinan serta pengendalian dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan perusahaan

Untuk lebih jelasnya ada beberapa ahli mempunyai pendapat yang berbedabeda mengenai pengertian pendidikan dan pelatihan. Akan tetapi disini pada prinsipnya dari semua pendapat tersebut mempuyai tujuan yang sama, hanya saja cara penyampaiannya yang berbeda-beda.

Menurut Notoatmodjo (2003:28) menyatakan bahwa "Pendidikan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia".

Menurut Flippo dikutip oleh Hasibuan (2007:112), menyatakan bahwa "Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Pelatihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu".

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:77) menyatakan bahwa "Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai keinginan dan perusahaan".

Menurut Ruky (2006:231) menyatakan bahwa "Program pendidikan lebih menekankan pada pemberian pengetahuan (knowledges) yaitu yang seorang harus tahu, baik yang baru atau dalam usaha memperkaya perbendaharaan pengetahuan dan wawasannya".

Dari pendapat diatas dapatlah disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan seseorang untuk memperkaya perbendaharaan pengetahuan dan wawasan baik teori maupun praktek. Masalah lingkungan kerja fisik merupakan salah satu hal yang sangat penting. Hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran operasi perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh agar karyawan dapat juga melaksanakan tugasnya adalah memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap para karyawan dan jalannya operasi perusahaan, sehingga dengan demikian baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tentu akan dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan begitu pula sebaliknya kerja yang buruk akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan ikut menurun.

Menurut Nitisemito (2000:183) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya: kebersihan, musik dan lain-lain".

Menurut Swastha (2002:26) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan faktor-faktor ekstern maupun intern yang dapat mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya".

Menurut Manullang (2000:12) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan bekerja. Peralatan-peralatan yang baik dan perlindungan terhadap para bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan keberhasilan, bukan saja menambah kegairahan kerja tetapi pula akan meningkatkan efisiensi".

Berdasarkan ketiga pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan dari faktor intern dan ekstern yang mempengaruhi karyawan di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Nitisemito (2000:130) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan-kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang diharapkan.

Menurut Moekijat (1999:130) menyatakan bahwa "Untuk kelompok pekerja, penggunaan yang sudah lazim menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Apabila pekerja-pekerja nampaknya merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas kelompok serta ramah-tamah satu sama lainnya, maka mereka dikatakan mempunyai semangat yang tinggi dan baik. Apabila mereka nampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah ini dikatakan sebagai bukti adanya semangat kerja yang rendah atau tidak baik.

Menurut Tohardi (2002:429) menyatakan babwa "Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik".

Berdasarkan ketiga pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong mereka untuk bekerjasama, bekerja lebih giat di dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya serta memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pokok masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat disampaikan pada penelitian ini adalah: 1) Ada pengaruh secara parsial antara pendidikan terhadap semangat kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar; 2) Ada pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar; 3) Ada pengaruh secara simultan antara pendidikan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar.

#### METODE PENELITIAN

Pendidikan merupakan variabel bebas  $(X_1)$  yang merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan intelektual, kepribadian, perilaku, teori dan pengetahuan kerja karyawan Restoran Tepi Sawah, Gianyar termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan dalam memutuskan persoalan—persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Adapun Pengukuran dan dimensi pendidikan yaitu faktor perubahan internal perusahaan dan faktor perubahan eksternal perusahaan.

Lingkungan kerja fisik merupakan variabel bebas  $(X_2)$  dalam penelitian ini yang merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan Restoran Tepi Sawah, Gianyar yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan. Lingkungan yang dimaksud dalam lingkungan kerja fisik ini adalah ruangan, penerangan, gangguan dalam ruangan kerja (noisy), keadaan udara, warna, kebersihan dan musik.

Semangat kerja karyawan merupakan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yang merupakan sikap mental dari karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar yang diukur berdasarkan tingkat absensi, kerjasama, kepuasan, dan disiplin kerja.

Tabel 2. Dimensi Dan Pengukuran Variabel Pendidikan

Variabel	Dimensi (Pendidikan)	Indikator	Skala Interval	Item
Pendidikan (X <sub>1</sub> )	1. Faktor Perubahan Internal Perusahaan	- Perubahan produk dan Jasa - Perubahan pemanfaatan	1-5	1,2
		teknologi - Perubahan karyawan - Perubahan	1-5	3,4
		pengembangan organisasi	1-5	5
		- Perkembangan dan perubahan ekonomi - Kebujaksanaan	1-5	6
	2. Faktor Perubahan Eksternal Perusahaan	Pemerintah - Makin Ketatnya Persaingan	1-5	7-8
			1-5	9
			1-5	10

Sumber: Gorda (2004:124)

Tabel 3. Dimensi Dan Pengukuran Variabel Lingkungan Kerja Fisik

	Dimensi		C1 - 1-	
Variabel	(Lingkungan Kerja Fisik)	Indikator	Skala Pengukuran	Item
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>2</sub> )	1. Ruangan	- Kondisi ruangan tempat kerja didesain dengan baik	1-5	1
	2. Disiplin Korektif	- lampu yang digunakan mampu memberikan penerangan dalam bekerja	1-5	2
	3. Gangguan Dalam Ruangan Kerja	- Keributan dalam lingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi para karyawan	1-5	3
	4. Keadaan Udara	- Sirkulasi udara serta suhu udara pada tempat kerja	1-5	4-5
	5. Warna	- Warna tembok tempat bekerja sesuai dengan konsep perusahaan	1-5	6-7
	6. Kebersihan	- Lingkungan tempat kerja yang bersih	1-5	8-9
	7. Musik	- Musik dapat memberikan nuansa santai dalam bekerja	1-5	10

Sumber: Tohardi (2002:137)

Tabel 4. Dimensi Dan Pengukuran Variabel Semangat Kerja Karyawan

Variabel	Dimensi (Semangat Kerja Karyawan)	Indikator	Skala Pengukuran	Item
Semangat Kerja Karyawan	1. Absensi	- Karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu.	1-5	1
(Y)		Karyawan sering membolos dari pekerjaan.	1-5	2
	2. Kerjasama	- Karyawan selalu melakukan kerjasama dengan teman sekerja.	1-5	3
		Para karyawan saling membantu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam perusahaan.	1-5	4
		Karyawan aktif dalam segala kegiatan perusahaan.	1-5	5
	3. Kepuasan	- Karyawan selalu diberikan insentif oleh	1-5	7
		perusahaan Lingkungan kerja yang nyaman dapat	1-5	,
		meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.		8
			1-5	
		- Pendidikan yang tinggi dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.		9
	4. Disiplin	- Karyawan patuh pada peraturan	1-5	10
		perusahaan.  - Karyawan patuh pada perintah atasan.	1-5	

Sumber: Gondokusumo (1995:94)

Populasi dalam penelitian berjumlah 24 orang karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar. Karena populasinya relatif kecil, maka semua populasi digunakan sebagai sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus).

Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu: 1) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan yang disebarkan kepada responden untuk dimintai keterangan terhadap sesuatu yang menjadi masalah dalam penelitian ini; 2) Wawancara adalah dengan melakukan tanya jawab langsung dengan pimpinan dan karyawan yang ada di Restauran Tepi Sawah, Gianyar seperti wawancara mengenai semangat

kerja karyawan; 3) Teknik dokumentasi dipergunakan untuk mengumpulkan data yang berupa catatan-catatan yang ada di Restoran Tepi Sawah, Gianyar, yaitu seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan jumlah karyawan.

Teknik analisis yang digunakan untuk memperjelas dan menerangkan analisis kuantitatif yaitu berupa informasi-informasi, teori-teori, dan uraian yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini sehinggga nantinya akan menunjang kesimpulan yang dihasilkan dalam penelitian ini. Yang termasuk analisis kualitatif pada penelitian ini adalah gambaran umum mengenai perusahaan, serta pemaparan teori yang relevan terhadap permasalahan dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi dipergunakan untuk mengetahui perubahan variabel kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) dan variabel kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

Y = Semangat Kerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi dari X<sub>1</sub>

 $b_2$  = Koefisien regresi dari  $X_2$   $X_1$  = Pendidikan  $X_2$  = Lingkungan Kerja Fisik

Diketahui bahwa:

$$\sum_{x_{1}^{2}} x_{1}^{2} = 293.5$$

$$\sum_{x_{2}^{2}} x_{2}^{2} = 529.875$$

$$y^{2} = 632$$

$$\sum_{x_{1}^{2}} x_{2}^{2} = 355.5$$

$$\sum_{x_{1}^{2}} x_{2}^{2} = 87.25$$

Maka:

$$b_{1} = \frac{\left(\sum x_{2}^{2}\right)\left(\sum x_{1}y\right) - \left(\sum x_{2}y\right)\left(\sum x_{1}x_{2}\right)}{\left(\sum x_{1}^{2}\right)\left(\sum x_{2}^{2}\right) - \left(\sum x_{1}x_{2}\right)^{2}} \qquad \bar{X}_{1} = \frac{\sum X_{1}}{n}$$

$$= \frac{(529,875)(231) - (355,5)(87,25)}{(293,5)(529,875) - (87,25)^{2}} \qquad = \frac{36,625}{36,62}$$

$$= \frac{122401,13 - 31017,375}{155518,31 - 7612,56} \qquad \bar{X}_{2} = \frac{\sum X_{2}}{n}$$

$$= \frac{91383,755}{147905,75} \qquad = \frac{1182}{32}$$

$$= 36,937$$

$$= 36,937$$

$$= 36,94$$

$$a = \bar{Y} - b_{1}$$

$$= 38,25$$

$$b_{2} = \frac{\left(\sum x_{1}^{2}\right)\left(\sum x_{2}y\right) - \left(\sum x_{1}y\right)\left(\sum x_{1}x_{2}\right)}{\left(\sum x_{1}^{2}\right)\left(\sum x_{2}^{2}\right) - \left(\sum x_{1}x_{2}\right)^{2}}$$

$$= \frac{(293,5)(355,5) - (231)(87,25)}{(293,5)(529,875) - (87,25)^{2}}$$

$$= \frac{104339,25 - 20154,75}{155518,31 - 7612,56}$$

$$= \frac{84184,5}{147905,75}$$

$$= 0,5691767$$

$$b_{2} = 0,57 \text{ (dibulatkan)}$$

$$a = \bar{Y} - b_{1} \bar{X}_{1} - b_{2} \bar{X}_{2}$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$$

$$= \frac{1224}{32}$$

$$= 38,25$$

$$\bar{X}_{1} = \frac{\sum X_{1}}{n}$$

$$= \frac{1172}{32}$$

$$\bar{X}_{2} = \frac{\sum X_{2}}{n}$$

$$= \frac{1182}{32}$$

$$= 36,9375$$

$$= 36,94 \text{ (dibulatkan)}$$

$$a = \bar{Y} - b_{1} \bar{X}_{1} - b_{2} \bar{X}_{2}$$

$$= 38,25 - (0,62)(36,62) - (0,57)(36,94)$$

$$= 38,25 - 22,70 - 21,06$$

= -5.51

Perhitungan:

 $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$  maka di peroleh persamaan regresi yaitu  $Y = -5,51 + 0,62X_1 + 0,57X_2$  yang berarti terdapat pola pengaruh positif variabel bebas pendidikan  $(X_1)$  dan lingkungan kerja fisik  $(X_2)$  terhadap variabel terikat semangat kerja karyawan (Y). Apabila variabel bebas pendidikan  $(X_1)$  dan lingkungan kerja fisik  $(X_2)$  masing-masing besarnya sama dengan  $(X_2)$  masing-masing besarnya sama dengan  $(X_2)$  nol), maka semangat kerja karyawan (Y) adalah sebesar konstanta (A) yaitu (A)0 yaitu (A)1 satuan.

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan variabel tergantung dengan variabel bebas secara simultan dengan rumus yaitu sebagai berikut:

$$ry_{1,2} = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}}$$

Dimana:

 $X_1Y = Koefisien korelasi X_1 dan Y$   $X_2Y = Koefisien korelasi X_2 dan Y$  $b_1 = Koefisien garis variabel bebas$ 

(Pelatihan)

b, = Koefisien garis variabel bebas

(Kepuasan kerja)

Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)

Diketahui bahwa:

$$\sum_{b_1} x_1 y = 231$$

$$\sum_{b_1} x_2 y = 355,5$$

$$= 0,62$$

$$b_2 = 0,57$$

$$\sum_{b_2} y^2 = 632$$

Maka perhitungannya:

$$ry_{1,2} = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}}$$

$$= \sqrt{\frac{(0,62)(231) + (0,57)(355,5)}{(632)}}$$

$$= \sqrt{\frac{143,22 + 202,635}{632}}$$

$$= \sqrt{\frac{345,855}{632}}$$

$$= \sqrt{0,5472389}$$

$$= 0,739756$$

$$= 0,74 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan perhitungan analisis korelasi di atas, maka diperoleh hasil korelasi simultan r = 0,74. Ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara pendidikan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar karena angka 0,74 berada diantara 0,60 dan 0,799.

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel yang diteliti, yaitu antara pendidikan  $(X_1)$  dan lingkungan kerja fisik  $(X_2)$  secara simultan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Rumus untuk menentukan besarnya koefisien determinasi (D) adalah:

 $D = r^2 \cdot 100\%$ 

Dimana:

D = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Diketahui bahwa:

 $r^2 = 0.74$ 

Maka Perhitungannya:

 $D = r^2 . 100\%$ 

 $D = (0.74)^2 \cdot 100\%$ 

D = 0.5476.100%

D = 54,76%

Koefisien determinasi sebesar 54,76%, artinya pengaruh pendidikan  $(X_1)$  dan lingkungan kerja fisik  $(X_2)$  secara simultan terhadap semangat kerja karyawan (Y) adalah sebesar 54,76%. Sisanya sebesar (100% - 54,76% = 45,24%) dipengaruhi oleh faktor lain yaitu seperti pemberian kompensasi, motivasi, pelatihan, dan faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Analisis  $T_{\text{test}}$  (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak digunakan dengan rumus:

$$t = \frac{b}{Sb}$$

#### Dimana:

t = t-hitung

b = Koefisien regresi

Sb = Standard error b

#### Diketahui:

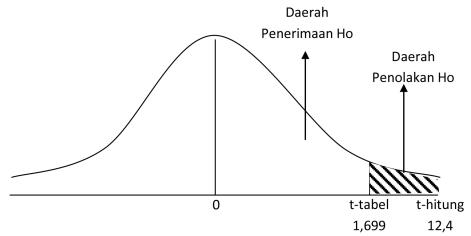
 $b_1 = 0.62$ 

 $b_2^1 = 0.57$ 

 $S\bar{b} = 0.05$ 

Pengaruh pendidikan  $(X_1)$  semangat kerja karyawan (Y) sebagai berikut: Hasil perhitungan diperoleh  $t_{\rm hitung}$  sebesar 12,4 dan  $t_{\rm ltabel}$  sebesar 1,699 sehingga  $t_{\rm hitung} > t_{\rm tabel}$  berarti pendidikan  $(X_1)$  berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) pada Restoran, Gianyar.

Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ 

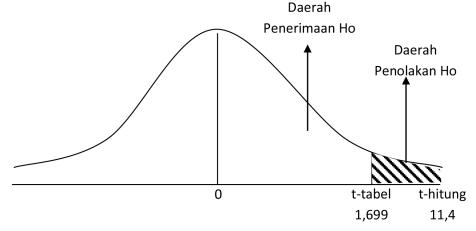


Gambar 1. Kurve Distribusi Normal antara Pendidikan (X<sub>1</sub>) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Hi diterima dan Apabila  $t_{hitung}$  £  $t_{tabel}$  maka Ho diterima dan Hi ditolak.

Pengaruh lingkungan kerja fisik (X2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) sebagai berikut: Hasil perhitungan diperoleh  $t_{\rm hitung}$  sebesar 11,4 dan  $t_{\rm 2tabel}$  sebesar 1,699 sehingga  $t_{\rm hitung} > t_{\rm tabel}$  berarti Lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar.

Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ 



Gambar 2. Kurve Distribusi Normal antara Lingkungan Kerja Fisik  $(X_2)$  terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Hi diterima dan Apabila  $t_{hitung}$  £  $t_{tabel}$  maka Ho diterima dan Hi ditolak

Analisa F-<sub>test</sub> (Uji-F) digunakan untuk mengetahui apakah koefisien korelasi berganda (R) tersebut signifikan atau tidak digunakan dengan rumus:

$$Fh = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

#### Dimana:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

 $r^2$  = Kuadrat koefisien korelasi berganda

Langkah-langkah uji statistiknya adalah:

a. Membuat Formulasi Hipotesis

Ho: R = 0, berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dan lingkungan kerja fisik secara simultan dengan semangat kerja karyawan.

 $H_i: R > 0$ , berarti ada hubungan yang positif dan signifikan antara pendidikan dan lingkungan kerja fisik secara simultan dengan semangat kerja karyawan.

b. Ketentuan Pengujian

Dengan menggunakan derapat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ), derajat bebas pembilang: k = 2 dan derajat penyebut: n-k-1=32-2-1=29, maka diperoleh nilai F-tabel 0.05 (2:29) = 3.32.

Menghitung F-hitung:

Diketahui:

R = 0.74

n = 32

k = 2

Maka perhitungannya:

Fh = 
$$\frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$
Fh = 
$$\frac{(0.74)^2/2}{(1-0.74^2)/(32-2-1)}$$

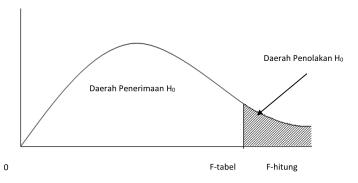
$$Fh = \frac{0.5476 / 2}{0.4524 / 29}$$

$$Fh = \frac{0.2738}{0.0156}$$

$$Fh = 17,551282$$

$$Fh = 17,55$$
 (dibulatkan)

- c. Kriteria Pengujian
  - 1) Ho : ditolak jika F-hitung > F-tabel (3,32), berarti hubungan signifikan
  - Ho: diterima jika F-hitung ≤ F-tabel (3,32), berarti hubungan tidak signifikan
- d. Gambar daerah penerimaan dan penolakan Ho



Gambar 3. Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho (F-Hitung Uji R)

Sesuai hasil perhitungan diperoleh F-hitung adalah 17,55 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,32 berada pada daerah penolakan Ho, maka H<sub>1</sub> diterima, berarti memang benar ada hubungan yang positif dan nyata (signifikan) antara pendidikan dan lingkungan kerja fisik secara simultan dengan semangat kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar.

#### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan dari hasil analisis Pengaruh Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar sebagai berikut:

- 1. Berdasarkan perhitungan regresi berganda di peroleh persamaan regresi yaitu Y = -5,51 + 0,62X<sub>1</sub> + 0,57X<sub>2</sub> yang berarti terdapat pola pengaruh positif variabel bebas pendidikan (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat semangat kerja karyawan (Y). Apabila variabel bebas pendidikan (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) masing-masing besarnya sama dengan 0 (nol), maka semangat kerja karyawan (Y) adalah sebesar konstanta (a) yaitu -5,51 satuan.
- Berdasarkan perhitungan analisis korelasi di atas, maka diperoleh hasil korelasi simultan r = 0,74. Ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara pendidikan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar.
- 3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi sebesar 54,76%, artinya pengaruh pendidikan (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap semangat kerja karyawan (Y) adalah sebesar 54,76%. Sisanya sebesar 45,24% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu seperti pemberian kompensasi, motivasi, pelatihan, dan faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

- 4. Hasil perhitungan t<sub>1-hitung</sub> (2,2) > t<sub>tabel</sub> (1,729) berarti pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan hasil perhitungan t<sub>hitung</sub> 1,8 > t<sub>tabel</sub> 1,729 berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar.
- 5. Sesuai hasil perhitungan F-hitung diperoleh sebesar 6,59 lebih besar dari F-tabel sebesar 2,74 berada pada daerah penolakan Ho yang berarti memang benar ada hubungan yang positif dan nyata (signifikan) antara pendidikan dan lingkungan kerja fisik secara simultan dengan semangat kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka dapat disarankan untuk Restoran Tepi Sawah, Gianyar yaitu sebagai berikut:

- 1. Sebaiknya pimpinan Restoran Tepi Sawah, Gianyar tetap mengutamakan peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan secara langsung terhadap bidang atau tugas yang diberikan kepada karyawan, hal ini akan dapat meningkatkan keahlian dari karyawan. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan perusahaan harus lebih memperhatikan kepuasan karyawan agar dapat meningkatkan kualitas kerja dari karyawan tersebut.
- 2. Pimpinan Restoran Tepi Sawah, Gianyar harus lebih mengetahui serta memperhatikan kepuasan karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja dari karyawan tersebut, yuitu dengan cara mendengarkan keluhan-keluhan dari karyawan serta mengadakan rapat rutin untuk mengetahui permasalahan atau konflik yang terjadi dalam lingkungan perusahaan dan mengajak karyawan ikut serta dalam pengambilan keputusan selanjutnya untuk kemajuan perusahaan.
- Karyawan harus lebih bersikap ramah terhadap setiap tamu yang datang ke Restoran Tepi Sawah, Gianyar agar dapat

- meningkatkan kualitas pelayanan yang akan meningkatkan kepuasan pelanggan, yaitu dengan cara menggunakan 3S (Senyum, Sapa dan Salam).
- 4. Lingkungan Restoran Tepi Sawah, Gianyar sudah sangat nyaman dan perlu dipertahankan karena terdapat ruang VIP serta ruangan khusus yang disediakan untuk memanjakan mata para pelanggan yang datang ke restoran tersebut melalui penataan kebun serta sawah yang disediiakan khusus untuk dapat dinikmati para pelanggan.
- 5. Pimpinan Restoran Tepi Sawah, Gianyar harus memperhatikan seragam yang digunakan para karyawan agar tetap rapi dan bersih.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2003 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I. Edisi 10. Penerbit PT Indeks. Jakarta.
- Gondokusumo, A.A. 1995. *Komunikasi Penugasan*. Cetakan Kelima. Penerbit PT Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Gorda, I.G.N. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE Satya Dharma Singaraja. Bali.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan. Penerbit CV. Haji Masagung. Jakarta.
- Manulang, M. 2000. *Manajemen Personalia*. Aksara Baru. Jakarta.
- Moekijat, 1999. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Penerbit Akumni. Bandung.
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Penerbit Ghalia. Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.

- Ranupandojo, H dan Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Ruky, A.S. 2006. Sistem Manajemen Kinerja. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Swastha,B., 2002. *Azas-azas Marketing*. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Tohardi, A. 2000. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*.
  Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- \_\_\_\_\_\_ 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Utama, Mudiarta IW. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit UPT Denpasar. Bali.
- Yuniarsih, T. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*. Cetakan Pertama. Alfabeta. Bandung.

## EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN MOTIVASI PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN WATERBOM BALI

## Wayan Arya Paramarta<sup>1)</sup>, Ni Luh Suastari<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Handayani Denpasar Email: ¹aryaajus@gmail.com, ²tarie492@gmail.com

Abstract: The aims of this study are to analyze the effect of employee engagement and motivation on job satisfaction, to analyze the effect of employee engagement and motivation on employee performance, and to analyze the effect of job satisfaction on employee performance at Waterbom Bali. This study was taken because there are still differences between the research studies with each other. The population in this research is all employees at Waterbom Bali which amounts to 278 people. The sample is determined by proportional area random sampling technique, with 164 respondents. Hypothesis has been observed using Structural Equation Modelling (SEM) with IBM SPSS AMOS 20. The results of this study showed that there was no significant effect between employee engagement on job satisfaction, there is no significant effect between motivation on job satisfaction. There is a significant effect between employee performance. Next, there is no significant effect between job satisfaction on employee performance at Waterbom Bali.

Keywords: Employee Engagement, Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance.

## **PENDAHULUAN**

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber aset yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterimanya (Mathis dan Jackson, 2012).

Bagi perusahaan, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting. Dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka akan menghasilkan output yang baik pula bagi perusahaan. Salah satu cara yang banyak digunakan perusahaan modern dalam mengelola sumber dayanya adalah

dengan melakukan berbagai macam *survey* internal yang bertujuan untuk mengukur kapasitas, kompetensi, maupun kinerja para karyawannya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hariandja (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi

kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Disebutkan pula bahwa pengukuran employee engagement sebagai salah satu tolak ukur dalam menentukan kinerja karyawan telah menjadi trend yang terus berkembang dunia usaha. Employee engagement merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaatnyata bagi organisasi dan individu, (McLeod, 2009). David Guest, percaya hal ini sangat membantu untuk melihat employee engagement sebagai cara kerja yangdirancang untuk memastikan bahwa karvawan berkomitmen untuk dannilai-nilai organisasi mereka, termotivasi untuk memberikan kontribusi bagikeberhasilan organisasi, dan pada saat yang sama agar mampu meningkatkan rasa kesejahteraan diri.Ketika karyawan sudah terikat (engaged) dengan suatu perusahaan maka karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap bisnis yang membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuannya perusahaan. Riset menunjukan kepada bahwakaryawan yang terikat (employee engaged) merupakan karyawan vang lebih produktif (Gallup, 2010). Karyawan yang memberikan kemampuan terbaik akanberakibat pada performa perusahaan.

Employee engagement muncul sebagai upaya pengembangan dari konsepkonsep sebelumnya seperti kepuasan kerja karyawan, komitmen karyawan, perilaku organisasi karyawan. Dengan adanya karyawan yang terlibat secara aktif di dalam perusahaan menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki iklim kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena dengan adanya karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan tempat ia bekerja, maka mereka akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerja mereka (Rachmawati, 2010)

Waterbom Bali merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan merupakan Taman Rekreasi Air terbesar di Bali, berlokasi di Jalan Kartika Plaza, Kuta. Taman Rekreasi Air Waterbom Bali dibuka untuk umum sejak tahun 1993 dimana tujuan utamanya untuk mengembangkan rekreasi wisata di Bali. Banyak faktor yang mempengaruhi karyawan di Waterbom Bali merasa *engage* (terikat) saat bekerja yaitu karena pengaruh faktor upah atau gaji yang didapat, jenis pekerjaan yang tidak terlalu berat, rekan kerja yang baik, jam kerja yang baik yaitu karyawan hanya bekerja pada pagi hari selama 9 jam dan libur kerja dua hari dalam seminggu.

Motivasi vang diberikan kepada karyawan sangatlah memuaskan karena motivasi ini diberikan tidak lain agar karyawan bisa bekerja secara optimal dan memberikan seluruh tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan. Bentuk motivasi yang diterima oleh seluruh karyawan di Waterbom Bali yaitu berupa: gaji/ upah yang berdasarkan perhitungan UMR, uang jasa pelayanan (service), tunjangan makan, tunjangan transportasi, Tunjangan Hari Raya, tunjangan kesehatan, pergantian lembur dalam bentuk uang, serta bonus akhir tahun. Selain tunjangan-tunjangan tersebut, perusahan juga memberikan motivasi berupa penghargaan (rewards) kepada karyawan terbaiknya.

Dengan adanya motivasi seperti ini maka karyawan merasa sangat diperhatikan dan produktivitas kerjanya pun tinggi terhadap perusahaan, dikarenakan pengaruh motivasi yang diterima oleh karyawan melebihi dari apa yang diharapkan oleh karyawan itu sendiri. Sehingga rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap perusahaan tinggi dan akan berpengaruh baik terhadap kemajuan perusahaan. Atas dasar pencapaian penghargaan inilah menyebabkan karyawan enggan atau ragu untuk keluar dari perusahaan ini, namun karena jenjang karir yang tidak pasti dan sistem kontrak yang diberlakukan, maka jumlah karyawan yang keluar masuk (labour turn over) di perusahaan ini cukup tinggi.

Berdasarkan latar belakang maka tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) untuk menganalisis pengaruh *Employee engagement* terhadap Kepuasan kerja di Waterbom Bali; (2) untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja di Waterbom Bali; (3) untuk menganalisis pengaruh *Employee engagement* terhadap Kinerja di Waterbom Bali; (4) untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan di Waterbom Bali; (5) untuk menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja di Waterbom Bali.

# KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

## Employee Engagement

Employee engagement merupakan rasa keterikatan secara emosionaldengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikankemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu (McLeod, 2009). David Guest, percaya hal ini sangat membantu untuk melihat employee engagement sebagai cara kerja yang dirancang untuk memastikan berkomitmen karvawan tujuan dan nilai-nilai organisasi mereka, termotivasi untuk memberikan kontribusi bagikeberhasilan organisasi dan pada saat yang sama agar mampu meningkatkan rasa kesejahteraan diri. Organisasi yang engaged memiliki kekuatan dan nilai otentik, dengan bukti yang jelas dari kepercayaan dan keadilan yang didasarkan pada saling menghormati, di mana keduanya memiliki janji dan komitmen antara employer dan employee yang dipahami dan terpenuhi (McLeod, 2009).

#### Motivasi

Menurut Terry dan Rue (Mahesa, 2010) mengatakan bahwa motivasi adalah "...getting a person to exert a high degree of effort..." yang artinya adalah motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi. Menurut Luthans (Mahesa, 2010), motivasi adalah proses sebagai

langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Menurut Gibson (Mahesa, 2010) teori motivasi terdiri dari, **pertama** content theories atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, megarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. **Kedua** adalah process theory atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi karyawan.

## Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerajaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2011).

Selain itu kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pekerja memandang mereka (Handoko, pekerjaan Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi kemungkinan karyawan akan frustasi (Strauss and Sayles, 1996).

#### Kineria

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (As'ad, 2012) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "succesfull role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As'ad, 2012). Dari batasan tersebut As'ad (2012) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Simamora (2006) kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars and Rue (2006), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

# Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Gibbons (dalam Nusatria dan Suharmono, 2011), employee engagement adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah discretionary effort dalam pekerjaannya. Hubungan yang baik dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, organisasi tempat dimana dia bekerja, manajer yang menjadi atasannya dan memberikan dukungan dan nasehat, atau rekan kerja yang saling mendukung membuat individu dapat memberikan upaya terbaik yang melebihi persyaratan dari suatu pekerjaan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lamidi (2010) dengan hasil penelitian yaitu Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dosen dan karyawan.

H<sub>1</sub>. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee engagement* terhadap kepuasan kerja di Waterbom Bali.

# Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pada prinsipnya seseorang pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Pegawai adalah manusia dan manusia adalah mahluk yang mempunyai kebutuhan dalam (innerneeds) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah kearah pemuasan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu.

Menurut Manullang (dalam Zulkarnain, 2014) seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi akan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan atau kepuasan. Penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Kaihatu (2010) telah mendukung pernyataan tersebut dengan hasil penelitiannya variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival, dan kontribusi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 13,6% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

H<sub>2</sub>. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kepuasan kerja di Waterbom Bali.

# Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Robinson *et al.* (dalam Robertson dan Cooper, 2010) memberikan definisi *engagement* sebagai "sikap positif yang ditunjukan karyawan terhadap organisasi

dannilai perusahaan. Seorang karyawan yang terikat (*employee engaged*) memiliki kesadaran terhadap bisnis, dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk keuntungan organisasi. Kesadaran bisnis yang dimiliki oleh karyawan akan membuatnya memberikan upaya terbaik mereka dalam meningkatkan kinerja mereka. Mereka sadar bahwa kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja mereka.

Pernyataan tersebut diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wayan Arya Paramarta dan Laswitarni (2015) dengan hasil penelitiannya *Employee Engagement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawandi PT Circleka Indonesia Utama-Regional Bali.

Penelitian Rachmawati (2010)membuktikan bahwa Employee Engagement berhubungan dengan outcome kinerja perusahaan, didukung oleh hasil penelitian Rusdin (2013) yaitu Keterikatan Karyawan secara nyata berkontribusi dalam meningkatkan kinerja perusahaan pada BUMN di Indonesia. Hal ini dapat ditelusuri dengan mengamati keterikatan kognisi, emosional, dan perilaku manajer selaku karyawan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja berbasis total performance scorecard pada BUMN di Indonesia.

H<sub>3</sub>. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali.

# Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Terry dan Rue (dalam Mahesa, 2010) mengatakan bahwa motivasi adalah "...getting a person to exert a high degree of effort..." yang artinya adalah "motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi".

Menurut Luthans (dalam Mahesa, 2010) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh Agusta dan Sutanto (2013) dengan hasil penelitiannya yaitu Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanpada CV. Haragon Surabaya.

H<sub>4</sub>. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali.

## Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Robbins, 2009). Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah kombinasi dari kepuasan kognitif dan afektif individu dalam perusahaan. Kepuasan afektif didapatkan dari seluruh penilaian emosional yang positif dari pekerjaan karyawan. Kepuasan afektif ini difokuskan pada suasana hati mereka saat bekerja. Perasaan positif atau suasana hati vang positif mengindikasikan kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja kognitif adalah kepuasan yang didapatkan dari penilaian logis dan rasional terhadap kondisi, peluang dan atau "out come". Penelitian tersebut diatas didukung oleh penelitian dari Dermawan dkk (2012) dengan hasil penelitiannya yaitu Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H<sub>5</sub>. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat hubungan *causal explanatory*. Penelitian *causal explanatory* ini dapat dikatakan sebagai penelitian pengujian hipotesis yang menguji hubungan sebab akibat di antara variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Waterbom Bali yang berjumlah 278 orang. Agar sampel yang diperoleh representatif, peneliti menggunakan rumus Slovin di dapatkan sampel sebesar 164 dari jumlah karyawan Waterbom Bali yaitu 278 orang. Untuk penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik proportional area random sampling yaitu tehnik pengambilan sampel yang diambil dari masing-masing subpopulasi yang diambil secara acak berdasarkan proporsi jumlah karyawan yang ada pada tiap subpopulasi.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket yaitu metode pengumpulan data primer dengan menggunakan seperangkat daftar pernyataan mengenai variabel yang diukur dengan menyediakan pilihan jawaban (bersifat tertutup), sehingga jawaban dari semua pernyataan benar-benar dapat menggambarkan keadaan variabel yang sebenarnya.

Skor jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, skala Likert adalah ukuran gabungan yang didasarkanpadastrukturintensitaspertanyaanpertanyaan. Dengan demikian, skala Likert sebenarnya bukan skala, melainkan suatu cara yang lebih sistematis untuk memberi skor pada indeks (Singarimbun dan Effendi, 1995 dalam Waryanto dan Millafati, 2006).

Pada umumnya jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Lykert scale*) diadakan *scoring* yakni pemberian nilai numerikal 1, 2, 3, 4 dan 5, setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya melalui proses transformasi ditempatkan ke dalam interval.

Metode transformasi data dari tipe ordinal ke dalam bentuk tipe interval yang digunakan yakni *Method of Successive Interval* (Hays, 1976 dalam Waryanto dan Millafati, 2006), langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
- b. Berdasarkan frekuensi setiap kategori dihitung proporsinya.
- c. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
- d. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
- e. Hitung *scale value* (interval rata-rata) untuk setiap kategori melalui persamaan berikut:

Scale = kepadatan batas bawah – kepadatan batas atas daerah di bawah batas atas – daerah di bawah batas bawah

f. Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan:

 $score = scaleValue + |scaleValue_{min}| + 1$ 

Pada penelitian ini seluruh perhitungan statistik dalam analisis data menggunakan alat bantu program *IBM SPSS Statistics 20* dan *IBM SPSS Amos 20*.

# HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil Analisis Model Structural Equation Model (SEM)

Ringkasan uji model persamaan struktural *Employee Engagement* dan Motivasi pengaruhnya terhadap KepuasanKerja dan Kinerja Karyawan di

Waterbom Bali dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

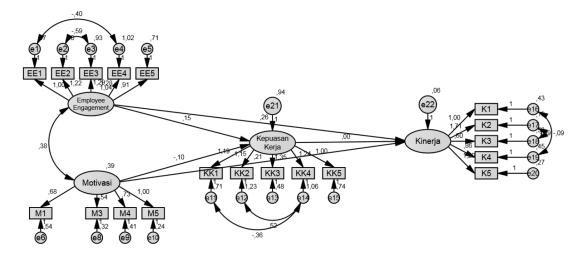
Tabel 1. *Goodness Of Fit Employee Engagement* dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Waterbom Bali

Indikator Goodness Of Fit	Yang Disarankan	Hasil model Penelitian	Keputusan
Chi Square	Kecil	173,756	
DF	Positif	104	Diterima
GFI	≥ 0,90	0,901	Diterima
Probabilitas	> 0,05	0,000	Marginal
AGFI	≥ 0,90	0,819	Marginal
CFI	≥ 0,90	0,960	Diterima
TLI	≥ 0,90	0,934	Diterima
NFI	≥ 0,90	0,910	Diterima

Sumber: Data diolah

Dengan melihat hasil *goodness of fit*, maka model penelitian sudah terlihat fit karena sebagian besar kriteria *goodness of fit* telah terpenuhi, hanya probabilitas dan AGFI

saja yang marginal, sehingga pengujian hipotesis sudah dapat dilakukan dan hasilnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Model Persamaan Struktural *Employee Engagement* dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Waterbom Bali

# **Hasil Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis tentang *Employee Engagement* dan Motivasi pengaruhnya terhadap KepuasanKerja dan Kinerja Karyawan di Waterbom Bali dilakukan

dengan mengamati nilai *estimate* dan *probability* (*p*) hasil estimasi *regression weight* model persamaan struktural. Apabila nilai p lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima.

Tabel 2. *Regression Weights Employee Engagement* dan Motivasi pengaruhnya terhadap KepuasanKerja dan Kinerja Karyawan di Waterbom Bali

			Estimate	S.E.	C.R.	P Label
Kepuasan_Kerja	<	Employee_Engagement	,034	,149	,227	,821 par_16
Kepuasan_Kerja	<	Motivasi	,330	,401	,821	,412 par_17
Kinerja	<	Employee_Engagement	,203	,063	3,221	,001 par_18
Kinerja	<	Motivasi	,312	,101	3,079	,002 par_19
Kinerja	<	Kepuasan_Kerja	,027	,029	,939	,348 par_20

Sumber: Data diolah

Hipotesis 1, yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee engagement* terhadap kepuasan kerja di Waterbom Bali adalah ditolak. Dikarenakan nilai p *(probability)* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,821> 0,05

Hipotesis 2, yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kepuasan kerja di Waterbom Bali adalah ditolak. Dikarenakan nilai p *(probability)* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,412> 0,05

Hipotesis 3, yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali adalah diterima. Dikarenakan nilai p *(probability)* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,01<0,05

Hipotesis 4, yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali adalah diterima. Dikarenakan nilai p (probability) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0.02 < 0.05

Hipotesis 5, yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali adalah ditolak. Dikarenakan nilai p (*Probability*) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,348> 0,05

Tabel 3. Squared Multiple

raber 5. Squarea munipie				
	Estimate			
Kepuasan_Kerja	,011			
Kinerja	,559			

Sumber: Data diolah

Dari tabel 3, besarnya kontribusi konstruk eksogen yaitu *Employee engagemet* dan motivasi terhadap konstruk endogen yaitu kepuasan kerja sebesar 1,10% sedangkan sisanya 98,90% dipengaruhi oleh variabel atau konstruk lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan besarnya kontribusi konstruk eksogen yaitu *employee engagement*, motivasi dan kepuasan kerja terhadap konstruk endogen yaitu kinerja sebesar 55,90% sedangkan sisanya 44,10 dipengaruhi oleh variabel atau konstruk lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Pembahasan

1. Pengaruh *Employee engagement* terhadap kepuasan kerja di Waterbom Bali

Berdasarkan hasil penelitian Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan Employee engagement terhadap kepuasan kerja di Waterbom Bali adalah ditolak. Dikarenakan nilai p (probability) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,821> 0,05. Di Waterbom Bali employee engagement atau keterikatan karyawan terhadap perusahaan sangatlah baik namun karena kepuasan kerja yang lemah dari karyawan, terbukti dari banyaknya jumlah turn over karyawan yaitu karena tidak adanya jenjang karir yang jelas maka *employee engagement* dapat dikatakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan

kerja di Waterbom Bali. Hasil penelitian ini tidak didukung oleh McLeod menyatakan (2009)yang bahwa Employee engagement merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaatnyata bagi organisasi dan individu. Hasil penelitian ini juga tidak didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Lamidi (2010) dimana hasil penelitiannya yaitu Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dosen dan karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan keria

Berdasarkan hasil penelitian Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kepuasan kerja di Waterbom Bali adalah ditolak. Dikarenakan nilai p *(probability)* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,412 > 0,05.

Hasil penelitian ini tidak didukung oleh teori Manullang (dalam Zulkarnain, 2014) seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan atau kepuasan. Hasil penelitian ini juga tidak di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Kaihatu (2010) telah mendukung pernyataan diatas dengan hasil penelitiannya Variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival, dan kontribusi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 13,6% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

3. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali adalah diterima. Dikarenakan nilai p *(probability)* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,01<0,05

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Robinson et al. (dalam Robertson dan Cooper, 2010) memberikan definisi engagement sebagai "sikap positif yang ditunjukan karyawan terhadap organisasi dannilai perusahaan. Seorang yang terikat (employee karyawan engaged) memiliki kesadaran terhadap bisnis, dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk keuntungan organisasi. Kesadaran bisnis yang dimiliki oleh karvawan akan membuatnya memberikan upaya terbaik mereka dalammeningkatkan kinerja mereka. Mereka sadar bahwa kinerja perusahaan sangatdipengaruhi oleh kinerja mereka. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Paramarta dan Laswitarni (2015) dengan hasil penelitiannya Employee Engagement terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawandi PT. Circleka Indonesia Utama-Regional Bali.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2010) yang hasilnya membuktikan bahwa *Employee Engagement* sangat berhubungan dengan *outcome* kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Rusdin (2013) dengan hasil penelitiannya yaitu Keterikatan Karyawan secara nyata berkontribusi dalam meningkatkan kinerja perusahaan pada BUMN di Indonesia. Hal ini

dapat ditelusuri dengan mengamati keterikatan kognisi, emosional, dan perilaku manajer selaku karyawan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja berbasis total *performance scorecard* pada BUMN di Indonesia.

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali adalah diterima. Dikarenakan nilai *p* (*probability*) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,01<0,05

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Thoha (2004) mengatakan bahwa perilaku manusia itu hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya di rangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tuiuan. Motivasi, kadang-kadang istilah ini dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan, keinginan, dorongan, semangat atau impuls. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dimana perilaku bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang kuat. Selain itu konsep motivasi digunakan untuk menunjukkan arah perilaku.

Hasil penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agusta dan Sutanto (2013) dengan hasil penelitiannya yaitu Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. Dengan demikian maka HO ditolak dan Ha ditolak.

5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Hipotesis 5 yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali adalah ditolak. Dikarenakan nilai *p* (*probability*) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,348 > 0,05.

Hasil penelitian ini tidak didukung oleh teori Robbins (2009) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya.

Penelitian tersebut tidak diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan Dermawan dkk (2012)hasil penelitiannya yaitu Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai standardized direct effect sebesar 0,568. Nilai tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakanoleh pegawai, maka akan semakin baik pulakinerja pegawai tersebut.

## SIMPULAN DAN SARAN Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara *Employee engagement* terhadap kepuasan kerja di Waterbom Bali. Dikarenakan nilai *p (probability)* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,821> 0,05
- 2. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Motivasi terhadap kepuasan kerja di Waterbom Bali. Dikarenakan nilai *p* (probability) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,412 > 0,05

- 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali. Dikarenakan nilai *p (probability)* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,01<0,05
- 4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali. Dikarenakan nilai *p* (*probability*) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0.02 < 0.05
- 5. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali. Dikarenakan nilai *p* (*Probability*) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,348 > 0,05

#### Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan berdasarkan simpulan adalah sebagai berikut:

- Dari hasi penelitian didapat indikasi titik lemah variabel motivasi ditunjukkan pada indikator kebutuhan rasa aman yaitu belum adanya jaminan masa depan yang lebih baik dari perusahaan oleh sebagian karyawan. Diharapkan dari kebutuhan rasa aman bisa diatasi seperti dengan adanya dana pensiun setelah masa kerja habis atau jaminan hari tua.
- 2. Dari hasil penelitian didapat indikasi titik lemahvariabel kinerja ditunjukkanpada indikator Kehandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaanyang disyaratkan dengan supervisi minimum, jadi dapat dikatakan bahwa sebagian besar dari karyawan tersebut sudah cakap namun perlu di tingkatkan lagi dan konsistensi terhadap kinerja, sehingga kehandalan dalam pelayanan menjadi lebih akurat, benar dan tepat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Agusta, Leonando dan Sutanto, Eddy Madiono. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya. *Jurnal AGORA*. 1 (3).

- As'ad, Moh. 2012. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi 4. Liberty. Yogyakarta.
- Byars, Llloyd L and Rue, Leslie W. 2006. *Human Resource Management*.

  8 edition. Mc. Graw-Hill. North
  America.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jilid 1&2, PT. Indeks. Jakarta Barat.
- Dermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiartha Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas PU Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen:* Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. 6 (2).
- Gallup, 2010. Employee Engagement. http://www.gallup.com/consulting/52/employee engagement.aspx.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2, Cetajan ke-18. BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007.

  Manajemen Sumber Daya Manusia:
  Pengadaan, Pengembangan,
  Pengkompensasian dan Peningkatan
  Produktivitas Pegawai. Grasindo.
  Jakarta.
- Kartika, Endo Wijaya dan Kaihatu, Thomas, S. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 12 (1): 100-112.
- Lamidi. 2010. Efek Moderasi Kepemimpinan pada Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 10 (2): 190 200.

- Mahesa, Deewar. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- McLeod, D. Clarke N. 2009. Engaging for Success: Enhancing performance through employee engagement. BIS. London.
- Nusatria, S dan Suharmono. 2011. Employee Engagement: Antesedent dan Konsekuensi (Studi pada Unit CS. PT. Telkom Indonesia Semarang). *Undip. ac.id.*
- Paramarta, Wayan Arya dan Laswitarni, Ni Ketut. 2015. Kepemimpinan, *Employee* Kompensasi dan Engagement sebagai Variabel Intervening Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Circleka Indonesia Utama-Regional Bali). Prosiding: Seminar Nasional Hasil Penelitian Meningkatkan Mutu Penelitian Bidang Manajemen Perguruan Tinggi, ISBN 978-602-73172-0-8, Unit Penelitian STIMI "Handayani" Denpasar.
- Rachmawati, Meida. 2010. Employee engagement sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan. International Journal of Business and Management. 5 (12).

- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robertson, Ivan T. dan Cooper, Cary L. 2010. Full Engagement: The Integration of Employee Engagement and Pshycological Well-Being. *Leadership & Organizational Development Journal*. 31 (4): 324-336.
- Rusdin, 2013. Keterikatan karyawan dan kontribusinya dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis*. 04 (01).
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Strauss, G, & Sayles, L.R. 1996. Manajemen Personalia: Segi Manusia dalan Organisasi, Terjemahan Grace. M.Hadikusuma dan Rochmulyati Hamzah, Jilid I. Pusaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi:* Konsep Dasar dan Aplikasinya. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Waryanto, Budi dan Millafati, Yuan Astika. 2006, Transformasi Data Skala Ordinal ke Interval Dengan Menggunakan Makro Minitab. *Jurnal Informatika Pertanian*. 15: 881-895.
- Zulkarnain, Sherry Hadiyani. 2014. Peranan Komitmen Organisasi dan *E*mployee Engagement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah. *Jurnal Psikologi.* 41 (1): 19 35.

# PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA UD. ROMO *JEWELRY MANUFACTURER* DI GIANYAR

# I Komang Dwi Yasa<sup>1)</sup>, Made Astrama<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Hindu Indonesia Email: ¹dwi.yasa94@gmail.com, ²madeastrama59@gmail.com

**ABSTRACT**: The purpose of this study is to determine the direct effect of compensation on employee performance, the effect of compensation on job satisfaction, the effect of job satisfaction on employee performance and to determine the effect of compensation on employee performance through mediation employee job satisfaction. The analysis technique used is path analysis which is accompanied by Sobell test (Sobell test). Based on the result of path analysis found that the indirect influence of compensation on employee performance through mediation of job satisfaction is higher that is 0,545 compared to direct influence of compensation to employee performance that is 0,091. While through test sobell (Sobell test) found that the compensation has a significant positive effect on employee performance seen from the significance value of the research of (0.001 < 0.05), compensation has a significant positive effect on job satisfaction seen from the significance value of research (0.000 < 0.05), job satisfaction has a significant positive effect on employee performance as seen from significance value of research (0.000 < 0.05) and compensation has positive significant effect on employee performance through job satisfaction mediation seen from value of Zhitung (6,882)> Ztabel (1,96).

#### **Keywords:**

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan kerena sumber daya manusia memiliki peran cukup penting untuk menjalankan berbagai fungsi-fungsi dalam suatu perusahaan seperti ikut serta dalam merencanakan. melaksanakan serta menggendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Sumber dalam manusia harus diperhatikan melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan karena untuk memperoleh keuntungan dan menjaga eksistensi serta meningkatkan proses produksi. Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karvawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas dari karyawan itu sendiri. Apabila kinerja yang ditampilkan karyawan rendah maka akan mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuan menjadi terhambat. Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah penurunan kinerja karyawan. Kinerja adalah

pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2005:67).

Kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa bagian seperti hasil pekerjaanya, pengetahuan terkait dengan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental individu, sikap serta disiplin waktu dan absensinya, serta dapat melalui kualitas kerja dan kecepatan waktu dalam bekerja (Sutrisno, 2009:152). Menurut Hamdan dan Setiawan (2014), kineria pekeria ditentukan oleh 3 (tiga) hal yaitu adanya kemampuan, keinginan dan lingkungan, dimana untuk mencapai kinerja vang baik, karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi serta mengetahui apa yang harus dilakukan dalam pekerjaanya. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan antara lain adanya motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, pimpinan yang baik, dan adanya lingkungan kerja yang mendukung (Pramudyo, 2010). Mathis dan Jackson, (2009:122) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan atau ketidakpuasan kerja selain individu itu sendiri, pekerjaan dan komitmen organisasi.

Salah satu faktor untuk melihat kepuasan kerja karyawan adalah dapat melalui kompensasi. Seperti vang diungkapkan Afrida, dkk., (2014) bahwa pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap pekerja merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja pekerja. Kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pekerja, dimana pekerja akan merasa puas ketika menerima kompensasi yang dengan pengorbanan sebanding yang diberikannya kepada perusahaan (Syah, 2013; Kurniawan, dkk, 2014). Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya secara langsung maupun tidak langsung yang berbentuk uang maupun penghargaan (Riyadi, 2011). Pemberian kompensasi bertujuan untuk memotivasi pekerja agar lebih giat dan disiplin saat bekerja, dapat menciptakan kesadaran bersama antar pekerja, mampu mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan perusahaan, mampu menggerakkan dan mengarahkan pekerja kepada untuk mencapai hasil kerja yang baik dan meningkatkan kinerjanya (Damayanti, dkk., 2013; Samudra, dkk., 2014). Hal ini senada dengan penelitian Purwandira dan Adnyani (2014) serta Damayanti, dkk. (2013) yang mengungkapkan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan berhubungan dengan kinerja pekerja.

UD. Romo Jewelry Manufacturer merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur perhiasan perak yang bertempat di Jln. Raya Celuk No. 42 Br./Ds. Celuk Sukawati, Kec. Sukawati, Kab. Gianyar. Dalam aktivitas produksi atau manufacturingnya selalu menekankan kepada sumber daya manusianya untuk mencapai kinerja yang baik. UD. Romo Jewelry

Manufacturer mengupayakan agar karyawan yang bekerja dalam perusahaan ini mencapai kepuasan kerja dan memiliki kinerja yang baik. Namun dalam kenyataanya karyawan belum memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan yaitu karyawan sering datang terlambat dan dijumpai pula karyawan menyelesaikan pekerjaan atau tugastugas yang belum terselesaikan dikerjakan diluar jam kerja atau lembur. Kondisi ini dikhawatirkan akan dapat menyebabkan kinerja karyawan belum optimal.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UD. Romo Jewelry Manufacturer di Gianyar; 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Romo Jewelry Manufacturer di Gianyar; 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Romo Jewelry Manufacturer di Gianyar; 4) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada UD. Romo Jewelry Manufacturer di Gianyar.

# KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikanya kepada organisasi baik yang berupa finansial maupun non finansial (Suparyadi, 2015:269). Kompensasi adalah seluruh bentuk upah atau imbalan yang diberikan kepada pekerja atas dasar pekerjaan mereka (Dessler dan Tan, 2009:286). Ardana, dkk. (2012:153) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Bhatia (2010:1) menambahkan kompensasi didefinisikan sebagai uang yang diterima atas kinerja dalam pekerjaan dan berbagai jenis servis dan keuntungan yang diberikan organisasi kepada pekerjanya. Damayanti, dkk (2013) mendefinisikan kompensasi

sebagai imbalan dari perusahaan yang diberikan untuk pekerjanya atas jasanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang berhak diterima pekerja baik uang maupun barang/fasilitas atas kontribusinya terhadap perusahaan.

## Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional dimana para pekerja memandang pekerjaannya baik yang menyenangkan menyenangkan, maupun tidak mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang akan tampak pada sikap positif pekerja terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Sunyoto, 2012:210). Senada dengan itu Kurniawan, dkk. (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk perasaan emosional pekerja terhadap pekerjaannya atas ganjaran dan lingkungan. Brahmasari dan Supravetno (2008)memandang kepuasan kerja sebagai terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan pekerja melalui bekerja. Secara singkat kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja pekerja dapat dicerminkan melalui moral kerja, kedisplinan, dan prestasi kerja, sehingga kepuasan kerja individu harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pekerja meningkat (Hasibuan, 2012:202).

Berdasarkan semua pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu bentuk perasaan yang ditunjukkan oleh pekerja melalui pekerjaannya atas apa yang didapatkannya dari perusahaan.

#### Kinerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; kemampuan kerja. Sulistyaningsih (2009) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja juga merupakan kemampuan pekerja untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan; hasil yang dicapai oleh pekerja menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Dharmawan, 2011).

Samudra, dkk. (2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab, standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu dan memperoleh hasil seperti yang diharapkan. Secara ringkas Maharani, dkk. (2013) mengartikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh usaha individu dengan kemampuannya dalam keadaan tertentu.

Berdasarkan semua pendapat tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai karyawan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

#### Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dilakukan oleh Muslih (2011) dengan hasil penelitian menunjukkan ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kineria karyawan, dengan pengaruh sebesar 39,2%. Mengingat pentingnya masalah kepuasan kerja dan komitmen karyawan dalam memberikan kontribusi kepada kinerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan unsur-unsur yang menyebabkan kepuasan kerja meningkat dan menyebabkan karyawan berkomitmen pada perusahaan.

Penelitian tentang Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dilakukan oleh Muljani (2002) dengan hasil kompensasi yang berdasarkan pekerjaan diberikan senioritas tanpa memperhatikan kemampuan keterampilan seringkali membuat karyawan yang mempunyai keterampilan dan kinerja baik menjadi frustasi dan meninggalkan perusahaan, sebab kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dirasakan tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan mereka. Sebaliknya kompensasi ini akan membuat karyawan yang tidak berprestasi menjadi benalu bagi perusahaan. Kompensasi vang diberikan berdasarkan kinerja dan keterampilan karyawan nampaknya dapat memuaskan karyawan, sehingga diharapkan karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan ke erampilannya. Hal ini disebabkan karena karyawan yang selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dan keterampilannya mendapatkan kompensasi akan yang semakin besar. Untuk mencapai keadilan sebagaimana diharapkan oleh karyawannya, maka perusahaan harus mempertimbangkan kondisi eksternal, kondisi internal dan kondisi individu. Kompensasi harus diusahakan sebanding dengan kondisi di luar perusahaan, khususnya perusahaan yang menjalankan bisnis sejenis, juga harus disesuaikan dengan kondisi pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, seperti tanggung jawab, dan risiko. Kompensasi juga harus memperhatikan kondisi individu, sehingga tidak memberikan kompensasi dengan pertimbangan subyektif dan diskriminatif. Untuk memenuhi harapan karyawan, hendaknya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan secara wajar.

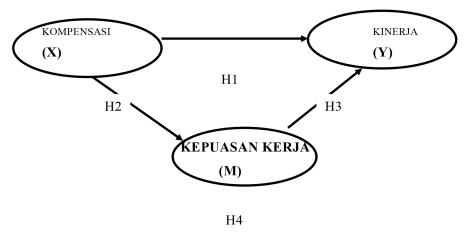
Sari dan Ardana (2016) dengan judul Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja memediasi penuh pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Hal ini berarti kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting demi meningkatkan kinerja pekerja kontrak. Untuk meningkatkan kinerja pekerja kontrak maka pihak manajemen Swiss-Belinn harus lebih memperhatikan sistem penggajian dan upah kepada pekerja kontraknya, salah satu caranya adalah dengan memperhatikan tingkat kompensasi berlaku di perusahaan lain.

## **Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: kompensasi berpengaruh Diduga (1) terhadap kinerja karyawan UD. Romo Jewelry *Manufacturer*di Gianyar; Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Romo Jewelry Manufacturer di Gianyar; (3) Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Romo Jewelry Manufacturerdi Gianyar; (4) Diduga adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada UD. Romo Jewelry Manufacturer di Gianyar.

# METODE PENELITIAN Desain Penelitian

Kinerja karyawan yang baik dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepuasan, motivasi, lingkungan kerja dan tipe kepemimpinan. Dalam kegiatan operasionalnya perusahaan memerlukan tenaga kerja untuk menjalankan segala fungsifungsi manajemen dan mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Sehingga perusahaan perlu kiranya memperhatikan masalah tenaga kerja yang timbul dengan beberapa pertimbangan seperti pemberian kompensasi yang sesuai dengan tingkat pekerjaan serta kebutuhuan yang dimiliki oleh karyawan. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan akan mencapai titik kepuasan tertentu atau memiliki semangat dan bekeinginan untuk bekerja keras, sehingga secara otomatis hasil kerja mereka akan semakin baik dan berkualitas yang kemudian berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar 1. Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif, dimana dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada beberapa variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti (Istianto, 2006:22), secara khusus dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka dengan analisis menggunakan statistik. Proses analisis pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) yang disertai dengan Uji Sobell (Sobell Test) (Preacher dan Hayes, (2004)).

# Lokasi atau Ruang Lingkup Wilayah Penelitian

Penelitian dilakukan di UD Romo *Jewelry Manufacturer* ini, penulis akan melakukan suatu penelitian dengan cara mengunjungi langsung kantor UD Romo *Jewelry Manufacturer* yang terletak di Jalan Raya Celuk No. 42, Br./Ds. Celuk, Kecamatan Sukawati, Kab. Gianyar 80582, Prov. Bali untuk mengumpulkan data-data pendukung dalam melakukan penelitian tersebut.

### **Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini secara operasional dapat didefinisikan dan diuraikan indikatornya sebagai berikut.

### 1) Kompensasi (X)

Kompensasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai bentuk balas jasa yang berhak diterima pekerja, baik dalam bentuk uang maupun barang/ dasar kontribusinya fasilitas, atas terhadap perusahaan. Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan UD. Romo Jewelry Manufacturer di Gianyar yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal. Adapun indicator Kompensasi finansial sebagai berikut: (1) Gaji, diukur dengan adanya imbalan berupa uang yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan; (2) Asuransi, diukur dengan adanya jaminan yang diberikan kepada karyawan; (3) Tunjangan, diukur dengan keperdulian pihak perusahaan dalam memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada seluruh karyawan baik yang beragama Hindu maupun non Hindu secara adil setiap tahunnya diseuaikan juga dengan masa kerja karyawannya.

Kompensasi nonfinansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan UD. Romo Jewelry Manufacturer di Gianyar dalam bentuk selain uang. Adapun indikator kompensasi nonfinansial sebagai berikut: (1) Fasilitas kantor, diukur dengan adanya fasilitas yang dapat digunakan karyawan; (2) Waktu istirahat atau cuti, diukur dengan adanya jam istirahat kepada karyawan; Pengakuan prestasi pegawai, diukur dengan adanya apresiasi yang ditunjukan oleh pimpinan perusahaan kepada seluruh karyawan.

### 2) Kepuasan kerja (M)

Kepuasan kerja adalah keadaan menyenangkan psikis yang yang dirasakan oleh karyawan UD. Romo Jewelry Manufacturer di Gianyar dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Adapun indikator kepuasan kerja sebagai berikut: (1) Kewenangan, diukur dengan kemampuan perusahaan dalam memberikan deskripsi pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan serta adanya kebebasan karyawan dalam mengerjakan sesuatu dan menyampaikan ide-ide vang bersifat membangun namun tetap berdasarkan pada standar operasional prosedur yang dimiliki oleh perusahaan; (2) Peluang mendapat promosi, diukur dengan terdapatnya pihak perusahaan memberikan hak serta peluang yang sama kepada seluruh karyawan dalam kemampuanya kepada menunjukan pimpinan perusahaan agar memperoleh promosi jabatan yang lebih baik dari sebelumnya; (3) Pengawasan, diukur dengan adanya standar operasional prosedur yang harus diikuti oleh seluruh karyawan; (4) Berbagi informasi dalam organisasi, diukur dengan kemampuan seluruh karyawan dalam berbagi informasi baik berasal dari media lisan maupun tulisan

## 3) Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai oleh karyawan UD. Romo Jewelry Manufacturer di Gianyar dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun indikator kinerja sebagai berikut: (1) Prestasi kerja, diukur dengan persepsi karyawan mengenai kemampuannya untuk memecahkan masalahnya sendiri dalam penyelesaian tugas; (2) Tanggung jawab, diukur dengan persepsi karyawan mengenai rasa tanggung jawab yang dimiliki karvawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik; (3) Kejujuran, diukur dengan persepsi karyawan yang menyatakan bahwa dirinya tidak pernah menyalahgunakan wewenang; (4) Kerjasama, diukur dengan persepsi karyawan yang menyatakan dirinya mampu bekerjasama dengan rekan kerjanya; (5) Inisiatif, diukur dengan persepsi karyawan yang menyatakan bahwa dirinya memiliki inisiatif yang tinggi; (6) Ketepatan waktu, diukur dengan persepsi karyawan mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan sebelumnya; (7) Tingkat kesalahan kerja, diukur dengan persepsi karyawan yang menyatakan bahwa dirinya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa ada kesalahan; (8) Kecepatan kerja, diukur dengan persepsi karyawan yang menyatakan dirinya mampu bekerja dengan cepat tanpa mengurangi kualitas kerjanya.

#### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2014:115) populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian hari ditarik kesimpulannya. Populasi yang menjadi objek penelitian ini

adalah seluruh karyawan pada UD. Romo *Jewelry Manufacturer* yang berjumlah 95 orang.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode jenuh berarti semua populasi didaftarkan menjadi sampel. Dengan demikian, maka yang menjadi sampel adalah semua karyawan pada UD. Romo *Jewelry Manufacturer* yang berjumlah 95 Orang.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: (1) Observasi, pengumpulan data dengan observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung dari objek penelitian; (2) Wawancara, adalah pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab dengan pihak terkait, tentang masalah yang dibahas dalam penelitian yaitu dengan pimpinan perusahaan atau dengan karyawan yang ditunjuk oleh perusahaan; (3) Dokumentasi, pengumpulan data dengan melihat catatan-catatan, foto-foto, brosur atau dokumen-dokumen perusahaan mengenai permasalahan yang akan diteliti; (4) Kepustakaan, pengumpulan data dengan cara mengumpulkan atau mendapatkan referensi dari buku-buku dan literatur-literatur yang mendukung penelitian ini serta mengutip bagian yang dianggap penting; (5) Kuisioner, adalah pengumpulan data dengan cara penyebaran pertanyaan berupa angket yang berisikan pertanyaan yang telah dipersiapkan kemudian dibagikan kepada karyawan untuk diisi sesuai dengan permasalahan penelitian. Data ini dipergunakan untuk memperoleh data-data primer yang relevan dengan objek penelitian. Dalam hal ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju dan sangat setuju. Setiap jawaban diberikan bobot dengan skala sebagai berikut:

Sangat setuju dengan nilai bobot = 5, setuju nilai bobot = 4, cukup setuju dengan nilai bobot = 3, tidak setuju dengan nilai bobot = 2, sangat tidak setuju dengan nilai bobot = 1.

# Instrumen Penelitian Uji Validitas

Uii validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner serta seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur objek yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014:172). Uji validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total, apabila korelasi tiap faktor memiliki nilai positif (r > 0,3) maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan valid. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22.0.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi variabel penelitian. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila di coba secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Sugiyono, 2014:173). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22.0.

# Teknik Analisis Data Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan statistik yang fokus perhatiannya pada pengumpulan, pengolahan, penyajian, dan penganalisisan data (Wahyuni, 2011:2). Dalam penelitian ini, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang telah terkumpul untuk kemudian disajikan baik dalam bentuk grafik maupun tabel.

#### Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis data yang digunakan untuk memecahkan rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*).

1) Merancang model analisis jalur (path analysis)

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan aplikasi khusus dengan dasar analisis regresi dan korelasi yang digunakan menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Riduwan dan Kuncoro, 2014:2).

Dalam penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel Independen, 1 (satu) variabel Dependen, dan 1 (satu) variabel mediator, sehingga persamaan analisis jalur adalah sebagai berikut:

Sub Struktur 1:

$$M = b_1 X + e$$
 .....(1)  
Sub Struktur 2:

$$Y = b_1 X + b_2 M + e$$
 .....(2)

#### Keterangan:

- Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)
- X = Variabel Independen (Kompensasi Karyawan)
- M = Variabel Mediator (Kepuasan Karyawan)
- e = nilai residu
- 2) Memeriksa asumsi dalam jalur
  Untuk pemeriksaan terhadap asumsi
  ini, dapat dilakukan dengan melihat
  susunan model teoritis yang telah
  dibangun dengan memperlihatkan
  bentuk hubungan antar variabel adalah
  linier, yaitu sistem aliran ke satu arah,
  dimana hubungan antara ei saling bebas
  demikian juga hubungan antara ei
  dengan variabel x saling bebas, dan tidak
  ada variabel terikat yang mempunyai
  pengaruh bolak balik
- 3) Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien *path*.

Di dalam analisis jalur, pengaruh langsung dinyatakan dengan koefisien ρ<sub>i</sub>, sedangkan pengaruh tidak langsung dan

pengaruh total dapat dihitung dengan membuat perhitungan tersendiri. Untuk pendugaan parameter dilakukan dengan analisis regresi melalui *SPSS* 22.0.

Substruktur 1:  $M = b_1 X + e$  .....(3) Substruktur 2:  $Y = b_1 X + b_2 M + e$ ..(4)

4) Pemeriksaan validasi model.

Ada dua indikator untuk melakukan pemeriksaan validitas model, yaitu koefisien determinasi total dan *theory triming* yaitu dengan membuang jalur-jalur yang non signifikan agar memperoleh model yang benar-benar didukung oleh data empirik.

### Uji Sobell (Sobell Test)

Langkah pengujian dengan menggunakan uji Sobell (*Sobell test*) (Hair *et al.* dalam Wibawa, 2013) antara lain sebagai berikut:

- 1) Memeriksa pengaruh langsung variabel Independen (X) terhadap variabel Dependen (Y) pada model dengan melibatkan variabel mediator (M),
- 2) Memeriksa pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel Dependen (Y) pada model tanpa melibatkan variabel mediator (M),
- 3) Memeriksa pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel mediator (M),
- Memeriksa pengaruh variabel mediator
   (M) terhadap variabel Dependen (Y).

# HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan terhadap variabel kompensasi yang dibentuk oleh 10 pernyataan. Hasil uji diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kompensasi memiliki koefisien korelasi yang

lebih besar dari 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data. Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kepuasan kerja memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan telah memenuhi syarat validitas data. Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kinerja memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan telah memenuhi syarat validitas data.

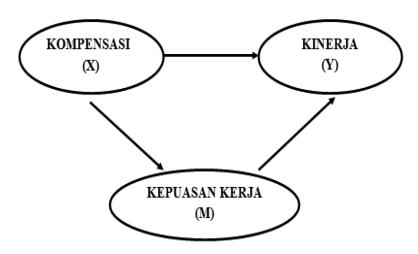
Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji

statistik *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil uji menunjukkan nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat reliabilitas data.

### Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengujian data pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) guna menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Analisis ini dilakukan dengan tahapan sebagai berikut.

a. Merancang model berdasarkan teori Secara teoritis, hubungan antar variabel dapat dibuat model dalam bentuk diagram *path*, sebagai berikut.



Gambar 2. Model Jalur Hubungan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

 Memeriksa asumsi dalam jalur
 Untuk pemeriksaan terhadap asumsi ini, dapat dilakukan dengan melihat susunan model teoritis yang telah dibangun dengan memperlihatkan bentuk hubungan antar variabel adalah linier, yaitu sistem aliran ke satu arah, dimana hubungan antara ei saling bebas demikian juga hubungan antara ei dengan variabel x saling bebas, dan tidak ada variabel terikat yang mempunyai pengaruh bolak balik,

# c. Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien *path*

Di dalam analisis jalur, pengaruh langsung dinyatakan dengan koefisien  $\rho_i$ , sedangkan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dapat dihitung dengan membuat perhitungan tersendiri.

Untuk pendugaan parameter dilakukan dengan analisis regresi melalui *SPSS* 22.0 diperoleh hasil sebagai berikut.

Substruktur 1:

 $M = b_1 X + e$ 

Dari hasil perhitungan pada pengujian data diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Coefficients Substruktur 1 (Model 1)

#### Coefficients<sup>a</sup>

		Unstand Coeffi		Standardized Coefficients		
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	29,157	,985		29,611	,000
	Kompensasi	,176	,025	,592	7,090	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Substruktur 2:

 $Y = b_1 X + b_2 M + e$ 

Dari hasil perhitungan pada pengujian data diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Coefficients Substruktur 2 (Model 2)

#### Coeffi cientsa

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-17,784	1,459		-12,188	,000
	Kompensasi	,047	,014	,091	3,305	,001
	Kepuasan kerja	1,585	,048	,920	33,314	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan terhadap substruktur 1, dan 2, maka dapat diketahui besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total antar variabel. Perhitungan pengaruh antar variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Total Variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung Melalui kepuasan	Pengaruh Total
Kompensasi Kepuasan Kerja		0,592		0,592
Kepuasan Kinerja		0,920		0,920
Kompensasi	Kinerja	0,091	0,545	0,636

Sumber: Hasil analisis

Persamaan struktural untuk model penelitian ini adalah:

Substruktur 1:

 $M = b_1 X + e_1$ 

M = 0.592 X + 0.81

Pengaruh error (Pei) =  $\ddot{O}1-R^2$ 

 $Pei = \ddot{O}1-0.351 = 0.81$ 

#### Substruktur 2:

 $Y = b_1 X + b_2 M + e_2$ 

Y = 0.091 X + 0.920 M + 0.21

Pengaruh error (Pei) =  $\ddot{O}1-R^2$ 

 $Pei = \ddot{O}1-0.954 = 0.21$ 

Pemeriksaan validasi model.

Ada dua indikator untuk melakukan pemeriksaan validitas model, vaitu koefisien determinasi total dan theory triming dimana hasilnya dapat disajikan sebagai berikut.

Hasil koefisien determinasi total:

 $R_{m}^{2} = 1 - (1-0.351) (1-0.954)$   $R_{m}^{2} = 1 - 0.03$   $R_{m}^{2} = 0.97$ 

Artinya, keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 97,0 persen atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 97.0 persen dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya yaitu 3,0 persen dijelaskan oleh variabel lain (tidak terdapat dalam model) dan error.

### Theory Triming

Pendekatan ini dilakukan dengan membuang jalur-jalur yang non signifikan agar memperoleh model yang benar-benar didukung oleh data empirik. Uji validasi pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan nilai p dari uji t yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial dengan kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (M) adalah 7,090 sig 0,000, kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja (Y) adalah 3,305 dengan sig 0,001, variabel kepuasan kerja (M) terhadap kinerja (Y) sebesar 33,314 dengan sig 0,000.

### **Interpretasi Model**

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

> Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel kompensasi terhadap kinerjasebesar 0,001< 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, dengan kata lain kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan UD. Romo Jewelry Manufacturer di Gianyar.

Pengaruh b. kompensasi terhadap kepuasan kerja.

> Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk

variabel kompensasi terhadap kepuasan kerjasebesar 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima, dengan kata lain kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar

c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima, dengan kata lain Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar.

 d. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh Z<sub>hitung</sub> (6,882)> Z <sub>tabel</sub> (1,96) dengan demikian kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

# Pembahasan

# Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji emperik diperoleh hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Romo Jewelry Manufacturer di Gianyar. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan potensial, mempertahankannya yang dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai.

# Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uii empirik diperoleh hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Romo Jewelry Manufacturer di Gianyar. Kompensasi menurut Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (2004:196) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik.Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan.

# Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji empirik diperoleh hasil kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar. Ketika karyawan mengalami kesuksesan dalam pekerjaan yang menantang mental memungkinkan

mereka untuk latihan keterampilan dan kemampuan mereka, mereka mengalami tingkat yang lebih besar dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja, di mana secara tradisional penekanan dalam literatur keterlibatan telah ditempatkan, hanya berfokus pada dimensi kesenangan. Dengan demikian, hal itu tidak tergantung pada gairah, yang dapat menimbulkan perasaan positif atau negatif. pekerjaan yang berhubungan dengan kecemasan-kenyamanan mungkin memiliki dampak yang lebih positif dalam pengaturan serikat pada dua dari tiga hasil ekonomi kita, kinerja keuangan dan kualitas.

# Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji empirik diperoleh Zhitung (6,882)> Z tabel (1,96) dengan demikian kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja Sulistyaningsih para karvawan. mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja juga merupakan kemampuan pekerja untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan; hasil yang dicapai oleh pekerja menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Dharmawan, 2011). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan mempertahankannya potensial, memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya.

## SIMPULAN DAN SARAN Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka disimpulkan sebagai Kompensasi berpengaruh (1) signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Romo Jewelry Manufacturer di Gianyar; (2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Romo Jewelry Manufacturer di Gianyar; (3) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Romo Jewelry Manufacturer di Gianyar; (4) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $Z_{\text{hitung}}$  (6,882)>  $Z_{\text{tabel}}$  (1,96) dengan demikian kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada UD. Romo Jewelry Manufacturer di Gianyar.

#### Saran

Berdasarkan hasil simpulan, maka dapat disarankan bagi sebagai berikut: (1) Faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan; (2) Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memberikan peluang terhadap karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi karyawannya, mengembangkan keterampilan kemampuan pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya sehingga usia perusahaan lebih besar atau lebih panjang dalam menghadapi persaingan global; (3) Penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti lain dapat menambah variabel yang berpengaruh lain sehingga dapat diketahui faktor yang paling berpenaruh terhadap kinerja karyawan, dan perlunya dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan setelah memperbaiki kompensasi dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afrida, Zairina, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Endang Siti Astuti. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Produksi PT Ekamas Fortuna Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 12(1): 1-9.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bhatia, Kanchan. 2010. *Compensation Management*. Mumbul India: Himalaya Publishing House. *http://site.ebrary.com/lib/unud/reader.action?docID* = 10416304. Diunduh pada tanggal 10, bulan April, tahun 2016.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 10(2): 124-135.
- Damayanti, Agiel Puji, Susilaningsih, dan Sri Sumaryati. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *JUPE UNS*. 2(1): 155-168.
- Dessler, Gary dan Tan, Chwee Huat. 2009.

  \*Human Resource Managemtn: An Asian Perspective Second Edition.

  Pearson. Singapore.
- Dharmawan, I Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis* Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Udayana, Denpasar.

- Hamdan, Ekshu dan Setiawan, Roy. 2014.
  Pengaruh Kompensasi Finansial
  dan Non Finansial terhadap Kinerja
  Karyawan PT Samudera Buana
  Persada. AGORA. 2(1): 1-7.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Istianto. 2006. Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan. Gramedia. Jakarta.
- Kurniawan, M. Adistya Dwi, Djambur Hamid, dan Hamidah Nayati Utami. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi pada PT Prudential Life Assurance. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 16(1):1-8.
- Kurniawan, Stephanie Tanto dan Faustine, Tifany. 2014. Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Front Office Hotel "X" Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. 1: 163-178.
- Maharani, Vivin, Eka Afnan Troena, dan Noermijati. 2013. Organizational Citizenship Behaviour Role in Mediatingthe Effect of transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. International Journal of Business and Management. 8(17): 1-12.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Ronakarya

  Offset. Bandung.
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Selemba Empat. Jakarta.
- Muljani, Ninuk. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 4(2): 108-122.

- Muslih. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* & *Bisnis*. 11(2): 66-76
- Pramudyo, Anung. 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dikaryawankan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *JBTI*. 1(1): 1-11.
- Preacher, Kristopher J dan Hayes, Andrew F. 2004. SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models. Behavior Research Method, Instruments, & Computers. 36(4): 717-731.
- Purwandira, Gede Norman Dharma dan Adnyani, I Gusti Ayu Dewi.2014. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bali Safari dan Marine Park, Gianyar Bali.e-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. 3(2): 414-427.
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad. 2014. Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur). Alfabeta. Bandung.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 13(1): 40-45.
- Samudra, Angga Putra, Kusdi Rahardjo, dan M. Djudi Mukzam. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 7(2): 1-9.

- Sari, Ayunia Permata dan Ardana. 2016. Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak. *E-Jurnal Manajemen UNUD*. 5 (1): 470-499.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. ALFABETA. Bandung.
- Sulistyaningsih, Agustini. 2009. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompentensi, Karakteristik Individu, Locus of Control, dan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *EXCELLENT*. 1(1):1-25.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Jakarta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Syah, Harits. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1(2): 1-10.
- Wahyuni, Yuyun. 2011. *Dasar-dasar Statistik Deskriptif.* Nuha Medika. Yogyakarta.
- Wibawa, Artha. 2013. Peranan Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan Spiritual, Human Capital, dan Loyalitas Karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar Bali. *Disertasi*. Pascasarjana Program Doktor Ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang.

# STRATEGI PEMASARAN DALAM MENINGKATKAN PENJUALAN PADA SERANGAN *DIVE & WATERSPORT DI SERANGAN*

# I Wayan Tommy Wisnu Wardana<sup>1)</sup> Ni Nyoman Menuh<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>STIMI "Handayani" Denpasar *Email*: <sup>1)</sup>tommywisnu11@gmail.com, <sup>2)</sup>nyomanmenuh1961@gmail.com

Abstract: The purpose of this research is to know the marketing strategy to increase income on Dive & Watersport attack in attack. This qualitative descriptive analysis will use the analysis approach of SWOT. Strengths and weaknesses are analyzed by the service marketing mix like product, price, place, promotion, person, physical evidence and process. The opportunities and threats are analyzed with the responsive of security forces and the local communities and the beach cleanliness. The conclusion of this research is marketing strategy done by Dive & Watersport attack has not been able to increase sales because promotion activity which is not done effectively ie advertising activity (advertisement) is not done maximally. Promotional activities with the method of face-to-face (personal selling) has not done well, so there is often misunderstanding between employees and customers. Sales promotion activity has been done by Dive & Watersport Attack by giving special offer. Publicity activities have never been done by Dive & Watersport attacks. Suggestions given are the management of Dive & Watersport Attacks need to plan and allocate budget for promotional programs such as advertising on brochures and magazines. Create work training programs for employees about the deepening of the English language and the importance of personal selling as well as knowledge on how to communicate and good service to consumers.

Keywords: Marketing Strategy, SWOT Analysis, Marketing Mix, Serangan Dive & Watersport Revenue

## **PENDAHULUAN**

Pengembangan sektor pariwisata di Indonesia merupakan salah satu sektor yang sangat menjanjikan bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia, hal ini dapat dilihat dari industri pariwisata memberikan sumbangan devisayangsangatbesarbagibangsaIndonesia. Peran serta tanggung jawab bersama baik itu dari pemerintah, masyarakat serta pengusaha yang bergerak dalam bidang pariwisata, harus bisa menyediakan, memfasilitasi dan turut menjaga supaya industri pariwisata bisa berkembang dan maju. Di setiap perusahaan baik yang bergerak dibidang barang ataupun jasa mempunyai tujuan untuk hidup dan berkembang, hal itu dapat dilakukan jika perusahaan dapat mempertahankan kualitas produksinya dan memiliki keunikan dari produk yang dibuat. Dengan melakukan penerapan strategi pemasaran yang akurat dan tepat dengan memanfaatkan peluang yang dalam meningkatkan pendapatan mempunyai

peranan yang sangat besar sebagai penunjang terhadap peningkatan laba perusahaan.

Strategi pemasaran adalah suatu wujud rencana yang teruai di bidang pemasaran, untuk memperoleh hasil yang optimal, strategi pemsaran ini mempunyai ruang lingkup yang luas di bidang pemasaran di antaranya adalah strategi dalam menghadapi persaingan, strategi harga, strategi produk, strategi pelayanan, dan sebagainya. Strategi pemasaran juga juga merupakan alat fundamental yang di rencanakan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan mengembangkan keunggulan bersaing yang digunakan untuk melayani pasar sasaran (Tjiptono, 2007:25). Serangan Dive & Watersport adalah usaha yang mengernbangkan konsep penjualan wahana dibidang olahraga air. Pada saat ini kita tahu bahwa industri pariwisata khususnya di Bali sangat digemari oleh wisatawan mancanegara maupun wisatawan domestik.

Tabel 1 berikut ini menunjukkan tingkat kedatangan wisatawan mancanegara

ke Serangan *Dive & Watersport* periode tahun 2012 -2016.

Tabel 1. Tingkat Kedatangan Wisatawan Mancanegara ke Serangan *Dive & Watersport* periode tahun 2012 -2016.

No	Tahun	Wisatawan (Orang)	Persentase (%)
1	2012	6.965	-
2	2013	7.065	1,43
3	2014	7.100	0,49
4	2015	7.450	4,92
5	2016	7.300	-2,01

Sumber: Serangan Dive & Watersport

Tabel 1 menunjukan bahwa jumlah kunjungan wisatawan yang datang ke Serangan *Dive & Watersport* dalam 5 tahun terakhir, terlihat bahwa kunjungan wisatawan yang datang tidak stabil ini diakibatkan situasi dan keadaan yang tidak menentu, kurangnya

fasilitas wisata berupa sarana dan prasarana penunjang pariwisata. Jumlah pendapatan Serangan *Dive & Watersport* dari tahun 2012 sampai dengan 2016 dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Jumlah Pendapatan Serangan *Dive & Watersport* dari tahun 2012 sampai dengan 2016

No Tahun	Pendapatan			Persentase	
	Tahun	Dive & Watersport	Inami Surf School	Jumlah	(%)
1	2012	70.560.000	20.000.000	90.560.000	-
2	2013	80.400.560	15.000.000	95.400.560	5,34
3	2014	75.000.000	25.000.000	100.000.000	4,82
4	2015	125.000.000	20.000.000	145.000.000	4,5
5	2016	110.000.000	19.000.000	129.000.000	-11,03
	Total	460.960.560	81.000.000	559.960.560	

Sumber: Bagian Pendapatan Serangan Dive & Watersport

Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa jumlah pendapatan yang di dapat perusahaan bervariasi. Selain itu pendapatan dari tahun ke tahun mengalami fluktuasi. Pendapatan perusahaan tertinggi terjadi pada tahun 2015 sedangkan pendapatan terendah terjadi pada tahun 2012. Hal ini disebabkan oleh

presentase kedatangan wisatawan ke Bali yang sangat bergantung pada situasi dan keadaan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pemasaran dalam meningkatkan pendapatan pada Serangan Dive & Watersport.

## KAJIAN LITERATUR

#### Pengertian strategi

Strategi adalah pola fundamental dari tujuan - tujuan sekarang dan yang terencana, penyebaran sumberdaya, dan interaksi dari sebuah organisasi dengan pasar, pesaing dan faktor - faktor lingkungan lainnya Simamora (2000:15). Menurut Tjiptono (2007:20), strategi secara eksplisit merupakan kunci keberhasilan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis, strategi memberikan kesatuan arah bagi semua anggota organisasi, bila konsep strategi tidak jelas, maka keputusan yang diambil akan bersifat subyektif atau berdasarkan intuisi belaka dan mengabaikan keputusan yang lain. Menurut Chandler dalam Rangkuti (2009:10), strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut, serta prioritas alokasi sumber daya.

#### **Analisis SWOT**

Setiap perusahaan mempertimbangkan cara menganalisis faktor-faktor internal dan eksternal menjadi langkah-langkah strategi dalam pengoptimalan usaha yang lebih mengungtungkan. Dalam analisis faktor-faktor internal dan eksternal akan di tentukan aspek-aspek yang menjadi kekuatan (strenght), kelemahan (weakness), kesempatan (opportunities), dan yang menjadi ancaman (threat) sebuah organisasi. Dengan begitu akan ditentukan berbagai kemungkinan alternatif strategi yang dapat dijalankan, yang dijabarkan sebagai berikut:

#### 1. Kekuatan (Strength)

Kekuatan adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, sehinga dengan mengetahui kekuatan dapat dikembangkan menjadi tangguh dan mampu bertahan dalam pasar dan mampu bersaing untuk berkembang selanjutnya. Sebagai contoh kekuatan yaitu lokasi perusahaan serta fasilitas yang dimiliki.

### 2. Kelemahan (Weakness)

Kelemahan yaitu segala sesuatu yang dimiliki oleh setiap perusahaan yang dapat merugikan perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena kurangnya promosi yang dilakukan oleh perusahaan, kurangnya inovasi yang dibuat oleh perusahaan untuk membuat suasana baru untuk menimbulkan pada pelanggan, rendahnya kualitas pelayanan dilakukan yang oleh karyawan perusahaan.

## 3. Peluang (*Opportunity*)

dimaksud Peluang yang adalah kesempatan dikarenakan vang kebijakan atau peraturan yang berlaku serta kondisi perekonomian yang dianggap dapat memberikan peluang bagi perusahaan berkembang di masa datang. Beberapa hal yang bisa menjadi kesempatan seperti perusahaan yang terletak di kawasan pengembangan pariwisata, memperbaiki fasilitas dan pelayanan terhadap pelanggan, sehingga pengunjung bisa bertambah dan makin banyak terbukanya lapangan kerja bagi masyarakat lokal.

## 4. Ancaman (Threat)

Ancaman adalah hal-hal yang dapat mendatangkan suatu kerugian bagi perusahaan dalam hal ini Serangan Dive & Watersport seperti adanya pesaing seperti watersport lain yang di bangun yang juga menawarkan produk dan fasilitas yang serupa.

Alat untuk menyusun faktor-faktor strategi perusahaan adalah Matrik SWOT. Matrik ini menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman yang dihadapi perusahaan dapat disesuaikan dengan kekuatan serta kelemahan yang dihadapi oleh perusahaan guna mencapai tujuan yang diharapkan (freddy Rangkuti 2009:78).

#### Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang relevan dipakai sebagai acuan dalam penelitian ini dilakukan oleh Dwipayana (2016), dengan hasil penelitian yaitu:

Kekuatan yang dimiliki oleh BNG Villa untuk saat ini (tahun 2014) adalah terletak pada indikator harga yang ditetapkan. saluran distribusi, indikator pelayanan, lingkungan fisik, proses manajemen, kualitas sumber daya manusia, laba bersih, cash flow. Kelemahan yang dimiliki oleh BNG Villa terletak pada indikator produk yang ditawarkan, promosi yang dilakukan dan struktur organisasi. b. Peluang yang dimiliki oleh BNG Villa untuk tahun sekarang (tahun 2014) adalah nilai tukar mata uang, budaya masyarakat setempat, teknologi yang dipakai oleh villa. Ancaman yang akan dihadapi oleh BNG Villa adalah situasi keamanan di Bali, kebijakan pemerintah persaingan antar villa. Strategi yang sebaiknya diterapkan oleh BNG Villa untuk masa mendatang (Tahun 2015) adalah strategi yang memaksimalkan kekuatan yang dimiliki, memanfaatkan peluang-peluang yang ada dengan pilihan alternatif strategi yaitu strategi agresif. Strategi agresif ini dilakukan dengan cara melakukan pengembangan produk (inovasi produk) villa, pelatihan dan pengembangan karyawan agar karyawan lebih berkualitas dalam melayani tamu, melakukan promosi yang lebih gencar dan melakukan peningkatan pada indikator-indikator lainnya.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Aryanata. Hasil dari analisis SWOT pada penelitian ini yaitu berupa: berdasarkan analisis terhadap lingkungan eksternal, diperoleh nilai sebesar 3,81 dan nilai lingkungan internal sebesar 3,99. Pada masa mendatang posisi Simpang Inn Hotel Kuta - Bali pada matrik IFAS dan EFAS berada pada Sel I yaitu pada posisi tumbuh dan kembangkan atau berada pada kompetitif pasar yang sangat kuat (competitive high market share) dalam bisnis perhotelan yang berdaya saing tinggi. Jadi formulasi strategi pemasaran yang memadai diterapkan

adalah dengan melakukan pengembangan produk seperti membuat paket hari raya keagamaan dengan harga yang lebih kompetitif dan lebih variatif sehingga dapat memenuhi semua pangsa pasar.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2015), dengan hasil penelitian adalah Posisi bisnis franchise Cokelat Klasik Mall Dinovo City berada pada kuadran I berdasarkan analisis **SWOT** setelah melakukan perhitungan dengan faktor internal memiliki total skor 2,94 dan faktor eksternal memiliki skor 2,88.Strategi SO yang diterapkan oleh bisnis franchise Cokelat Klasik Mall Dinovo City dengan berusaha memaksimalkan kekuatan yang dimiliki untuk memanfaatkan peluang yang ada dengan cara yakni menjalin komunikasi dengan pihak mall &tenant lainnya untuk promosi yang akan dibuat agar sesuai dengan event, membuat akunakun media sosial untuk merambah target pasar yang lebih luas, meningkatkan kualitas pegawai, menyediakan fasilitas menarik bagi pelanggan Cokelat Klasik serta menyediakan produk pelengkap tambahan yang sesuai jika dikonsumsi bersama produk Cokelat Klasik.

Penelitian yang dilakukan oleh Upadani (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil analisis SWOT dapat dirumuskan 4 strategi yakni strategi S-O: meningkatkan kualitas dan kapasitas produksi puring, strategi S-T: meningkatkan promosi dan pemasaran tanaman puring, strategi W-O: meningkatkan kemampuan manajemen dan kewirausahaan petani puring, dan strategi W-T: meningkatkan koordinasi dan persatuan petani puring.

#### METODE PENELITIAN

Dalam hal ini, penelitian dilakukan untuk mengetahui strategi pemasaran dalam meningkatkan pendapatan pada Serangan Dive & Watersport di Serangan. Adapun objek dalam penelitian ini adalah Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Penjualan Pada Serangan *Dive & Watersport* di Serangan. Sedangkan subjeknya adalah Serangan *Dive & Watersport* yang terletak

di JL. Tukad Punggawa, Pantai Melasti, Serangan, Denpasar. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif merupakan data yang berkaitan dengan berbagai informasi mengenai Serangan Dive & Watersport, seperti data mengenai luas tempat usaha dan data kunjungan wisatawan ke Bali. Data kualitatif berupa data yang berisikan uraian / keterangan mengenai daerah tujuan penelitian seperti kondisi fisik kawasan, fasilitas-fasilitas pendukung.

Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari Serangan Dive & Watersport melalui observasi dan wawancara, seperti data mengenai sejarah perusahaan, serta data pendukung dalam kegiatan pemasaran. Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan berhubungan dengan penelitian yang dilakukan seperti, mengenai jumlah pengunjung, konsep serta strategi pemasaran dan gambaran umum tempat penelitian.

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan cara memberikan menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional vang mengukur diperlukan untuk variabel tersebut. Serangan Dive & Watersport sangat berpotensial untuk dapat terus berkembang jika strategi pemasaran dan pengelolanya tepat maka akan dapat meningkatkan pendapatan yang menjadi suatu keuntungan bagi perusahaan.

- 1. Berdasarkan Analisis SWOT:
  - a. Kekuatan (*Strength*) yang dimiliki oleh Serangan *Dive & Watersport* dalam melaksanakan kegiatannya, sehingga dengan mengetahui kekuatan dapat dikembangkan menjadi tangguh dan mampu bertahan dalam pasar dan bersaing untuk berkembang selanjutnya.
  - b. Kelemahan (*Weakness*) yang dimiliki oleh Serangan *Dive & Watersport* yang dapat merugikan perusahaan. Seperti, kurangnya

- promosi yang dilakukan oleh perusahaan, kurangnya inovasi yang dibuat oleh perusahaan untuk membuat suasana baru untuk menimbulkan gairah pada pelanggan.
- c. Peluang (Opportunity) yang dimiliki oleh Serangan Dive & Watersport dikarenakan kebijakan atau peraturan yang berlaku serta kondisi perekonomian yang dianggap dapat memberikan peluang bagi perusahaan berkembang di masa mendatang.
- d. Ancaman (*Threath*) adalah hal-hal yang dapat mendatangkan suatu kerugian bagi perusahaan dalam hal ini adanya pesaing seperti watersport lain yang dibangun yang juga menawarkan produk dan fasilitas yang serupa.
- 2. Berdasarkan Bauran Pemasaran (*Marketing Mix*) tujuh variabel (7P)
  - a. Produk (product)
    Produk yang ditawarkan pada
    Serangan Dive & Watersport
    adalah berbagai macam fasilitas
    watersport diantaranya yaitu jetsky,
    banana boat, diving, snorkeling,
    flying fish, underwater seawalker.
  - b. Harga (price)
    Harga yang diberikan oleh
    Serangan Dive & Watersport sudah
    termasuk service sebesar 5% dan
    sudah termasuk pajak (PPN) 10%,
    pemberian diskon yang diberikan
    kepada tamu-tamu repeater.
  - c. Tempat (place)
    Lokasi yang dimiliki oleh Serangan
    Dive & Watersport sangat strategis
    yang berada di tepi pantai serangan,
    dan jarak tempuh menuju Bandara
    Ngurah Rai sangat dekat cukup
    dengan waktu 25 menit.
  - d. Promosi (*promotion*)
    Promosi-promosi yang telah
    dilakukan sebisa mungkin

diharapkan mampu untuk meningkatkan pendapatan pada Serangan *Dive & Watersport*. Untuk itu upaya-upaya dan kegiatan promosi dapat terus ditingkatkan.

# e. Orang (people)

Orang yang dimaksud adalah pelaku atau karyawan-karyawan Serangan *Dive & Watersport* yang ikut melakukan promosi guna untuk meningkatkan pendapatan.

- f. Bukti Fisik (physical evidence)
  Bukti fisik yang dimaksud adalah
  suatu produk baik itu jasa maupun
  barang yang ditawarkan kepada
  konsumen.
- g. Proses (process)
  Proses dalam hal ini adalah kecepatan yang dimiliki karyawan dalam handling atau menangani tamu

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

# 1. Produk (*Product*)

Fasilitas, berbagai macam fasilitas yang dimiliki oleh Serangan Dive & Watersport diantaranya yaitu jetsky, banan boat, diving, snorkeling, flying fish, dan underwater seawalker.

# 2. Harga (*Price*)

- Harga dasar, harga yang diberikan sudah termasuk *service* sebesar 5% dan sudah termasuk pajak (PPN) 10%.
- b. Diskon, diskon yang diberikan pada tamu-tamu yang *repeater*.

# 3. Tempat (*Place*)

Lokasi yang Strategis, lokasi yang dimiliki Serangan Dive & Watersport sangat strategis yang berada di tepi pantai serangan, dan jarak tempuh menuju Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai sangat dekat cukup dengan waktu 25 menit.

# 4. Promosi (*Promotion*)

- a. Periklanan (*Advertising*), promosi dengan menggunakan media periklanan pernah dilakukan tetapi tidak konstan.
- b. Tatap Muka (*Personal Selling*), kegiatan promosi dengan menggunakan metode tatap muka (personal selling) belum di lakukan dengan baik, sehingga sering terjadi kesalah pahaman antara karyawan dengan pelanggan.
- c. Promosi Penjualan (Sales promotion), promosi penjualan adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperkenalkan produk yang dijual kepada konsumen. Menurut pihak Serangan Dive & Watersport kegiatan promosi yang dilakukan adalah melalui special offer kepada konsumen.
- d. Publisitas (*Publicity*), pihak Serangan *Dive & Watersport* belum pernah melakukan kegiatan publisitas karena tidak ada anggaran dari pihak manajemen.

# 5. Orang (People)

Orang yang di maksud adalah pelaku atau karyawan-karyawan Serangan Dive & Watersport yang ikut melakukan promosi, dalam hal ini setiap orang yang datang ke Serangan Dive & Watersport pelaku atau karyawan-karyawan ikut melakukan kegiatan promosi guna meningkatkan penjualan.

# 6. Bukti Fisik (*Physical Evidence*)

Bukti fisik yang di maksud adalah suatu produk baik itu jasa maupun barang yang ditawarkan kepada konsumen, misalnya: Melakukan perawatan semua jenis wahana air yang dimiliki oleh perusahaan.

#### 7. Proses (*Process*)

Proses dalam hal ini adalah kecepatan yang dimiliki karyawan dalam handling atau menangani tamu.

#### **Analisis SWOT**

Setiap perusahaan mempertimbangkan cara menganalisis faktor-faktor internal dan eksternal menjadi langkah-langkah strategi dalam pengoptimalan usaha yang lebih mengungtungkan. Dalam analisis faktor-faktor internal dan eksternal akan di tentukan aspek-aspek yang menjadi kekuatan (strenght), kelemahan (weakness), kesempatan (opportuneties), dan yang menjadi ancaman (threat) sebuah organisasi. Dengan demikian dapat ditentukan berbagai kemungkinan alternatif strategi yang dapat dijalankan, yang dijabarkan sebagai berikut:

- 1. Kekuatan perusahaan (*Strength*)
  - a. Lokasi Serangan *Dive & Watersport*Serangan *Dive & Watersport*berada di pesisir pantai yaitu serangan yaitu yang beralamat di Serangan *Watersport* Jl. Tukad Punggawa, Pantai Melasti, Serangan, Denpasar dengan no telpon (0361) 8951107.
  - Fasilitas Serangan Dive & Watersport
     Memiliki banyak wahana air seperti jetsky, banana boat, diving, snorkeling, flying fish, dan underwater seawalke.
  - c. Parkir Luas
    Luas area parkir yang dimiliki
    oleh Serangan *Dive & Watersport*cukup luas mampu menampung
    kendaraan seperti bus, mobil, dan
    motor.
  - d. Harga relatif murah
    Harga yang ditawarkan relatif
    murah dibandingkan dengan harga
    watersport yang ada di tempat
    lain, harga yang diberikan sudah
    termasuk service sebesar 5% dan
    sudah termasuk pajak (PPN) 10 %.
  - e. Pelayanan Karyawan
    Pelayanan karyawan di Serangan
    Dive & Watersport sangat
    tanggap dengan segala kebutuhan
    karyawan.

# f. Sikap karyawan

Keramahtamahan adalah modal utama dalam setiap perusahaan jasa, terlebih lagi di serangan *Dive & Watersport* setiap karyawan berusaha untuk melayani dengan sebaik-baiknya.

# 2. Kelemahan Perusahaan (*Weakness*)

- a. Kegiatan periklanan
  - Periklanan merupakan salah satu kegiatan promosi yang dapat berupa lisan maupun tulisan untuk memberikan informasi produk atau jasa kepada konsumen. Berdasarkan keterangan pihak pengelola Serangan Dive & Watersport, perushaan ini telah beberapa melakukan kegiatan periklanan yaitu melalui brosur, majalah namun tidak konstan atau tetap.
- Interior Ruangan
   Interior Serangan Dive &
   Watersport perlu dilakukan
   renovasi karena terlihat kusam.
- c. Personal Selling
  Kegiatan promosi dengan metode
  tatap muka (personal selling)
  belum dilakukan dengan baik,
  sehingga sering terjadi kesalah
  pahaman antara karyawan dan
  pelanggan (customer).

# 3. Peluang perusahaan (*opportunities*)

a. Kesigapan aparat dan masyarakat dalam pengamanan.

Masyarakat kelurahan serangan senantiasa berusaha menjaga keamanan dan kenyamanan lingkungan, dengan cara selalu mengadakan patroli keliling lingkungan serangan. Sehingga masyarakat, perusahaan dan tamu merasa lebih aman dan nyaman.

- b. Kebiasaan masyarakat Hindu dalam melaksanakan kegiatan keagamaan.
  - Kegiatan keagamaan merupakan salah satu obyek yang menjadi daya tarik wisatawan hal ini juga dapat dinikmati oleh wisatawan karena di kelurahan serangan terdapat pura segara yang sering melakukan kegiatan keagamaan di pantai serangan.
- 4. Ancaman perusahaan (*Threat*)
  - Adanya pesaing
     Adanya usaha-usaha yang menyediakan fasilitas yang sama yang dimiliki oleh Serangan Dive
     Watersport, yang merupakan

- ancaman bagi Serangan Dive & Watersport kedepannya.
- b. Pantai Kotor

Pantai yang kotor bukan merupakan hal yang baru bagi serangan khususnya. Hal ini karena kurang sadarnya masyarakat kita pentingnya buang sampah pada tempatnya. Pantai yang kotor sering di keluhkan oleh tamu-tamu yang datang.

Perumusan strategi pemasaran berdasarkan indikator kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman tersebut dapat dirinci dalam matrik SWOT pada Tabel 3 berikut ini.

Faktor internal (IFAS)  Faktor External (EFAS)	Kekuatan (S)  - Lokasi Serangan <i>Dive &amp; Watersport</i> - Fasilitas Serangan <i>Dive &amp; Watersport</i> - Parkir luas  - Harga relatif murah  - Pelayanan karyawan  - Sikap karyawan	Kelemahan (W)  - Kegiatan periklanan (Advertising) kurang  - Interior ruangan  - Personal selling
Peluang (O)  - Kesigapan aparat dan masyarakat dalam pengamanan  - Kebiasaan masyarakat Hindu dalam melaksanakan kegiatan keagamaan	Strategi (S O)  - Memberikan pendidikan bahasa Inggris tambahan kepada karaywan tentang kegiatan keagamaan	Strategi (W O)  - Menggambarkan anggaran untuk kegiatan periklanan (advertising)  - Memperbaharui interior  - Meningkatkan personal selling karyawan
	Kuadran I	Kuadran III
Ancaman ( T ) - Adanya pesaing - Pantai kotor	Strategi (ST)  - Membuat program special offer atau paket  - Membuat program kebersihan pantai  Kuadran II	STRATEGI ( W T )  - Mengencarkan program promosi  - Menambah tenaga ekstra untuk kebersihan pantai  Kuadran IV

Sumber: Hasil olah data

Dari matrik SWOT tersebut, dapat diperoleh 4 kuadran sebagai berikut:

- 1. Kuadran I (Progresif)
  - Posisi ini menandakan sebuah perusahaan yang kuat dan mempunyai banyak peluang, rekomendasi strategi yang diberikan adalah progresif, artinya perusahaan dalam kondisi prima mantap sehingga sangat dimungkinkan untuk terus melakukan ekspansi, memperbesar pertumbuhan dan meraih kemajuan secara maksimal. Hasil dari penerapan strategi dalam kuadran ini dapat dirumuskan langkah-langkah sebagai berikut:
  - a. Memberikan pendidikan bahasa Inggris tambahan kepada karyawan tentang kegiatan keagamaan.
- 2. Kuadran II (Diversifikasi Strategi)
  - menandakan Posisi ini sebuah perusahaan yang kuat namun menghadapi tantangan yang besar pula, rekomendasi strategi yang diberikan adalah diversifikasi strategi, artinya perusahaan dalam kondisi prima namun menghadapi sejumlah tantangan berat sehingga diperkirakan roda perusahaan akan mengalami kesulitan untuk terus berputar bila hanya bertumpu pada strategi sebelumnya, oleh karena itu perusahaan di sarankan untuk menerapkan strategi menggunakan peluang jangka panjang. Hasil dari penerapan strategi dalam kuadran ini, dapat dirumuskan langkah-langkah sebagai berikut:
    - a. Membuat special offer atau paket,
    - b. Membuat program kebersihan pantai.
- 3. Kuadran III (Ubah Strategi)

Posisiinimenandakansebuahperusahaan yang lemah namun mempunyai peluang yang besar, rekomendasi strategi yang diberikan adalah ubah strategi, artinya perusahaan disarankan untuk mengubah strategi sbelumnya, sebab strategi

lama di khawatirkan sulit untuk dapat menangkap peluang yang ada sekaligus memperbaiki kinerja perusahaan, sehingga dapat merubah peluang pasar yang lebih baik. Hasil dari penerapan strategi dalam kuadran ini, dapat dirumuskan langkah-langkah yaitu:

- a. Menganggarkan anggaran untuk kegiatan periklanan (*advertising*),
- b. Memperbarui interior,
- c. Meningkatkan *personal seling* karyawan.

# 4. Kuadran IV (Strategi Bertahan)

Posisi ini menandakan sebuah perusahaan yang lemah dan menghadapi tantangan yang besar pula, rekomendasi strategi yang diberikan adalah strategi bertahan, artinya kondisi perusahaan berada pada posisi dilematis, oleh karenanya perusahaan disarankan untuk menggunakan srategi bertahan, mengendalikan kinerja internal agar semakin terperosok, strategi dipertahankan sambil berupaya membenah diri. Hasil dari penerapan strategi dalam kuadran ini, dapat dirumuskan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menggencarkan program promosi,
- b. Menambah tenaga kerja untuk kebersihan pantai.

# SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1. Kegiatan promosi terutama dalam hal periklanan (*Advertising*) yang dilakukan oleh Serangan *Dive & Watersport* tidak dilakukan dengan maksimal. Kegiatan promosi dengan metode tatap muka (*Personal Selling*) belum dilakukan secara baik, sehingga sering terjadi kesalah pahaman antara karyawan dengan pelanggan (*Customer*).
- 2. Selain dari hal diatas manajemen Serangan *Dive & Watersport* perlu

memperhatikan apa yang menjadi kekuatan (*Strength*), kelemahan (*Weakness*), Peluang (*Opportunity*), serta ancaman (*Threat*) yang dimiliki oleh Serangan *Dive & Watersport*.

#### Saran - Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka beberapa saran yang dapat dikemukakan untuk di pertimbangkan oleh Serangan *Dive* & *Watersport*, yaitu sebagai berikut:

- 1. Pihak manajemen Serangan *Dive* & *Watersport* perlu merencanakan dan mengalokasikan anggaran untuk program promosi seperti *advertising* pada brosur dan majalah-majalah.
- 2. Membuat program kerja pelatihan terhadap karyawan tentang pendalaman bahasa inggris dan pentingnya *personal selling* serta pengetahuan tentang cara berkomunikasi dan pelayanan yang baik terhadap konsumen.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aryanata, I Ketut. Formulasi Strategi Pemasaran Simpang Inn Hotel Kuta Bali. https://ojs.unud.ac.id/index.php/ EEB/article/view/4851/3749. Diakses tanggal 9 September 2016.
- Dwipayana, Made Adi Krisna. 2016. Strategi Pemasaran Bali Nyuh Gading Villa Di Kerobokan Kabupaten Badung. JUMPA 3 [1]: 143 - 155
- Putri, Tita Quritama Ratu. 2015. Pelaksanaan Strategi Pemasaran Bisnis Franchise Cokelat Klasik Dalam Prespektif Analisis SWOT (Studi Pada Bisnis Franchise Cokelat Klasik Mall Dinoyo City). *Skripsi*. Jurusan Manajemen, Program Studi S-I Manajemen Pemasaran. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Malang.

- Rangkuti, Freddy. 2009. *Strategi Promosi Yang Kreatif*, Erlangga. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Pemasaran Internasional*. Salemba Empat. Jakarta.
- Tjiptono, Fanddy. 2007. *Strategi Pemasaran*, CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Upadani, IGA. Widari; Darmawan, Dwi Putra; Tenaya, IM. Narka. 2013. Strategi Pengembangan Agribisnis Puring di Desa Petiga, Kecamatan Marga, Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Agribisnis*. 1 (2): 67-75.

# PENGARUH KINERJA KEUANGAN DAN TINGKAT INFLASI TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN JASA TRANSPORTASI DI BURSA EFEK INDONESIA

#### Ni Made Riani<sup>1)</sup>

<sup>1</sup>Balai Diklat Keagamaan Denpasar <sup>1</sup>maderiani@yahoo.com

Abstracts: The purpose of research to determine the influence of internal factors namely financial performance and external factors in the form of inflation rate to stock prices of transportation service companies in Indonesia Stock Exchange 2014-2016. Determination of sample using purposive sampling technique. The analytical technique used is multiple linear regression analysis, done after the free model of classical assumption symptoms are: multicolinearity, autocorrelation and heteroscedasticity. Based on the simultaneous test, the financial performance represented by current ratio variabel, debt to equity ratio, economic profitability, price earning ratio and external factor represented by the inflation rate significantly influence the stock price of transportation service company in Indonesia Stock Exchange in 2014-2016 with a contribution of 85.2%. Through partial test, it is found that from the five independent variabels only the current ratio and economic rentability have a significant effect on the stock price, while the debt to equity ratio, the price earning ratio and the inflation rate have no significant effect on the stock price. From the analysis result concluded that current ratio and economic rentability dominant influence to share price of transportation service company which go public in Bursa Efek Indonesia. Therefore, suggestions that can be given from this research is that investors and potential investors pay more attention to current ratio and economic profitability as the basis of consideration in assessing stock prices.

Keywords: Financial Performance, Inflation Rate, Stock Price, Stock Exchange Indonesia

#### **PENDAHULUAN**

Kondisi perekonomian Indonesia akan memberikan pengaruh terhadapperusahaan dan seluruh sektor perekonomian nasional. Krisis moneter yang terjadi di Indonesia perkembangan dan pesatnya teknologi mengakibatkan semakin ketatnya persaingan. Untuk menyiasati hal itu, Indonesia perlu mempertimbangkan berbagai alternatif pendanaan dalam membiayai pembangunannya. Pasar modal dipandang sebagai solusi yang tepat bagi dunia usaha maupun perekonomian nasional karena mempunyai daya tarik dalam menjalankan fungsi ekonomi dan keuangan, diantaranya adalah: (1) memungkinkan perusahaan menerbitkan sekuritas yang berupa obligasi ataupun surat tanda kepemillikan (saham), (2) memungkinkan para pemodal mempunyai berbagai pilihan investasi yang sesuai dengan preferensi risiko mereka sehingga memungkinkan terjadinya alokasi dana yang efisien (Darmadji dan Fakhruddin, 2011:2).

Widoatmodjo Menurut (2012:16)pasar modal memiliki peran penting dalam kegiatan ekonomi. Di banyak Negara, terutama di negara-negara yang menganut sistem ekonomi pasar, pasar modal telah menjadi salah satu sumber kemajuan ekonomi. Sebab, pasar modal dapat menjadi sumber dana alternatif bagi perusahaanperusahaan. Padahal, perusahaan-perusahaan ini merupakan salah satu agen produksi, yang secara nasional akan membentuk Gross Domestic Product (GDP). Jadi, dengan berkembangnya pasar modal, akan menunjang peningkatan GDP. Atau dengan kata lain, berkembangnya pasar modal akan mendorong pula kemajuan ekonomi suatu Negara.

Pergerakan harga saham dalam jangka pendek tidak dapat diperkirakan secara pasti. Pada dasarnya harga saham ditentukan oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Makin banyak orang membeli saham maka harga saham cenderung naik. Sebaliknya, makin banyak orang menjual sahammaka harga saham cenderung turun. Namun dalam jangka panjang, kinerja perusahaan dan pergerakan harga saham bergerak searah. Kecenderungan pasar untuk bereaksi terhadap segala informasi yang berhubungan dengan perusahaan turut mempengaruhi harga saham. Oleh karena itu, berfluktuasinya harga saham dapat disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal perusahaan.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam perusahaan dan berkaitan langsung dengan kinerja perusahaan yang menerbitkan saham. Kondisi internal perusahaan dapat dikendalikan oleh manajemen perusahaan. Efektivitas kerja manajemen dapat dilihat pada laporan keuangan yang dipublikasikan perusahaan. Dari laporan keuangan tersebut dapat dilakukan analisis rasio untuk menilai kinerja keuangan perusahaan. Faktor internal untuk menilai kinerja keuangan dalam penelitian ini antara lain current ratio (CR), debt to equity ratio (DER), rentabilitas ekonomis (RE) dan price earning ratio (PER).

Kinerja keuangan apabila dilihat dari segi likuiditas dapat mencerminkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban finansialnya vang segera harus dilunasi. Current ratio yang tinggi menunjukkan likuiditas perusahaan yang tinggi, artinya perusahaan mampu memenuhi kewajiban jangka pendeknya setiap saat. Rasio leverage menunjukkan proporsi atas penggunaan hutang untuk membiayai investasinya. Rasio ini mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajibankeuangannya. Perbandingan antara hutang dengan modal sendiri dapat diketahui dari analisis debt to equity ratio. Rasio yang tinggi menunjukkan proporsi modal sendiri yang rendah untuk membiayai investasi (Sartono, 2001:121).

Bagi perusahaan pada umumnya masalah rentabilitas lebih penting daripada masalah laba, karena laba yang besar saja belumlah merupakan ukuran bahwa perusahaan telah dapat bekerja dengan efisien. Efisiensi baru dapat diketahui dengan membandingkan laba yang diperoleh dengan kekayaan atau modal yang menghasilkan laba atau dengan kata lain menghitung rentabilitas ekonomisnya. Rentabilitas ekonomis adalah kemampuan suatu perusahaan dengan seluruh modal yang bekerja di dalamnya untuk menghasilkan laba. Berhubung dengan itu bagi perusahaan pada umumnya usahanya lebih diarahkan untuk mendapatkan titik rentabilitas maksimal daripada laba maksimal. Banyak para pialang, praktisi dan pelaku pasar modal yang menaruh perhatian terhadap price earning ratio (PER) yaitu rasio antara harga saham dengan eating per share (EPS) (Sartono, 2001: 86). PER dapat dipergunakan sebagai indikator tingkat pertumbuhan yang diharapkan. Apabila pasar modal efisien, maka rasio ini mencerminkan pertumbuhan laba perusahaan. Makin tinggi rasio ini, maka makin tinggi pertumbuhan laba yang diharapkan oleh pemodal. PER digunakan untuk menilai tinggi rendahnya harga saham.

Faktor eksternal adalah faktor-faktor di luar perusahaan yang mempengaruhi dinamika pasar modal dan harga pasar saham sehingga tidak dapat dikendalikan oleh manajemen perusahaan. Inflasi merupakan masalah ekonomi yang dominan dan sudah sejak lama dihadapi oleh masyarakat di seluruh dunia.Krisis moneter yang diawali Mei 1997 membawa Indonesia menuju krisis multinasional. Krisis ini mencapai puncaknya pada tahun 1998 dengan tingkat inflasi mencapai 77,63 % yang mengakibatkan lesunya perdagangan efek. serempak harga bahan bakar Kenaikan minyak, tarif dasar listrik dan tarif telepon membawa multiplier effect melonjaknya harga barang dan jasa. Terjadinya inflasi yang tinggi mengakibatkan daya beli masyarakat menurun dan mendorong timbulnya resesi. mengakibatkan Tingginya inflasi juga menurunnya profitabilitas perusahaan sehingga mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk memberikan laba bagi pemegang saham. Selain itu, depresiasi

rupiah yang sangat besar mengakibatkan sebagian besar pengusaha swasta mengalami kesulitan dalam pembayaran kewajibannya dan bahkan dapat dikatakan masalah hutang swasta merupakan salah satu faktor utama terjadinya krisis ekonomi. Pada akhirnya, depresiasi rupiah tersebut telah menyebabkan sebagian besar perusahaan berada dalam keadaan bangkrut secara teknis.

Tingkat inflasi mempunyai hubungan negatif terhadap pendapatan riil saham biasa, sedangkan dengan resiko tingkat inflasi mempunyai hubungan positif. Maksudnya semakin besar tingkat inflasi maka resiko investasi juga semakin besar. Hal ini berpengaruh terhadap perdagangan efek dan harga saham di Indonesia karena akan menjadi pertimbangan pelaku di bursa efek. Secara umum inflasi akan mempengaruhi semua kegiatan ekonomi termasuk didalamnya masalah investasi. Adanya mengakibatkan rate of return riil menjadi lebih rendah dan mengurangi minat perusahaan untuk melakukan investasi (Sartono, 2001: 210). Laju inflasi ditunjukkan oleh tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Tingkat Inflasi Periode Tahun 2008-2016

Tahun	Tingkat Inflasi (%)
2008	9.8
2009	4.8
2010	5.1
2011	5.4
2012	4.3
2013	8.4
2014	8.4
2015	3.4
2016	3.5

Sumber: Bank Indonesia

Penelitian ini mengambil objek pada sektor jasa transportasi karena beberapa alasan antara lain: (1) Indonesia merupakan negara kepulauan yang ditinjau dari letak geografisnya jarak masing-masing pulaunya berjauhan sehingga jasa transportasi diperlukan dalam menunjang berbagai aktivitas di masyarakat, (2) Dengan berbagai sarana transportasi yang ada setiap orang

dapat bepergian ke berbagai tempat dalam waktu singkat sehingga menunjukkan jasa transportasi merupakan investasi yang menjanjikan keuntungan dalam perekonomian global dewasa ini. Berikut disajikan perkembangan harga saham sektor jasa transportasi di Bursa Efek Indonesiat ahun 2014-2016.

Tabel 2. Perkembangan Harga Saham Perusahaan Jasa Transportasi Di Bursa Efek Indonesia (Dalam Rupiah)

No	Nama Perusahaan	Perkembangan Harga Saham		
			2015	2016
1	PT. Arpeni Pratama Ocean Line Tbk	50	50	77
2	PT. Berlian Laju Tanker Tbk	205	196	196
3	PT. Humpuss Intermoda Transportasi Tbk	285	335	735
4	PT. ICTSI Jasa Prima Tbk	670	185	488
5	PT. Indonesia Transport & Infrastucture Tbk	195	81	84
6	PT. Mitra International Resources Tbk	123	58	50
7	PT. Panorama Transportasi Tbk	170	235	255
8	PT. Pelayaran Tempuran Emas Tbk	370	210	2.215
9	PT. Rig Tenders Tbk	245	269	220
10	PT. Rimau Multi Putra Pratama Tbk	1.500	490	124
11	PT. Samudera Indonesia Tbk	4.025	2.900	14.850
12	PT. Steady Safe Tbk	85	98	98
13	PT. Tanah Laut Tbk	146	205	515
14	PT. Trada Maritime Tbk	1.150	1.590	211
15	PT. Zebra Nusantara Tbk	115	84	143

Sumber: http://www.yahoo.com

Resiko antara saham perusahaan yang satu dengan saham perusahaan yang lain dapat berbeda sekalipun dalam industri yang sama. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan dalam manajemen, pemasaran, keadaan keuangan, kualitas pelayanan dan juga kemampuan bersaing. Harga saham yang berfluktuasi menunjukkan kecenderungan pasar untuk bereaksi terhadap segala informasi yang berhubungan dengan perusahaan yang dapat mempengaruhi nilai investasi mereka. Hal ini menunjukkan betapa rentannya harga saham terhadap pengaruh kondisi internal dan eksternal perusahaan. Adapun tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh CR, DER, RE, PER dan tingkat inflasi secara bersama-sama terhadap harga saham perusahaan jasa transportasi di Bursa Efek Indonesia? (2) Untuk mengetahui pengaruh CR, DER, RE, PER dan tingkat inflasi secara parsial terhadap harga saham perusahaan jasa transportasi di Bursa Efek Indonesia?

# KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Pengertian Pasar Modal

Pada dasarnya dapat dikatakan bahwa pasar modal adalah tempat pertemuan antara pihak yang kelebihan dana dengan pihak yang kekurangan dana untuk melakukan transaksi jual beli sekuritas yang memiliki masa jatuh tempo lebih dari satu tahun. Pasar modal merupakan salah satu alternatif bagi para investor untuk menanamkan modal yang mereka miliki. Sedangkan bagi para emiten pasar modal berfungsi untuk mencari dana.

Menurut Sartono (2001:21) pasar modal adalah tempat terjadinya transaksi asset keuangan jangka panjang. Jenis surat berharga yang diperjualbelikan di pasar modal memiliki masa jatuh tempo lebih dari satu tahun dalam bentuk obligasi, saham preferen dan saham biasa. Pasar modal dipandang sebagai salah satu sarana yang efektif untuk mempercepat akumulasi pembiayaan pembangunan dana bagi melalui mekanisme pengumpulan dana dari masyarakat dan menyalurkan dana tersebut ke sektor-sektor yang produktif. Sebagai salah satu pelaku ekonomi nasional, pasar modal memiliki fungsi intermediasi yaitu menjembatani antara pihak yang membutuhkan modal dengan pihak yang kelebihan modal. Pasar modal mempunyai peran penting bagi pembangunan ekonomi sebagai salah satu sumber pembiayaan eksternal bagi dunia usaha. Selain itu pasar modal juga merupakan wahana ivestasi bagi investor dalam maupun luar negeri.

#### Saham

Berdasarkan undang-undang perseroan yang berlaku di Indonesia, seperti yang dikutip oleh Sunariyah (2000:115), saham adalah surat berharga yang dikeluarkan oleh perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas. Saham menyatakan pemilik saham tersebut adalah juga pemilik perusahaan. Harga pasar saham merupakan harga yang paling mudah ditentukan karena merupakan harga saham pada pasar yang sedang berlangsung. Jika bursa efek sudah tutup maka harga pasar saham adalah harga penutupannya (closing price). Jadi harga pasar saham inilah yang menyatakan naik turunnya suatu saham.

Keuntungan investasi saham adalah: (1) Memperoleh deviden, (2) Memperoleh capital gain, (3) Memperoleh keuntungan melalui kenaikan nilai saham sejalan dengan perkembangan dan kinerja perusahaan, (4) Dapat dijadikan jaminan ke bank untuk mendapatkan kredit sebagai agunan tambahan dari agunan pokok. Kerugian investasi

saham: (1) Capital loss, (2) Kerugian karena perusahaan dilikuidasi, namun nilai likuidasinya lebih rendah dari harga beli saham, (3) Opportunity loss (Darmadji dan Fakhruddin, 2011:11). Penilaian terhadap saham yang akan dipilih mutlak diperlukan untuk mengurangi resiko investasi dan agar dapat meraih keuntungan dari investasi saham.

Investor harus mampu melakukan analisis faktor-faktor terhadap vang mempengaruhi harga saham yaitu dengan pendekatan-pendekatan sebagai berikut: Analisis Fundamental, menurut (1) Widoatmodjo (2009:178) yang dimaksud analisis fundamental sebenarnya melakukan penilaian atas laporan keuangan perusahaan. Adapun target analisis fundamental ini adalah untuk mengetahui apakah perusahaan layak untuk dijadikan tempat investasi. Analisis fundamental berlandaskan atas kepercayaan bahwa nilai suatu saham sangat dipengaruhi oleh kinerja keuangan perusahaan; (2) Analisis Teknikal, teknikal memusatkan perhatian pada keadaan pasar modal seperti trend harga pasar, permintaan dan penawaran di pasar modal serta volume transaksi surat berharga. Pendekatan ini berfokus pada pergerakan harga saham sehingga keputusan membeli atau menjual saham ditentukan oleh kesimpulan yang diambil dari pergerakan harga saham tersebut (Darmadji Fakhruddin, 2011:160).

Menurut Arifin (2002:116) ada beberapa faktor yang dapat memicu terjadinya fluktuasi harga saham baik yang bersifat mikro maupun makro antara lain: (1) Kondisi fundamental emiten yang berkaitan langsung dengan kinerja emiten itu sendiri; (2) Hukum permintaan dan penawaran; (3) Tingkat suku bunga; (4) Valuta asing yang memiliki efek ganda terhadap perubahan harga saham; (5) Dana asing di bursa; (6) Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG); (7) News dan rumors.

# Teori Sinyal

Menurut Fahmi (2013:57) teori sinyal menunjukkan masalah-masalah asimetri informasi di pasar. Teori ini memperlihatkan bagaimana asimetri ini dapat dikurangi oleh sekelompok orang dengan memberikan lebih banyak sinyal informasi kepada pihak lain. Harga saham akan dinilai lebih rendah jika pembeli tidak mengetahui keuntungan yang diperolehnya dan dapat juga dinilai lebih tinggi jika pembeli tidak mengetahui kerugian yang akan dirasakannya. Untuk memperkecil asimetri infonnasi antara manajemen perusahaan dan investor, manajer memberi sinyal yang membawa informasi ke publik. Sinyal tersebut dapat berupa laporan keuangan yang dipublikasikan maupun pengumuman deviden. Reaksi pasar ditunjukkan dengan adanya perubahan harga dari sekuritas yang bersangkutan.

Menurut Fahmi dan Hadi (2011:6) investasi adalah bentuk pengelolaan dana guna memberikan keuntungan dengan cara menempatkan dana tersebut pada alokasi yang diperkirakan akan memberikan tambahan keuntungan. Investasi saham adalah upaya mengolah uang dengan menggunakan kelebihan dananya untuk membeli efek atau surat-surat berharga dengan harapan mendapat keuntungan di masa yang akan datang. Investasi saham adalah tindakan yang dilakukan setelah melalui proses analisa dan investasi itu menjanjikan adanya keamanan nilai pokok investasi dan hasil investasi yang memuaskan.

# Kinerja Keuangan

Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh perusahaan dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatan dan perusahaan tersebut. Kinerja keuangan perusahaan adalah prestasi yang dicapai oleh perusahaan dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatan dari perusahaan tersebut. Kinerja keuangan perusahaan merupakan salah satu aspek penilaian yang fundamental mengenai kondisi keuangan perusahaan yang dapat dilakukan berdasarkan analisis terhadap rasio-rasio keuangan perusahaan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Fahmi (2013:237) Analisis dapat dilakukan dengan cara membandingkan prestasi satu periode dengan periode sebelumnya sehingga dapat diketahui adanya kecenderungan selama periode tertentu. Penggunaan analisis rasio keuangan ini sangat bervariasi dan tergantung oleh pihak yang memerlukan, antara lain: pemilik perusahaan (pemegang saham) dan calon investor yang melihat dari segi profitabilitas, manajemen perusahaan yang memperhatikan semua aspek analisis keuangan dialam rangka mengelola operasi perusahaan setiap harinya dan kreditur yang menekankan segi jaminan yang diberikan yang ditunjukkan dengan besarnya aktiva lancar perusahaan.

Menurut Husnan dan Pudjiastuti (2002:70) ada empat rasio keuangan yang dapat digunakan untuk menilai kinerja keuangan perusahaan, yaitu: (1) Likuiditas, rasio ini mengukur kemampuan perusahaan memenuhi kewajiban keuangan jangka pendek; (2) Rasio Profitabilitas atau Efisiensi, rasio ini dimaksudkan untuk mengukur efisiensi penggunaan aktiva perusahaan; (3) Rasio Leverage, rasio ini mengukur seberapa jauh aktiva perusahaan dibiayai dengan menggunakan hutang; (4) Rasio Pasar Modal, rasio ini menggunakan angka yang diperoleh dari laporan keuangan dan pasar modal.

Rasio keuangan perusahaan yang diteliti meliputi:

# 1. *Current Ratio* (CR)

Rasio ini merupakan perbandingan antara aktiva lancar dengan utang lancar yang menunjukkan kemampuan jangka pendek perusahaan. Semakin tinggi rasio ini maka dapat dikatakan bahwa perusahaan mempunyai kemampuan yang lebih besar dalam memenuhi kewajiban-kewajiban keuangan jangka pendeknya.

# 2. *Debt to Equity Ratio* (DER)

DER merupakan perbandingan antara total hutang dengan jumlah modal sendiri. Rasio ini mengukur seberapa jauh perusahaan menggunakan hutang. DER yang tinggi menunjukkan proporsi modal pinjaman yang besar untuk membiayai aktiva sehingga memperbesar resiko yang dihadapi investor.

# 3. Rentabilitas Ekonomis (RE)

Rasio ini mengukur kemampuan aktiva perusahaan memperoleh laba dari operasi perusahaan. Karena hasil operasi yang ingin diukur, maka dipergunakan laba sebelum bunga dan pajak. Aktiva yang dipergunakan untuk mengukur kemampuan memperoleh laba operasi adalah aktiva operasional.

#### 4. *Price Earning Ratio* (PER)

membandingkan Rasio ini antara harga pasar saham dengan laba per lembar saham yang diperoleh pemilik perusahaan. Apabila pasar modal efisien, maka rasio ini mencerminkan pertumbuhan laba perusahaan. Makin tinggi rasio ini, makintinggi pertumbuhan laba yang diharapkan oleh pemodal. PER yang tinggi menunjukkan harga saham yang tinggi.

#### Tingkat Inflasi

Inflasi adalah suatu proses atau peristiwa kenaikan tingkat harga barang-barang secara umum, yaitu adanya kecenderungan bahwa harga meningkat secara terus menerus. Inflasi merupakan proses peristiwa dan bukannya tingkat harga. Artinya, tingkat harga umum yang dianggap tinggi belum menunjukkan inflasi, baru disebut inflasi jika terjadi proses kenaikan harga (Fahmi dan Hadi, 2011:21).

Berdasarkan jenisnya inflasi dapat digolongkan menjadi empat tingkatan:

- 1. Inflasi ringan, jikabesamya inflasi kurang dari 10 % setahun
- 2. Inflasi sedang, jikabesamya inflasi antara 10 % 30 % setahun
- 3. Inflasi berat, jika besarnya inflasi antara 30 % -100 % setahun
- 4. Hiperinflasi, jika inflasi mencapai lebih dari 100 % setahun.

Teori kuantitas uang menyatakan bahwa perubahan nilai uang atau tingkat harga terutama disebabkan oleh perubahan jumlah uang beredar. Tidak berbeda dengan barang ekonomi lainnya, bertambahnya jumlah uang beredar di masyarakat akan mengakibatkan nilai mata uang itu menurun. Menurunnya nilai uang mempunyai makna harga sehingga dapat naiknya tingkat disimpulkan bahwa bertambahnya jumlah uang beredar mengakibatkan naiknya tingkat harga (inflasi). Berdasarkan teori Keynes, inflasi terjadi karena masyarakat ingin hidup melebihi kemampuan ekonominya permintaan sehingga terhadap barang selalu melebihi jumlah barang tersedia yang menyebabkanpermintaan keseluruhan meningkat. Akibatnya harga barang secara umum naik (Fahmi dan Hadi, 2011: 26).

Hipotesis penelitian sebagai berikut: (1) Faktor-faktor berupa CR, DER, RE, PER dan tingkat inflasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap harga saham perusahaan jasa transportasi di Bursa Efek Indonesia; (2) Faktor-faktor berupa CR, DER, RE, PER dan tingkat inflasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap harga saham perusahaan jasa transportasi di Bursa Efek Indonesia.

# METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu data CR, DER, RE, PER dan tingkat inflasi tahun 2014-2016 dari 15 perusahaan jasa transportasi yang dijadikan sampel. Data diperoleh melalui *Indonesian Capital Market Directory* (ICMD), studi pustaka maupun mengakses situs Bursa Efek Indonesia yaitu www.idx.co.id.

Cara penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini disebut dengan *purposive sampling*, yaitu metode pengambilan sampel secara tidak acak yang dilakukan dengan sengaja berdasarkan syarat-syarat sebagai berikut: (1) Populasi yang diambil adalah perusahaan-perusahaan jasa transportasi yang telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia sejak Desember 2010; (2) Ada

tiga puluh tiga perusahaan jasa transportasi yang *go public* di Bursa Efek Indonesia tapi karena hanya lima belas perusahaan yang tercatat sejak bulan Desember 2010, maka jumlah sampel yang digunakan adalah lima belas perusahaan. Berdasarkan kriteria tersebut, maka diperoleh sampel lima belas perusahaan. Untuk selanjutnya kelima belas perusahaann tersebut dikalikan dengan tahun pengamatan (tiga tahun), sehingga diperoleh 45 pengamatan.

# **Definisi Operasional Variabel**

- 1. Harga saham (Y) adalah harga per lembar saham berdasarkan harga penutupan saham sektor jasa transportasi di Bursa Efek Indonesia.
- Current Ratio (X<sub>1</sub>) adalah rasio perbandingan antara aktiva lancar dengan hutang lancar pada perusahaan sampel dalam satuan kali.
- 3. Debt to Equity Ratio (X<sub>2</sub>) adalah rasio perbandingan antara total hutang dengan jumlah modal sendiri pada perusahaan sampel dalam satuan kali.
- 4. Rentabilitas Ekonomis (X<sub>3</sub>) adalah rasio perbandingan antara laba operasi (EBIT) dengan total aktiva pada perusahaan sampel dalam satuan persen.
- 5. Price Earning Ratio (X<sub>4</sub>) adalah rasio perbandingan antara harga saham dengan earning per share pada perusahaan sampel dalam satuan kali.
- 6. Inflasi (X<sub>5</sub>) adalah suatu proses atau peristiwa kenaikan tingkat harga barang-barang secara umum dalam satuan persen.

#### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif, yaitu analisis data dengan mengadakan perhitungan-perhitungan yang relevan dengan masalah yang dianalisis. Model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh rasio-

rasio keuangan yang meliputi CR, DER, RE dan PER serta tingkat inflasi terhadap harga saham perusahaan jasa transportasi di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2016, baik secara serempak maupun secara parsial dengan menggunakan alat bantu software SPSS versi 22.00. Model analisis regresi linear berganda ditunjukkan oleh persamaan sebagai berikut:  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + ei$ 

# Keterangan:

Y = harga saham

a = konstanta

 $b_{1.5}$  = koefisien regresi

 $X_{i} = CR$ 

 $X_a = DER$ 

 $X_2 = RE$ 

 $X_4 = PER$ 

 $X_5 = Inflasi$ 

ei = variabel pengganggu

# HASIL DAN PEMBAHASAN Uii Asumsi Klasik

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini akan digunakan model analisis regresi linier berganda. Agar hasil analisis regresi akurat maka terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik, yaitu:

I. Uji Multikolinearitas Menurut Nachrowi (2002:122) interpretari

dan Usman (2002:122) interpretasi dari persamaan regresi berganda secara implisit bergantung pada asumsi bahwa variabelvariabel bebas dalam persamaan tersebut tidak saling berkorelasi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Oleh karena itu dilakukan uji multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya korelasi tersebut. Metode untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3 yang menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance dibawah 0,1 dan nilai VIF diatas 10, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
X <sub>1</sub> (Current Ratio)	0,741	1,349
X <sub>2</sub> (Debt to Equity Ratio)	0,960	1,042
X <sub>3</sub> (Rentabilitas Ekonomis)	0,746	1,340
X <sub>4</sub> (Price Earning Ratio)	0,964	1,037
X <sub>5</sub> (Inflasi)	0,960	1,041

Sumber: Hasil pengolahan data

# Uji Autokorelasi

Menurut Nachrowi dan Usman (2002:140) autokorelasi adalah adanya korelasi antara variabel itu sendiri pada pengamatan yang berbeda waktu atau individu. Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi anggota serangkaian data observasi yang diurutkan waktu (time series) atau ruang (cross section). Metode untuk menguji adanya autokorelasi dilihat dari nilai Durbin Watson (DW). Berdasarkan hasil regresi antar variabel bebas dengan variabel terikat pada tabel 5 menunjukkan nilai DW sebesar 1,893. Oleh karena DW berada diantara 2 dan -2 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

# 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians variabel. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi digunakan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan membuat model regresi yang melibatkan nilai absolut residual (ei) sebagai variabel terikat terhadap semua variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas vang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (ei), maka dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T Statistik	Sign
X <sub>1</sub> (Current Ratio)	0,613	0,545
X <sub>2</sub> (Debt to Equity Ratio)	0,385	0,703
X <sub>3</sub> (Rentabilitas Ekonomis)	-0,725	0,474
X <sub>4</sub> (Price Earning Ratio)	2,363	0,065
X <sub>5</sub> (Inflasi)	0,419	0,679

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa semua variabel bebas memiliki nilai probabilitas diatas tingkat kepercayaan 5%, artinya tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

# Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel CR, DER, RE, PER dan tingkat inflasi terhadap harga saham perusahaan jasa transportasi di Bursa Efek Indonesia. Analisis ini diolah dengan bantuansoftware, yaitu menggunakan program SPSS versi 22.00. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka berikut ini disajikan hasil analisis regresi linear berganda tersebut disertai penjelasannya.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Sig. T
Konstanta	355,741	3,656	0,001
X <sub>1</sub> (Current Ratio)	107,270	9,178	0,000
X <sub>2</sub> (Debt to Equity Ratio)	-3,678	-0,682	0,501
X <sub>3</sub> (Rentabilitas Ekonomis)	1022,832	3,074	0,005
X <sub>4</sub> (Price Earning Ratio)	24,594	1,787	0,084
X <sub>5</sub> (Inflasi)	-159,639	-0,669	0,509
R-square = 0,852 F hitung = 33,48 Signifikan f = 0,000 Durbin Watson = 1,893			

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 355,741 + 107,270 X_1 - 3,678 X_2 + 1022,832 X_3 + 24,594 X_4 - 159,639 X_5 + ei$$

# A. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Variabel Bebas (Xi) terhadap Variabel Terikat (Y) secara serempak

Hasil perhitungan analisis regresi yang tampak pada tabel diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,852 atau 85,2%. Hal ini berarti bahwa selama periode pengamatan 85,2% dari harga saham dapat dijelaskan oleh variabel CR ( $X_1$ ), DER ( $X_2$ ), RE ( $X_3$ ), PER ( $X_4$ ) dan inflasi ( $X_5$ ). Sisanya sebesar 14,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang ada di luar model analisis.

Nilai F hitung = 33,488 yang lebih besar dari F tabel = 2,53 dan tingkat signifikansinya = 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  = 0,05 maka model regresi adalah Fit sehingga dapat dipakai dalam penelitian ini. Dengan kata

lain, variabel CR, DER, RE, PER dan inflasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap harga saham.

Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa faktor-faktor berupa CR, DER, RE, PER dan tingkat inflasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap harga saham perusahaan jasa transportasi di Bursa Efek Indonesia digunakan uji regresi simultan (uji F). Karena F hitung (33,488) > F tabel (2,53) maka Ho ditolak dan Hi diterima. Ini berarti faktor-faktor CR, DER, RE, PER dan tingkat inflasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap harga saham.

Dari uraian tersebut diketahui bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: Faktor-faktor berupa CR, DER, RE, PER dan tingkat inflasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap harga saham perusahaan jasa transportasi di Bursa Efek Indonesia adalah terbukti.

# B. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Variabel Bebas (Xi) Terhadap Variabel Terikat (Y) Secara Parsial

Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa faktor-faktor berupa CR, DER, RE, PER dan tingkat inflasi secara parsial berpengaruh terhadap harga saham perusahaan jasa transportasi di Bursa Efek Indonesia, maka digunakan uji regresi parsial. Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Berikut ini dijelaskan satu persatu pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat:

- 1. Pengaruh *current ratio* (CR) terhadap harga saham
  - Hasil uji t menunjukkan t hitung = 9,178 > t tabel = 2,045 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α = 0,05 maka Ho ditolak dan Hi diterima, ini berarti bahwa CR secara parsial berpengaruh signifikan terhadap harga saham. Variabel CR mempunyai koefisien regresi sebesar 107,270 hal ini berarti bahwa hubungan antara CR dengan harga saham adalah searah. Oleh karena itu dapat diinterpretasikan bahwa jika CR meningkat I kali maka harga saham akan meningkat sebesar 107,270 dengan anggapan variabel bebas lainnya konstan.
- 2. Pengaruh *debt to equity ratio* (DER) terhadap harga saham Hasil uji t menunjukkan t tabel = -2,045 < t hitung = -0,682 < t tabel = 2,045 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,501 yang lebih besar dari  $\alpha$  = 0,05, ini berarti bahwa DER tidak berpengaruh terhadap harga saham.
- 3. Pengaruh *rentabilitas ekonomis* (RE) terhadap harga saham
  Hasil uji t menunjukkan t hitung = 3,074 > t tabel = 2,045 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,005 yang lebih kecil dari α = 0,05 maka Ho ditolak dan Hi diterima, ini berarti bahwa RE secara

- parsial berpengaruh signifikan terhadap harga saham. Variabel RE mempunyai koefisien regresi sebesar 1022,832 hal ini berarti bahwa hubungan antara RE dengan harga saham adalah searah. Oleh karena itu dapat diinterpretasikan bahwa jika RE meningkat 1% maka harga saham akan meningkat sebesar 1022,832 dengan anggapan variabel bebas lainnya konstan.
- 4. Pengaruh *price earning ratio* (PER) terhadap harga saham
  Hasil uji t menunjukkan t tabel = -2,045
  < t hitung = 1,787 < t tabel = 2,045 dan tingkat signifikansinya 0,084 yang lebih besar dari α = 0,05 ini berarti bahwa PER tidak berpengaruh terhadap harga saham.</li>
- 5. Pengaruh tingkat inflasi terhadap harga saham
  Hasil uji t menunjukkan t tabel = -2,045 < t hitung = -0,669 < t tabel = 2,045
  dan tingkat signifikansinya 0,509 yang lebih besar dari  $\alpha$  = 0,05 ini berarti bahwa tingkat inflasi tidak berpengaruh terhadap harga saham.

# SIMPULAN DAN SARAN Simpulan

- 1. Berdasarkan hasil pengujian secara serempak dapat diketahui bahwa faktorfaktor berupa CR, DER, RE, PER dan tingkat inflasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap harga saham perusahaan jasa transportasi di Bursa Efek Indonesia. Kontribusi kelima variabel bebas tersebut terhadap harga saham perusahaan sampel adalah sebesar 85,2% sedangkan sisanya 14,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima.
- 2. Berdasarkan atas pengujian secara parsial diperoleh hasil bahwa variabel CR dan RE berpengaruh signifikan terhadap harga saham perusahaan sampel. Sedangkan faktor DER, PER

dan tingkat inflasi tidak berpengaruh terhadap harga saham.

#### Saran

Berdasarkan atas simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan yaitu:

- 1. Para investor dan calon investor dalam mengambil keputusan investasi sebaiknya tidak hanya memperhatikan kinerja keuangan dan tingkat inflasi karena faktor-faktor tersebut walaupun secara serempak berpengaruh signifikan terhadap harga saham namun secara parsial hanya dua dari lima variabel bebas yang diteliti yang berpengaruh signifikan terhadap harga saham
- 2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap harga saham sehingga bisa didapatkan model analisis lain untuk menjelaskan perubahan harga saham dan dapat memberikan sumbangan informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

# DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Ali. 2002. *Membaca Saham*. Cetakan Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Bank Indonesia. 2014-2016. *Statistik Ekonomi Keuangan Indonesia*. Jakarta.
- Darmadji, Tjiptono dan Fakhruddin, Hendy M. 2011. *Pasar Modal di Indonesia*. Edisi 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2013. Rahasia Saham dan Obligasi: Strategi Meraih Keuntungan Tak Terbatas Dalam Bermain Saham dan Obligasi. Cetakan Kesatu. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, Irham dan Hadi, Yovi Lavianti. 2011. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi: Teori dan Soal Jawab*. Cetakan Kedua. Alfabeta. Bandung.

- Husnan, Suad dan Pudjiastuti. 2002. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Edisi Ketiga. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Nachrowi, Djalal dan Usman. 2002. *Penggunaan Teknik Ekonometri*. Edisi Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Sartono, Agus, R. 2001. *Manajemen Keuangan: Teori dan Aplikasi*. Edisi Keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Sunariyah. 2000. *Pengantar Pengetahuan Pasar Modal*. Edisi Kedua. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Widoatmodjo, Sawidji. 2009. Pasar Modal Indonesia: Pengantar dan Studi Kasus. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Widoatmodjo, Sawidji. 2012. *Cara Sehat Investasi di Pasar Modal*. Cetakan Pertama. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Indonesian Capital Market Directory (ICMD)
- Situs Bursa Efek Indonesia www.idx.co.id

#### PEDOMAN BAGI PENULIS

Beberapa hal yang perlu diperhatikan bagi penulis dalam penulisan adalah sebagai berikut:

# Maksud dan Tujuan

Forum Manajemen diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) "Handayani" Denpasar dengan nomor ISSN 0854 – 0616 dan ISSN 2599-1299 (Media *Online*) adalah media untuk menyebarluaskan karya intelektual oleh para dosen di lingkungan STIMI "Handayani" Denpasar maupun dari pakar dan akademis di bidang Manajemen. Artikel yang dipublikasi dalam Forum Manajemen dapat berupa artikel penelitian maupun artikel konseptual (non-penelitian).

# Ruang Lingkup

Jurnal ini memuat karya intelektual dari bidang ilmu Ekonomi pada umumnya dan Manajemen pada khususnya, yang menunjang pengembangan ilmu pengetahuan serta Pembangunan Nasional.

#### Bahasa

Tulisan yang dimuat dalam Forum Manajemen, menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan baku. Penggunaan istilah asing ditulis dengan huruf miring.

#### Bentuk Naskah

Naskah diketik pada kertas A4 dengan jarak 1,5 spasi, lebar batas-batas tepi (margin) adalah 3,5 cm untuk batas atas, bawah dan kiri, sedangkan kanan adalah 2,0 cm. Panjang naskah 15-20 halaman termasuk gambar dan tabel disertai softcopy.

#### Isi Naskah

Bagian awal: judul, nama penulis, abstrak (bahasa Indonesia dan bahasa Inggris).

# Bagian utama berisi:

- 1. **PENDAHULUAN** mencakup latar belakang suatu permasalahan, tujuan penelitian dan rencana pemecahan masalah disajikan dalam bagian ini.
- 2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (JIKA ADA) Bagian ini berisi kajian literatur yang dijadikan sebagai penunjang konsep penelitian. Kajian literatur tidak terbatas pada teori saja, tetapi juga bukti-bukti empiris. Hipotesis penelitian (jika ada) harus dibangun dari konsep teori dan didukung oleh kajian empiris.
- **3. METODE PENELITIAN** Metode penelitian menjelaskan rancangan kegiatan, ruang lingkup atau obyek, tempat, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, dan teknik analisis.
- **4. HASIL DAN PEMBAHASAN** Bagian ini menyajikan hasil penelitian. Hasil penelitian dapat dilengkapi dengan tabel, grafik (gambar), dan/atau bagan. Bagian pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan secara logis, mengaitkan dengan sumber rujukan yang relevan.
- 5. SIMPULAN dan SARAN Simpulan berisi rangkuman singkat atas hasil penelitian dan pembahasan serta saran-saran.

Bagian akhir: keterangan simbol (jika ada) dan DAFTAR PUSTAKA.

#### Judul dan Nama Penulis

Judul dicetak dengan huruf besar/kapital, dicetak tebal (*bold*) dengan jenis huruf *Times New Roman font* 12, spasi tunggal dengan jumlah kata maksimum 15. Nama penulis ditulis di bawah judul tanpa gelar, tidak boleh disingkat, diawali dengan huruf kapital, tanpa diawali dengan kata "oleh", urutan penulis adalah penulis pertama diikuti oleh penulis kedua, ketiga dan seterusnya. Nama perguruan tinggi dan alamat surel (*email*) semua penulis ditulis di bawah nama penulis dengan huruf *Times New Roman font* 10.

#### **Abstrak**

Abstrak ditulis dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris yang berisikan isu-isu pokok, tujuan penelitian, metode/pendekatan dan hasil penelitian. Abstrak ditulis dalam satu alenia, tidak lebih dari 250 kata. (*Times New Roman* 11, spasi tunggal, dan cetak miring). Kata kunci/*Keywords*: maksimum 5 kata kunci dipisahkan dengan tanda koma. [*Font Times New Roman* 11, spasi tunggal dan cetak miring]

#### Tabel dan Gambar

Tabel dan gambar diberi judul yang singkat dan jelas. Judul tabel berada di atas sedangkan judul gambar berada di bawah. Setiap tabel dan gambar diberi nomor urut (1, 2, ... dst). Apabila dalam penyajian gambar menggunakan potret maka potret yang digunakan harus baik.

#### **Daftar Pustaka**

Penulisan pustaka disusun menurut abjad nama penulis dan diketik satu spasi untuk setiap pustaka dan berjarak satu setengah spasi untuk pustaka yang satu dengan yang lainnya. Semua yang tertera dalam naskah harus dirujuk dalam daftar pustaka. **Kemutakhiran referensi sangat diutamakan**.

# Penyerahan Naskah

Naskah dikirim rangkap dua, satu dilengkapi nama, alamat *email*, dan nama institusi, sedangkan satu ekslempar lainnya tanpa nama, *email*, dan alamat institusi untuk dikirim kepada mitra bebestari untuk dilakukan *blind review. Hardcopy* dan *softcopy* dikirim ke Redaksi Forum Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) "Handayani" Denpasar, Jalan Tukad Banyusari No. 17B Denpasar, 80225. Telp. 0361 222291, Fax. 222291. *Website*: http://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM Email: mahanavami09@yahoo.co.id.

# Metode Review

Artikel yang dinyatakan lolos dari penilaian awal akan dikirim kepada mitra bebestari untuk ditelaah kelayakan terbit melalui proses *blind review*. *Reviewer* tidak akan mengetahui nama penulis atau sebaliknya. Hasil *blind review* akan menyatakan:

- 1. Artikel dapat dipublikasi tanpa revisi.
- 2. Artikel dapat dipublikasi dengan perbaikan format dan bahasa yang dilakukan oleh penyunting. Perbaikan cukup dilakukan pada proses penyuntingan.
- 3. Artikel dapat dipublikasi, tetapi penulis harus memperbaiki terlebih dahulu sesuai dengan saran penyunting.
- 4. Artikel tidak dapat dipublikasi.

# Template Artikel Forum Manajemen

# JUDUL DITULIS DENGAN FONT TIMES NEW ROMAN 12 CETAK TEBAL (MAKSIMUM 15 KATA)

# Penulis1<sup>1)</sup>, Penulis2<sup>2)</sup>dst. [Font Times New Roman 10 Cetak Tebal dan Nama Tidak Boleh Disingkat]

<sup>1</sup>NamaFakultas, namaPerguruanTinggi (penulis 1) email: penulis \_1@abc.ac.id <sup>2</sup>NamaFakultas, namaPerguruanTinggi(penulis 2) email: penulis \_2@cde.ac.id

# Abstract [Times New Roman 11 Cetak Tebal dan Miring]

Abstract ditulis dalam bahasa Indnesia dan bahasa Inggris yang berisikan isu-isu pokok, tujuan penelitian, metode penelitian dan hasil penelitian. Abstract ditulis dalam satu alenia, tidak lebih dari 250 kata. (Times New Roman 11, spasi tunggal, dan cetak miring).

**Keywords:** Maksimum 5 kata kunci dipisahkan dengan tanda koma. [Font Times New Roman 11 spasi tunggal, dan cetak miring]

# 1. PENDAHULUAN [Times New Roman 12 bold]

Pendahuluan mencakup latar belakang suatu permasalahan, tujuan kegiatan dan rencana pemecahan masalah disajikan dalam bagian ini. [*Times New Roman*, 12, normal].

# 2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (JIKA ADA)

Bagian ini berisi kajian literatur yang dijadikan sebagai penunjang konsep penelitian. Kajian literatur tidak terbatas pada teori saja, tetapi juga bukti-bukti empiris. Hipotesis penelitian (jika ada) harus dibangun dari konsep teori dan didukung oleh kajian empiris (penelitian sebelumnya). [Times New Roman, 12, normal].

# 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian menjelaskan rancangan kegiatan, ruang lingkup atau objek, tempat, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, dan teknik analisis.[*Times New Roman*, 12, normal].

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil penelitian. Hasil penelitian dapat dilengkapi dengan tabel, grafik (gambar), dan/atau bagan. Bagian pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan secara logis, mengaitkan dengan sumber rujukan yang relevan [*Times New Roman*, 12, normal].

# 5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan berisi rangkuman singkat atas hasil penelitian dan pembahasan serta saransaran [*Times New Roman*, 12, normal].

# 6. DAFTAR PUSTAKA

Semua yang dirujuk dalam naskah harus tertera dalam daftar pustaka. **Kemutakhiran referensi sangat diutamakan** [*Times New Roman*, 12, normal].

# Tata cara penulisan daftar pustaka, sebagai berikut:

#### A. Buku

Penulis 1, Penulis 2 dst. (Nama belakang, nama depan disingkat). Tahun publikasi. *Judul Buku cetak miring*. Edisi. Penerbit. Tempat Publikasi.

Contoh:

O'Brien, J.A. dan J.M. Marakas. 2011. *Management Information Systems*. Edisi 10. McGraw-Hill. New York-USA.

# B. Artikel Jurnal

Penulis 1, Penulis 2 dan seterusnya, (Nama belakang, nama depan disingkat). Tahun publikasi. Judul artikel. *Nama Jurnal Cetak Miring*. Vol. Nomor. Rentang Halaman.

Contoh:

Cartlidge, J. 2012. Crossing boundaries: Using fact and fiction in adult learning. *The Journal of Artistic and Creative Education*. 6 (1): 94-111.

# C. Prosiding Seminar/Konferensi

Penulis 1, Penulis 2 dst, (Nama belakang, nama depan disingkat). Tahun publikasi. Judul artikel. *Nama Konferensi*. Tanggal, bulan dan tahun, kota, Negara. Halaman.

Contoh:

Michael, R. 2011. Integrating innovation into enterprise architecture management. *Proceeding on Tenth International Conference on Wirt-schafts Informatik*. 16-18 February 2011, Zurich, Swis. Hal. 776-786.

#### D. Tesis atau Disertasi

Penulis (Nama belakang, nama depan disingkat). Tahun publikasi. Judul. *Tesis, atau Disertasi*. Universitas.

Contoh:

Soegandhi. 2009. Aplikasi Model Kebangkrutan pada Perusahaan Daerah di Jawa Timur. *Tesis*. Fakultas Ekonomi Universitas Joyonegoro, Surabaya.

#### E. Sumber Rujukan dari Website

Penulis. Tahun. Judul. Alamat *Uniform Resources Locator* (URL). Tanggal diakses. Contoh:

Ahmed, S. dan A. Zlate. Capital flows to emerging market economies: A brave new world? http://www.federalreserve.gov/pubs/ifdp/2013/1081/ifdp1081.pdf. Diakses tanggal 18 Juni 2013.

# INFORMASI BERLANGGANAN FORUM MANAJEMEN

1. Terbit Setiap Enam Bulan

Periode : Januari - Juni

Juli - Desember

2. Biaya Berlangganan:

Satu Kali Terbitan
Dua Kali Terbitan
Rp. 80.000,Rp. 150.000,-

3. Cara Pembayaran:

- Tunai ke Alamat Editorial

Forum Manajemen:

Kampus STIMI "Handayani" Jl. Tukad Banyusari 17 B

Denpasar 80225

Telp./Fax. (0361) 222291

http://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM

- Transfer ke Rekening:

BPD Cab. Denpasar An. STIMI "Handayani" Denpasar No. Rek. 25400

# Kirim Ke Alamat Editorial:

- 1. Copy Bukti Transfer.
- 2. Identitas Pelanggan (Nama, Instansi/Perusahaan, Alamat Pengiriman dan Nomor Telepon).

