http://stimidenpasar-jurnal.com ISSN 0854 - 0616

JURNAL ILMIAH

FORUM MANAJEMEN

VOLUME 11 NOMOR 1 TAHUN 2013
JANUARI - JUNI 2013

KAJIAN HARGA POKOK PRODUKSI PROTOTIPE BUAH KELAPA KECIL KUNING DENGAN SISTEM PEMBEBANAN BERBASIS AKTIVITAS DAN EFEKNYA TERHADAP HARGA JUAL DAN PERSEDIAAN
(Wiryawan Suputra Gumi dan I Nyoman Normal)

*

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA PT. ADI LUHUNG ABADI DENPASAR
(Putri Anggreni)

*

KEPEMIMPINAN DAN KINERJA PEGAWAI SUATU STUDI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA DENPASAR
(I Gusti Gde Oka Pradnyana dan Anggraeni Widia Ningsih)

*

KAJIAN EKONOMI HARGA POKOK PRODUKSI DAN PEMASARAN GLASIR FG15 SUHU 1.250^{o}C - 1.300^{o}C SERTA PENGARUHNYA TERHADAP HARGA JUAL DAN KEPUTUSAN BISNIS PADA UPT PSTKP BALI - BPPT
(Wiryawan Suputra Gumi dan I Nyoman Normal)

*

FAKTOR KOMPENSASI SUASANA ORGANISASI KEPEMIMPINAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KASMIL KOSMOS BALI
(Ni Ketut Narti, Ni Wayan Sukartini, Luh Made Wijayati, A.A. Raka Sitawati)

*

PERBANDINGAN ANALISIS KINERJA PUSAT-PUSAT PERTANGGUNGJAWABAN PADA VILA LAKSHMI DAN VILA SABA DI WILAYAH SEMINYAK KABUPATEN BADUNG
(Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan)

*

PERANAN SEKRETARIS DALAM MELANCARKAN TUGAS PERKANTORAN DI HOTEL MELIA BALI, NUSA DUA
(Sagung Mas Suryaniadi)

*

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN DAN LOYALITAS PELANGGAN JP-GRAHA PADA PT. JASA RAHARJA PUTERA CABANG DENPASAR
(Putu Mela Ratini)

*

PENGARUH RISIKO BISNIS DAN PERTUMBUHAN PERUSAHAAN TERHADAP STRUKTUR MODAL DAN NILAI PERUSAHAAN
(I Made Suadnyana dan Luh Putu Wiagustini)

*

ANALISIS RE-EVALUASI INVESTASI AKTIVA TETAP DITINJAU DARI ASPEK FINANSIAL (STUDI PADA UD. UTAMA DENPASAR)
(Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan dan Dewa Gede Agung Joni Sudiarta)

Diterbitkan Oleh :
SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN INDONESIA
DENPASAR

JURNAL ILMIAH
FORUM MANAJEMEN

Volume 11, Nomor 1, 2013 (Januari - Juni 2013)

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)
I Gede Bungaya (UNUD)
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. Wirpascima (STIMI)
I B. Radendra Suastama (STIMI)
I Nyoman Normal (UPT PSKP BALI - BPPT)

Administrasi dan Sirkulasi :
Wiwik Winarsih
I Wayan Aryawan
I Gst. Kt. Muliarta

Alamat Redaksi : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) ” Handayani ” Denpasar.
Jl. Tukad Banyusari No. 17B Denpasar,
Telp./ Fax. : (0361) 222291, http://www.stimidenpasar.ac.id,
E-mail: info@stimidenpasar.ac.id,
Facebook: stimi handayani denpasar, Twitter: @stimihandayani
http://stimidenpasar-jurnal.com

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. Kajian Harga Pokok Produksi Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning dengan Sistem Pembebanan Berbasis Aktivitas dan Efeknya Terhadap Harga Jual dan Persediaan
(Wiryawan Suputra Gumi dan I Nyoman Normal) 1

2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi pada PT. Adi Luhung Abadi Denpasar
(Putri Anggreni) 14

3. Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai
Suatu Studi pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar
(I Gusti Gde Oka Pradnyana dan Anggraeni Widia Ningsih) 26

4. Kajian Ekonomi Harga Pokok Produksi dan Pemasaran Glasir FG15 Suhu 1.250^{o}C - 1.300^{o}C Serta Pengaruhnya Terhadap Harga Jual dan Keputusan Bisnis pada UPT PSTKP Bali - BPPT
(Wiryawan Suputra Gumi dan I Nyoman Normal) 41

5. Faktor Kompensasi Suasana Organisasi Kepemimpinan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada
PT. Kasmil Kosmos Bali
(Ni Ketut Narti, Ni Wayan Sukartini, Luh Made Wijayati, dan A.A. Raka Sitawati) 56

6. Perbandingan Analisis Kinerja Pusat-pusat Pertanggungjawaban pada Vila Lakshmi dan Vila Saba di Wilayah Seminyak Kabupaten Badung
(Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan) 68

7. Peranan Sekretaris Dalam Melancarkan Tugas Perkantoran di Hotel Melia Bali, Nusa Dua
(Sagung Mas Suryaniadi) 81

8. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan JP-Graha pada PT. Jasa Raharja Putera Cabang Denpasar
(Putu Mela Ratini) 91

9. Pengaruh Risiko Bisnis dan Pertumbuhan Perusahaan Terhadap Struktur Modal dan Nilai Perusahaan
(I Made Suadnyana dan Luh Putu Wiagustini) 100

10. Analisis Re-evaluasi Investasi Aktiva Tetap Ditinjau dari Aspek Finansial (Studi Pada UD. Utama Denpasar)
(Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan dan Dewa Gede Agung Joni Sudiarta) 109
.

KAJIAN HARGA POKOK PRODUKSI PROTOTIPE BUAH KELAPA KECIL KUNING DENGAN SISTEM PEMBEBANAN BERBASIS AKTIVITAS DAN EFEKNYA TERHADAP HARGA JUAL DAN PERSEDIAAN

Wiryawan Suputra Gumi
(Dosen STIMI "Hadayani" Denpasar)

I Nyoman Normal
(Peneliti Akuntansi Keuangan, Kelompok Fungsional Tekno-Ekonomi,
UPT PSTKP Bali–BPPT,)

Abstracts : *The aims of this research that relate for yellow small coconut fruit prototype were : (1) To calculate cost of good manufactured; (2) To determine cost price; and (3) To recognized ending inventory. The research results shew that : (1) Cost of good manufactured yellow small coconut fruit prototype according to UPT PSTKP Bali was Rp* 26.553,31 *each unit, that followed by raw materal cost Rp 11.379,99, direct labour cost Rp 7.586,66, variable ovrehead cost Rp 3.793,33, and fixed overhead cost Rp 3.793,33, but according to Activity Based Costing (ABC) systems was Rp* 26.969,58 *each unit, that followed Unit-Level Activity Cost* Rp *19.315,89, Batch-Related Activity Cost* Rp 1.571,48, *Product-Sustaining Activity Cost* Rp 5.591,34, dan *Facility-Sustaining Activity Cost* Rp 490,86*; (2) Selling price yellow small coconut fruit prototype according to UPT PSTKP Bali was Rp 34.519,30 each unit, that price formed by cost of good manufactured Rp 26.553,31 expected profit margin Rp 5.310,66, and operation expense Rp 2.655,33 but according to full cost pricing method, selling price was Rp 35.060,45 each unit, that price formed by cost of good manufactured Rp 26.969,58, expected profit margin Rp 5.393,92, and operating expense Rp 2.696,96; and (3) Ending inventory yellow small coconut fruit prototype according to UPT PSTKP Bali was Rp 1.327.665,50, but according to Financal Accounting Standard ending inventory was Rp 1.348.479,00. UPT PSTKP Bali recognized and reported ending inventory smaller Rp 20.813,50. Financial statement reported by UPT PSTKP Bali was understated.*

Key words : *cost of good manufactured, yellow small coconut fruit prototype, selling pirce, ending inventory.*

PENDAHULUAN

Ciptaan Tuhan yang paling sempurna adalah manusia. Manusia mempunyai keinginan dan kebutuhan yang tidak ada batasnya. Setiap manusia memerlukan barang dan jasa sebagai alat pemuas kebutuhannya. Barang tersebut dapat berupa barang seni, keperluan rumah tangga, pendidikan, kesehatan dan lain-lainnya. Keramik merupakan produk yang dibutuhkan oleh manusia sebagai alat rumah tangga, benda seni, alat pelengkap bangunan, dan sebagainya. Suatu massa raga keramik yang dibuat dari campuran bahan akan menjadi baik apabila perbandingan antara bahan-

bahan yang digunakan tepat, sehingga dalam proses pembentukan tidak menemui kendala. Bahan baku utama keramik adalah tanah liat atau batuan, terutama tanah liat dan lempung (Effendi, 2000:21). Karakteristik ideal bahan baku *stoneware* bervariasi tergantung pada jenis barang yang dibuat, tetapi sebagian besar orang akan memilih bahan baku yang memiliki sifat fisik mentah prabakar yaitu: sangat plastis untuk pengerjaan dengan teknik putar, mengandung butiran kasar secukupnya yang memungkinkan untuk membuat produk dalam bentuk besar, susut dalam pengeringan, susut kering tidak lebih dari 5%, tidak ada kecenderungan meleot, retak atau pecah dalam pengeringan, tidak mengandung alkali yang akan menimbulkan busa atau bahan organik dalam jumlah besar. Bahan baku produk keramik (*stoneware)* yang baik dan proses produksi sangat mempengaruhi kualitas keramik yang dihasilkan. Produk yang kualitasnya baik akan bermanfaat nyata bagi masyarakat dan memberikan nilai ekonomis tinggi (Normal, 2004:5). Proses produksi merupakan tahapan pengolahan bahan baku untuk menghasilkan produk jadi. Semua tahapan pengolahan harus dilalui dalam menciptakan produk yang memenuhi standar kualitas yang baik.

Prototipe buah kelapa kecil kuning merupakan salah satu bentuk produk keramik yang diproduksi oleh UPT PSTKP Bali-BPPT sebagai barang seni memperbarui desain buah kelapa kecil alami yang hampir setiap hari ada dan dikonsumsi oleh masyarakat untuk dimakan, diminum, maupun dipakai sarana kebutuhan upacara agama. Prototipe buah kelapa kecil kuning yang berkualitas baik, mempunyai nilai seni yang tinggi, serta harga pokok produksi tertentu yang dijangkau konsumen dan bersaing di pasar merupakan harapan yang didambakan dalam pembuatan produk ini. Prototipe buah kelapa kecil kuning saat ini dijual dengan harga Rp per buah yang didasarkan pada taksiran penggunaan biaya bahan baku dan harga pesaing.

Kondisi yang sesungguhnya masih terdapat banyak kekurangan, seperti proses produksi tidak teradministrasi atau tercatat dengan baik, sehingga untuk melakukan evaluasi terhadap proses produksi seringkali hanya didasarkan pada ingatan atau uraian lisan yang tingkat akurasinya belum jelas. Pembebanan biaya baik biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung, dan biaya overhead pabrik dalam menghitung harga pokok produksi belum dilakukan secara tepat, semua biaya mengacu pada taksiran biaya bahan baku yang validitasnya belum pasti tanpa melihat proses produksi buah kelapa kecil.

Kekurangan tersebut berakibat pada kualitas produk keramik berupa prototipe buah kelapa kecil kuning yang tidak standar dan tidak stabil, sehingga untuk menciptakan produk standar masih jauh dari harapan yang ingin dicapai. Pembebanan biaya yang kurang tepat sebagai akibat dari sistem proses produksi yang tidak jelas berakibat pada kesalahan penentuan harga jual, hal ini mempengaruhi kemampuan bersaing di pasar, dan pada akhirnya mempengaruhi tingkat kemampulabaan maupun eksistensi UPT PSTKP Bali-BPPT sebagai organisasi pemerintah yang tugas dan fungsi pokoknya adalah pengkajian, penelitian, dan pengembangan produk keramik dan porselin. Pada penelitian ini penulis membatasi penelitian hanya pada harga pokok produksi, harga jual dan nilai persediaan prototipe buah kelapa kecil kuning tinggi 11 cm, dan lebar tengah 10 cm dalam media keramik.

Kajian Pustaka

Activity Based Costing menurut Mulyadi (1993:53) merupakan metode penentuan harga pokok produk (*product costing*) yang ditujukan untuk menyajikan informasi harga pokok produk secara cermat (*accurate*) bagi kepentingan manajemen, dengan mengukur secara cermat konsumsi sumber daya dalam setiap aktivitas yang digunakan untuk menghasilkan produk.

Activity Based Costing menitikberatkan penentuan harga pokok produk di semua fase pembuatan produk, sejak fase desain dan pengembangan sampai dengan penyerahan produk kepada konsumen. Dengan pendekatan *Activity Based Costing* aktivitas produk dibagi menjadi : fase desain dan pengembangan, fase produksi, dan fase dukungan logistik. Hansen dan Mowen (1997:308) menyebutkan *Activity Based Costing (ABC) systems* adalah sistem penentuan harga pokok produk dengan cara menelusuri biaya-biaya kedalam suatu aktivitas, kemudian membebankan kepada produk. Sistem penentuan harga pokok berdasarkan aktivitas (*ABC Systems*) menawarkan lebih dari sekedar informasi biaya produk yang lebih tepat. Sistem *ABC* ini memberikan pula informasi tentang biaya dan kinerja kegiatan dan sumber daya, dan sistem ini dapat menelusuri biaya secara tepat sampai ke objek biaya selain dari produk seperti misalnya : pelanggan dan saluran distribusi (Ekayani, 2002:46).

Pada dasarnya, didalam perusahaan terdapat empat tingkatan aktivitas yang dilakukan, yaitu : 1) Tingkatan *Unit* adalah aktivitas yang semakin banyak dilakukan apabila *unit* yang diproduksi semakin banyak. Konsekuensinya sumber daya yang diperlukan juga semakin banyak. Contoh dari aktivitas ini adalah aktivitas produksi dan aktivitas inspeksi, apabila inspeksi itu dilakukan 100 persen.; 2) Tingkatan *Batch* adalah aktivitas yang semakin banyak dilakukan apabila barang diproduksi dalam semakin banyak *batch*. Dengan demikian banyak sedikitnya aktivitas ini tidak bergantung pada berapa jumlah unit barang dibuat, tetapi pada dalam berapa kali jumlah unit barng tersebut dibuat; 3) Tingkatan *Product Sustaining* adalah aktivitas yang tidak dipengaruhi oleh berapa jumlah produk atau dalam berapa *batch* produk tersebut dibuat, namun dipengaruhi oleh jumlah jenis produk yang dibuat oleh perusahaan. Misalkan perusahaan tersebut membuat barang-barang konsumen berupa sabun mandi dan pasta gigi. Aktivitas yang bersifat *product sustaining* akan meningkat hanya bila perusahaan menambah satu jenis produk yang baru lagi., misalnya sabun cuci; 4) Tingkatan *Facility Sustaining* adalah aktivitas yang untuk mempertahankan kapasitas yang dimiliki oleh perusahaan. Biaya ini dibebankan kepada produk atas dasar taksiran unit produk yang dihasilkan pada kapasitas normal divisi penjual.

Biaya barang yang telah diselesaikan selama suatu periode disebut harga pokok produksi barang selesai (*cost of goods manufactured*) atau disingkat harga pokok produksi (Soemarso, 1996:295). Harga pokok produksi terdiri dari biaya pabrik ditambah persediaan dalam proses awal periode, dikurangi persediaan dalam proses akhir periode. Untuk menghitung harga pokok produksi dapat digunakan sistem biaya standar (*standard cost system*).

Salah satu faktor yang memiliki kepastian relatif tinggi yang berpengaruh dalam penentuan harga jual adalah biaya (Mulyadi, 1993:347). Menurut Mas'ud (1985:101) banyak faktor yang yang mempengaruhi pengambilan keputusan tentang harga jual, baik dari dalam perusahaan maupun faktor dari luar perusahaan. Faktor dari dalam perusahaan, seperti biaya produksi dan biaya lain-lain yang relevan, laba yang diinginkan, tujuan perusahaan dan sebagainya. Faktor luar perusahaan seperti persaingan, luas pasar, sifat produk, dan lain-lain. Metode penentuan harga jual Mas'ud (1985:133) adalah : (*1) Gross margin Pricing* :tepat digunakan oleh perusahaan perdagangan atau perusahaan yang tidak membuat sendiri produk yang dijual. Caranya dengan menentukan persentase tertentu diatas harga (*cost*) produk yang dibeli. Persentase ini disebut *mark on percentage* atau *mark up*. Harga Jual = *Cost* Produk + (% *Mark Up* x Dasar Penentuan *Mark Up*); (*2) Direct Cost Pricing* (*Marginal Income Pricing*), mendasarkan pada biaya-biaya yang secara proposional dengan volume/ penjualan, sehingga menghasilkan

marginal income. Harga Jual=(Biaya Produksi Variabel+Biaya lain-lain Variabel)+(% yang Diinginkan x Dasar Penentuan Laba); (*3) Full Cost Pricing* : memperhitungkan semua jenis biaya, baik biaya variabel maupun tetap. Semua biaya untuk membuat produk ditambah persentase laba yang diinginkan untuk menutup biaya operasi dan laba yang diinginkan.Harga Jual = Biaya Produksi Total +Margin(Biaya Produksi Total)+Biaya Operasi; (*4) Time and Material Pricing* : harga jual ditentukan dari upah langsung dan tarif lainnya dari bahan baku masing-masing yang dijadikan satu, ditambah dengan jumlah tertentu dari biaya tak langsung srta laba yang diinginkan. Harga Jual = ((Bahan + % Kenaikan (Bahan) + ((Upah + % Kenaikan (Upah)) + ((Jasa + % Kenaikan (Jasa)); (*5) Return on Capital Employed Pricing* : mendasarkan pada prosentase mark up tertentu dari capital employed, yaitu kapital (*Assets*) yang dianggap mempunyai peranan dalam memprodusir barang (produk). Harga Jual = ((*Total Cost* + (% x Aktiva Tetap)) / ((Volume Penjualan Dalam Unit))

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan(2004:14.1) No14 (03) pengertian persediaan adalah aktiva (a) tersedia untuk dijual dalam kegiatan usaha normal; (b) dalam proses produksi dan atau dalam perjalanan; atau (c) dalam bentuk bahan atau perlengkapan untuk digunakan dalam proses produksi atau pemberian jasa. Istilah yang digunakan untuk menunjukkan barang-barang yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan tergantung pada jenis usaha perusahaan (Baridwan, 1992:149). Pada perusahaan industri yang termasuk persediaan adalah persediaan bahan baku, persediaan barang dalam proses, dan persediaan barang jadi (Nuh, 1999:45). Perusahaan yang tidak mempunyai persediaan adalah perusahaan jasa.

Stoneware adalah bahan yang digunakan untuk badan keramik yang cocok pada pembakaran dengan suhu yang tinggi sekitar 1.200^0C – 1.300^0C (Alexander, 2000:81). Sifat yang dikandung *stoneware* memiliki titik lebur yang lebih tinggi dibandingkan dengan *earthenware*. Sifat-sifatnya : 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) Putih Kalimantan, Ball Clay Bantur, Feldspar Lodoyo, dan Kuarsa Bakar Belitung. 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 terdapat berbutir halus dan terdiri dari mineral kristalin yang dinamakan mineral lempung; dan sebagai istilah batuan, salah satu bahan yang membentuk *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. Kadang-kadang bila dibuat benda keramik dari bahan *ball clay* akan banyak timbul retak-retak (Hartono, 1983:22). *Ball clay* merupakan lempung sedimentair yang mempunyai butir sangat halus mengandung bahan organik dan pula mempunyai keplastisan yang tinggi, kekuatan kering tinggi dan setelah dibakar berwarna putih atau krem.

Prototipe buah kelapa kecil kuning merupakan salah satu produk keramik berupa barang seni sebagai hasil dari proses

produksi stoneware yang dipakai sebagai modifiaksi atau hiasan untuk memberikan kepuasan kepada mereka yang melihat ataupun memiliki. Untuk menarik dan memberi nilai seni pada prototipe buah kelapa, seringkali produk tersebut diberikan pewarnaan yang khusus dan menarik dengan memberikan glasir berwarna yang sesuai. Warna glasir bermacam-macam, tergantung yang diinginkan pemakainya, dengan tujuan untuk memikat dan memuaskan mereka yang melihat. Pada penelitian ini dituangkan glasir kuning.

BAHAN DAN METODE

Jenis data yang digunakan: (1) Data kualitatif, yaitu sejarah berdirinya UPT PSTKP Bali-BPPT, aktiva tetap yang digunakan dalam pembuatan produk, struktur organisasi, fungsi pokok, uraian tugas, proses produksi, dan jenis bahan baku; dan (2) Data kuantitatif, yaitu harga perolehan 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, jam mesin, jam tenaga kerja langsung, dan Upah Minimum Kota Denpasar.

Sumber data, yaitu : (1) Data primer, yaitu aktiva tetap, biaya LPG, biaya telepon, biaya air, jam mesin, jam tenaga kerja langsung, komposisi bahan baku, penggunaan bahan baku, biaya pemeliharaan, dan jumlah tenaga kerja langsung; dan (2) Data sekunder, yaitu : upah minimum Kota Denpasar dari Depnakertrans, jenis bahan baku keramik dari Balai Besar Industri Keramik Bandung, dan standar peresapan air yang memenuhi syarat sebagai stoneware dari *American Standard Testing Material (ASTM).*

Teknik analisis data: 1) *Activity-Based Costing* (*ABC*) *untuk* menghitung harga pokok produksi, sesuai bagan berikut

:Perincian biaya pada setiap aktivitas ditentukan dengan konsep *costing* berikut : *Unit-Level Activity Cost, Batch-Related Activity Cost, Product-Sustaining Activity Cost,* dan *Facility-Sustaining Activity Cost* (Mulyadi, 1993:55). 2) Metode harga jual penuh/*full cost pricing* (Mas'ud, 1993:113) untuk menghitung harga jual, rumusnya : Harga Jual = Biaya Produksi Total + Margin (Biaya Produksi Total) + Biaya Operasi, dan 3) Harga pokok produksi satuan x jumlah satuan yang masih tersisa di gudang pada akhir periode akuntansi, merupakan rumus menghitung persediaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Harga Pokok Produksi Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning

- Harga Pokok Produksi Sesungguhnya

Harga pokok produksi Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning yang sesungguhnya didasarkan pada penggunaan bahan baku.

Komponen harga pokok produksinya adalah 30% Bahan baku, 20% tenaga kerja langsung, 10% overhead pabrik variabel, dan 10% overhead pabrik tetap. Biaya bahan baku pada pembuatan Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning terdiri dari : (massa cor 0,65 liter x Rp 2.500,00 = Rp 1.625,00) + (glasir warna kuning 0,10 liter x 59.199,92 = Rp 5.919,99) = Rp 7.544,99. Selanjutnya 30/70 x Harga pokok produksi = Rp 7.544,99. Harga pokok produksi = 70/30 x Rp 7.544,99 = Rp 17.604,98. Dengan demikian didapat biaya tenaga kerja langsung = 20/70 x Rp 17.604,98 = Rp 5.029,99, biaya overhead pabrik variabel = 10/70 x Rp 17.604,98= Rp 2.514,99, dan biaya overhead pabrik tetap = 10/70 x Rp 17.604,98= Rp 2.514,99.

- Harga Pokok Produksi Seharusnya

I. Fase Desain dan Pengembangan Produk
I.1.Aktivitas Pendesainan

1).*Product-Sustaining Activity Cost :* a).Mendesain (melukis) buah kelapa secara tipis→0,3500 jam x (Rp 1.259.000,00 / 4 minggu x 5 hari x 8 jam) x 1 orang = Rp 2.754,06. b).Penebalan perspektif lukisan buah kelapa→ 0,13 33 jam x (Rp 1.259.000,00 / 4 minggu x 5 hari x 8 jam) x 1 orang = Rp 1.049,17. c).Penggunaan pensil 2B → 1/11 x Rp 2.500,00 = Rp 227,27. d).Penggunaan buah kelapa → 1/10 x Rp 1.500,00 = Rp 150,00. e).Penggunaan kertas desain →1/20 x Rp 5.000,00 = Rp 250,00. *Product-Sustaining Activity Cost* pada aktivitas pendesainan = Rp 2.754,06 + Rp 1.049,17 + Rp 227,27 + Rp 150,00 + Rp 250,00 = Rp 4.430,50.

2).*Facility-Sustaining Activity Cost : a).*Penyusutan meja per bulan → (1/10) x (1/12) x Rp 500.000,00 = Rp 4.166,67. *b).*Penyusutan kursi per bulan → (1/10) x (1/12) x Rp 300.000,00 = Rp 2.500,00. *c).*Penyusutan gedung per bulan → (1/20) x(1/12)x6 m2xRp1.000.000,00 = Rp 25.000,00.Penyusutan meja, kursi, dan gedung per bulan = Rp 4.166,67 + Rp 2.500,00 + Rp 25.000,00 = Rp 31.766,67. Jam kerja normal per bulan : 4 minggu x 5 hari x 8 jam = 160 jam. Waktu yang diperlukan untuk aktivitas pendesainan : 0,3500 jam + Rp 0,1333 jam = 0,4833 jam. Aktivitas desain yang dapat dilakukan dalam 1 bulan = 160 jam / 0,4833 jam = 331,05 kali. Sekali aktivitas pendesainan dihasilkan 1 buah desain kelapa, sehingga dalam 331,05 kali pendesainan dihasilkan 1 buah x 331,05 = 331,05 buah. Biaya penyusutan meja, kursi, dan gedung per buah produk adalah Rp 31.766,67 / 331,05 = Rp 95,96. Jumlah *Facility-Sustaining Activity Cost* pada aktivitas pendesainan = Rp 95,96. Pembebanan biaya Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning pada Aktivitas pendesainan Rp 4.430,50 + Rp 95,96 = Rp 4.526,46.

I.2.Aktivitas Pembuatan Cetakan

1).*Facility-Sustaining Activity Cost : a).*Gips --> 6,5 kg x Rp 3.500,00 x 1 orang = Rp 22.750,00. *b).*Sabun kuning --> 65 gram x Rp 12,00 = Rp 780,00. *c).*Minyak goreng --> 58,8 ml x Rp 8,00 = Rp 468,00. *d).*Tenaga kerja tidak langsung :*Penuangan campuran gips, dll --> 0,48 jam x Rp x (Rp 1.259.000,00 / 4 minggu x 5 hari x 8 jam) x 1 orang = Rp 3.777,00.*Pengeringan --> -*Pengangkatan dan pengambilan cetakan --> 0,26 jam x Rp (Rp 1.259.000,00 / 4 minggu x 5 hari x 8 jam) x 1 orang = Rp 2.045,88. *Facility-Sustaining Activity Cost* yang dikeluarkan adalah Rp 22.750,00 + Rp 780,00 + Rp 468,00 + (Rp 3.777,00 + Rp 2.045,88) = Rp 29.820,88.

Pembebanan biaya Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning pada aktivitas Pembuatan Cetakan adalah Rp 29.820,88. Cetakan akan digunakan pada aktivitas Pencetakan Prototipe Buah Kelapa, sehingga pembebanan biayanya melalui penyusutan cetakan per bulan. Biaya penyusutan cetakan per bulan = (1/4 x (1/12) x Rp 29.820,88= Rp 621,27. Jam kerja normal per bulan = 160 jam.

Waktu pengerjaan aktivitas pembentukan prototipe adalah 0,62 jam. Frekuensi pembentukan prototipe buah kelapa kecil kuning dalam 1 bulan adalah 160 jam : 0,62 jam = 258,68 kali. Dalam sekali proses pembentukan prototipe dihasilkan sebanyak 1 buah prototipe, berarti dalam 1 bulan dapat dihasilkan 258,68 buah prototipe. Dengan demikian biaya penyusutan cetakan per buah prototipe adalah Rp 621,27: 258,68 buah = Rp 2,40 per buah. *Facility-Sustaining Activity Cost* pada aktivitas pembuatan cetakan Rp 2,40.

I.3.Aktivitas Pembuatan Masa Cor : a).Biaya yang diperhitungkan untuk pembuatan massa cor adalah biaya yang dibebankan (ditetapkan) oleh bagian (divisi) pengolahan bahan, karena divisi tersebut bertugas melakukan produksi massa cor dan pengolahan bahan lainnya. b).Harga yang ditetapkan oleh bagian (divisi) pengolahan bahan untuk massa cor pembuat-

an prototipe buah kelapa besar kuning ukuran kecil (tinggi 11 cm dan lebar tengah 10 cm) adalah Rp 2.500,00 per liter.

II.Fase Produksi

II.1.Aktivitas Pembentukan Prototipe

1).*Unit-Level Activity Cost* : a.).Penggunaan massa cor --> 0,65 liter x Rp 2.500,00 = 1.625,00. b).Menyiapkan cetakan dan massa cor --> 0,13 jam x (Rp 1.259.000,00 / 4 minggu x 5 hari x 8 jam) x 1 orang = Rp 1.029,94. c).Menuangkan massa cor kedalam cetakan --> 0,26 jam x (Rp 1.259.000,00 / 4 minggu x 5 hari x 8 jam) x 1 orang = Rp 2.045,88. d).Membuka cetakan dan mengambil prototipe --> 0,13 jam x (Rp 1.259.000,00 / 4 minggu x 5 hari x 8 jam) x 1 orang =Rp1.029,94.e). Menghaluskan (merapikan) prototipe --> 0,10 jam x (Rp 1.259.000,00 / 4 minggu x 5 hari x 8 jam) x 1 orang = Rp 786,88. Jumlah *Unit-Level Activity Cost* adalah Rp 1.625,00 + Rp 1.029,94 + Rp 2.045,88 + Rp 1.029,94 + Rp 786,88 = Rp 6.517,64. Pembebanan biaya pada aktivitas pembentukan prototipe = Rp 6.517,64.

II.2.Aktivitas Pembakaran Biskuit

1).*Unit-Level Activity Cost* : a).Memasukkan prototipe buah kelapa ke dalam tungku pembakar --> 0,3 jam x (Rp 1.259.000,00 / 4 minggu x 5 hari x 8 jam) x 3 orang = Rp 23.606,25. b).Menghidupkan tungku pembakar --> 0,10 jam x (Rp 1.259.000,00 / 4 minggu x 5 hari x 8 jam) x 1 orang = Rp 786,88. c).Membakar prototipe buah kelapa : -. d).Mendinginkan prototipe buah kelapa dalam tungku pembakar : - e).Mengambil (mengeluarkan) prototipe buah kelapa dari dalam tungku pembakar : --> 0,30 jam x (Rp 1.259.000,00 / 4 minggu x 5 hari x 8 jam) x 3 orang = Rp 23.606,25. *Unit-Level Activity Cost* sekali pembakaran adalah Rp 23.606,25 + Rp 786,88 + Rp 23.606,25 = Rp 47.999,38. Jumlah prototipe dalam sekali pembakaran adalah 8 x 5 x 7 = 280 buah. *Unit-Level Activity Cost* adalah Rp 47.999,38 / 280 buah = Rp 171,43.

2).*Batch-Related Activity Cost* : (a) LPG 100 kg x Rp 7.300,00 = Rp 730.000,00. LPG tersebut dapat digunakan untuk membakar biskuit (8 jam) sebanyak 3 kali dan membakar glasir (12 jam) sebanyak 2 kali. Total jam pembakaran untuk 100 kg LPG adalah : (8 jam x 3) + (12 jam x 2) = 48 jam. Tarif LPG menjadi Rp 730.000,00 : 48 jam = Rp 15.208,33 /jam. Sekali pembakaran biskuit membutuhkan biaya LPG : 8 jam x Rp 15.208,33/jam = Rp 121.666,64. Dengan menggunakan tungku ukuran volume besar (panjang 130 cm, lebar 125 cm, dan tinggi 120 cm) dengan kapasitas plat bakar 52 cm x 90 cm x 90 cm, maka jumlah kelapa kecil kuning yang dapat dibakar adalah : 8 x 5 x 7 = 280 buah. Biaya LPG yang dikeluarkan untuk pembakaran biskuit kelapa kecil kuning adalah : Rp 121.666,64 : 280 buah = Rp 434,52/buah. *Batch-Related Activity Cost* pada proses pembakaran biskuit adalah Rp 434,52.

3).*Facility-Sustaining Activity Cost* : (a) Penyusutan tungku → 1/15 x 1/12 x Rp 50.000.000,00 = Rp 277.777,77; (b) Penyusutan regulator → 1/10 x 1/12 x Rp 500.000,00 = Rp 4.166,67; (c) Penyusutan termokopel → 1/8 x 1/12 x Rp 5.000.000,00 = Rp 52.083,33; (d) Penyusutan burner → 1/5 x 1/12 x Rp 500.000,00 x 2 = Rp 16.666,67; (e) Penyusutan Plat bakar → 1/5 x 1/12 x Rp 7.800.000,00 = Rp 130.000,00; dan (f) Penyusutan gedung → 1/20 x 1/12 x 2m x 2,5 m x Rp 1.000.000,00 = Rp 20.833,33 Jumlah *Facility-Sustaining Activity Cost* per bulan = Rp 277.777,77 + Rp 4.166,67 + Rp 52.083,33 + Rp 16.666,67 + Rp 130.000,00 + Rp 20.833,33 = Rp 501.527,77. Jika dalam sebulan, tungku hanya digunakan untuk membakar biskuit, maka jam kerja normal tungku adalah 4 minggu x 5 hari x 8 jam = 160 jam. Waktu pembakaran biskuit 8 jam. Frekuensi pembakaran biskuit buah kelapa dalam 1 bulan = 160 jam / 8 jam = 20 kali. *Facility-Sustaining Activity Cost* untuk sekali bakar = Rp 501.527,77 / 20 = Rp 25.076,39. Untuk sekali bakar bisa dihasilkan 280 buah, sehingga biaya penyusutan per buah = Rp

25.076,39/ 280 = Rp 89,56. Pembebanan biaya prototipe buah kelapa kecil kuning pada aktivitas pembakaran biskuit adalah Rp 171,43 + Rp 434,52 + Rp 89,56 = Rp 695,51.

II.3.Aktivitas Penghalusan

1).*Unit-Level Activity Cost* : a).Penghalusan --> 0,0833 jam x (Rp 1.259.000,00 / 4 minggu x 5 hari x 8 jam) x 1 orang = Rp 655,47. b).Penempatan di tempat penjemuran --> 0,0083 x (Rp 1.259.000,00 / 4 minggu x 5 hari x 8 jam) x 1 orang = Rp 65,55. c)Penggunaan amplas --> 1 lembar x Rp 1.000,00 x 1/5 = Rp 200,00. d).Penggunaan air --> 0,0015 m3 x Rp 625 x 1/280 = Rp 0,0033. *Unit-Level Activity Cost* yang dikeluarkan adalah Rp 655,47 + Rp 65,55 + Rp 200,00 + Rp 0,0033 = Rp 921,02.

2).*Batch-Related Activity Cost* : a).Persiapan alat dan bahan --> 0,0067 jam x (Rp 1.259.000,00 / 4 minggu x 5 hari x 8 jam) x 1 orang = Rp 39,86 *Batch-Related Activity Cost* yang dikeluarkan adalah : Rp 39,86.

3).*Facility-Sustaining Activity Cost* : a).Biaya penyusutan ember --> ½ x 1/12 x Rp 25.000,00 x 1 buah = Rp 1.041,67. b).Biaya penyusutan papan (triplek) --> ½ x 1/12 x (2 m x 1,6 m /2,5 m x 1,5 m) x Rp 42.000,00 x 1 buah = Rp 1.493,33.c). Biaya penyusutan gedung --> 1/20 x 1/12 x 2 m x 2,0 m x Rp 1.000.000,00= Rp 16.666,67. Jumlah *Facility-Sustaining Activity Cost* per bulan = Rp 1.041,67 + Rp 1.493,33 + Rp 16.666,67 = Rp 19.201,67. Jika dalam sebulan, aktiva tetap hanya digunakan untuk proses penghalusan, maka jam kerja normal tungku adalah 4 minggu x 5 hari x 8 jam = 160 jam. Waktu penghalusan prototipe buah kelapa dalam satu bulan = 0,0067 jam + 0,0833 jam + 0,0083 jam = 0,0983 jam. Frekuensi penghalusan buah kelapa dalam 1 bulan = 160 jam / 0,0983 jam = 1.627,67 kali. *Facility-Sustaining Activity Cost* untuk sekali penghalusan = Rp 19.201,67 / 1.627,67 = Rp 11,80. Untuk sekali penghalusan bisa dihasilkan 1 buah, sehingga biaya penghalusan per buah = Rp 11,80/1=Rp 11,80. Pembebanan biaya prototipe buah kelapa kecil kuning pada aktivitas penghalusan adalah Rp 921,02 + Rp 39,86 + Rp 11,80 = Rp 972,68.

II.4.Aktivitas Pengglasiran

1).*Unit-Level Activity Cost* : a).Penggunaan glasir Kuning --> 0,10 liter x 59.199,92 = Rp 5.919,99. b).Pencelupan prototipe ke dalam glasir --> 0,0333 jam x (Rp 1.259.000,00 / 4 minggu x 5 hari x 8 jam) x 1 orang = Rp 262,03. c).Spon --> 2 buah x Rp 1.500,00 = Rp 3.000,00. Jumlah prototipe buah kelapa kecil kuning yang dapat diglasir = 280 buah. Biaya spon per unit = Rp 3.000,00 / 280 buah = Rp 10,71. *Unit-Level Activity Cost* yang dikeluarkan untuk aktivitas pengglasiran adalah Rp 5.919,99+Rp 262,03 +Rp 10,71=Rp 6.192,73 per buah.

2).*Batch-Related Activity Cost* : a).Persiapan alat dan bahan --> 0,0022 jam x (Rp 1.259.000,00 / 4 minggu x 5 hari x 8 jam) x 3 orang = Rp 51,93. *Batch-Related Activity Cost* yang dibebankan pada proses pengglasiran = Rp 51,93.

3).*Facility-Sustaining Activity Cost* : a).Biaya penyusutan ember per bulan : ½ x 1/12 x Rp 25.000,00 x 2 buah = Rp 2.083,33. b).Biaya penyusutan papan (meja) per bulan --> 1/10 x 1/12 x Rp 300.000,00 x 1 buah = Rp 2.500,00. c).Biaya penyusutan kursi per bulan --> 1/10 x 1/12 x Rp 200.000,00 x 1 buah -= Rp 1.666,67. d).Biaya penyusutan gedung per bulan = 1/20 x 1/12 x Rp 2 m x 2 m x Rp 1.000.000,00 = Rp 16.666,67. e).Biaya penyusutan penjepit per bulan --> 1/5 x 1/12 x Rp 15.000,00 x 1 buah = Rp 250,00. Jumlah biaya penyusutan per bulan adalah Rp 2.083,33 + Rp 2.500,00 + 1.666,67 + Rp 16.666,67 + Rp 250,00 = Rp 23.166,67. Jika dalam sebulan, aktiva tetap hanya digunakan untuk proses pengglasiran, maka jam kerja normal aktiva tetap adalah 4 minggu x 5 hari x 8 jam = 160 jam. Waktu pengglasiran prototipe buah kelapa dalam satu bulan = 0,0022 jam + 0,0333 jam = 0,0355 jam. Frekuensi penghalusan buah kelapa dalam 1 bulan = 160 jam / 0,0355 jam = 4.507,04 kali. *Facility-Sustaining*

Activity Cost untuk sekali pengglasiran = Rp 23.166,67 / 4.507,04 = Rp 5,14. Untuk sekali pengglasiran bisa dihasilkan 1 buah prototipe, sehingga *Facility-Sustaining Activity Cost* per buah = Rp 5,14 / 1 = Rp 5,14. Pembebanan biaya prototipe buah kelapa kecil kuning pada aktivitas pengglasiran = Rp 6.192,73 + Rp 51,93 + Rp 5,14 = Rp 6.249,80.

II.5.Aktivitas Pembakaran Glasir

1).*Unit-Level Activity Cost* : a).Memasukkan prototipe buah kelapa kecil kuning ke dalam tungku pembakar --> 0,75 jam x (Rp 1.259.000,00 / 4 minggu x 5 hari x 8 jam) x 3 orang = Rp 17.704,69. b).Menghidupkan tungku pembakar --> 0,1 jam x (Rp 1.259.000,00 / 4 minggu x 5 hari x 8 jam) x 1 orang = Rp 786,88. c).Membakar prototipe buah kelapa kecil putih selama 12 jam --> - d).Mendinginkan prototipe buah kelapa kecil kuning selama 1 jam --> - e).Mengambil (mengeluarkan) prototipe buah kelapa kecil kuning dari dalam tungku --> 0,75 jam x (Rp 1.259.000,00 / 4 minggu x 5 hari x 8 jam) x 3 orang = Rp 17.704,69. Total *Unit-Level Activity Cost* yang dibebankan pada proses pembakaran glasir = Rp 17.704,69+ Rp 786,88 + Rp 17.704,69 = Rp 36.196,25. Prototipe yang dapat dibakar adalah 280 buah. *Unit-Level Activity Cost* pada proses pembakaran glasir = Rp 36.196,25/280 = Rp 129,27.

2).*Batch-Related Activity Cost* (a) LPG→100 kg x Rp 7.300,00 = Rp 730.000,00. LPG tersebut dapat digunakan untuk membakar biskuit (8 jam) sebanyak 3 kali dan membakar glasir (12 jam) sebanyak 2 kali. Total jam pembakaran untuk 100 kg LPG adalah : (8 jam x 3) + (12 jam x 2) = 48 jam. Tarif LPG menjadi Rp 730.000,00 : 48 jam = Rp 15.208,33 /jam. Sekali pembakaran glasir membutuhkan biaya LPG : 12 jam x Rp 15.208,33/jam = Rp 182.499,96. Dengan menggunakan tungku ukuran volume besar (panjang 130 cm, lebar 125 cm, dan tinggi 120 cm) dengan kapasitas plat bakar 52 cm x 90 cm x 90 cm, maka jumlah kelapa kecil kuning yang dapat dibakar adalah : 8 x 5 x 7 = 280 buah. Biaya LPG yang dikeluarkan untuk pembakaran biskuit kelapa kecil kuning adalah : Rp 182.499,96 : 280 buah = Rp 651,79/buah. *Batch-Related Activity Cost* pada proses pembakaran biskuit adalah Rp 651,79.

3).*Facility-Sustaining Activity Cost* : (a) Penyusutan tungku → 1/15 x 1/12 x Rp 50.000.000,00 = Rp 277.777,77; (b) Penyusutan regulator →1/10 x 1/12 x Rp 500.000,00 = Rp 4.166,67; (c) Penyusutan termokopel →1/8 x 1/12 x Rp 5.000.000,00 = Rp 52.083,33; (d) Penyusutan burner →1/5 x 1/12 x Rp 500.000,00 x 2 = Rp 16.666,67; (e) Penyusutan Plat bakar → 1/5 x 1/12 x Rp 7.800.000,00 = Rp 130.000,00; dan (f) Penyusutan gedung →1/20 x 1/12 x 2m x 2,5 m x Rp 1.000.000,00 = Rp 20.833,33 Jumlah *Facility-Sustaining Activity Cost* per bulan = Rp 277.777,77 + Rp 4.166,67 + Rp 52.083,33 + Rp 16.666,67 + Rp 130.000,00 + Rp 20.833,33 = Rp 501.527,77. Jika dalam sebulan, tungku hanya digunakan untuk membakar glasir, maka jam kerja normal tungku adalah 4 minggu x 5 hari x 8 jam = 160 jam. Waktu pembakaran biskuit 12 jam. Frekuensi pembakaran glasir buah kelapa dalam 1 bulan = 160 jam / 12 jam = 13,33 kali. *Facility-Sustaining Activity Cost* untuk sekali bakar = Rp 501.527,77 / 13,33 = Rp 37.623,99. Untuk sekali bakar bisa dihasilkan 280 buah, sehingga biaya penyusutan per buah = Rp 37.623,99/ 280 = Rp 134,37. Pembebanan biaya prototipe buah kelapa kecil kuning pada aktivitas pembakaran biskuit adalah Rp 129,27 + Rp 651,79 + Rp 134,37 = Rp 915,43.

III.Fase Dukungan Logistik

III.1.Aktivitas Penyimpanan (Penyimpanan)

1).*Product-Sustaining Activity Cost : a).* Memindahkan produk ke gudang penyimpanan → 0,75 jam x (Rp 1.259.000,00 / 4 minggu x 5 hari x 8 jam) x 1 orang = Rp 5.901,56. Jumlah produk yang dapat dipindahkan adalah 280 buah. *Product-Sustaining Activity Cost* per buah produk adalah Rp 5.901,56/280= Rp 21,08.

2).*Facility-Sustaining Activity Cost* : *a)*.Penyusutan gudang penyimpanan : 1/20 x 1/12 x Rp 1.000.000,00 x 3 m x 3 m = Rp 37.500,00. b).Penyusutan Rak barang : 1/5 x 1/12 x (2 x Rp 3.000.000,00 + 2 x Rp 2.000.000,00) = 166.666,67. Jumlah penyusutan aktiva tetap = Rp 37.500,00 + Rp 166.666,67 = Rp 204.166,67. Apabila aktiva tetap hanya digunakan untuk menyimpan prototipe buah kelapa kecil kuning, maka jam kerja normal = 4 minggu x 5 hari x 24 jam = 480 jam. Waktu penempatan prototipe buah kelapa kecil kuning dalam satu bulan = 0,75 jam + 24 jam = 24,75 jam. Frekuensi penempatan prototipe buah kelapa kecil kuning dalam 1 bulan = 480 jam / 24,75 jam = 19,39 kali. Biaya penyusutan aktiva tetap untuk sekali penempatan = Rp 204.166,67 / 19,39 = Rp 10.464,72. Untuk sekali penempatan bisa dilakukan (25 x 4 x 4 x 2 rak) + (18 x 4 x 4 x 2 rak) = 1.376 buah prototipe, sehingga biaya penyusutan aktiva tetap per buah = Rp 10.464,72 / 1.376 = Rp 7,60. Jadi *Facility-Sustaining Activity Cost* pada aktivitas penempatan = Rp 7,60. Pembebanan biaya prototipe buah kelapa kecil kuning pada aktivitas penempatan adalah Rp 21,08 + Rp 7,60 = Rp 28,68. Harga pokok produksi Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning Ukuran Tinggi 11 cm dan Panjang Tengah 10 cm terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Harga Pokok Produksi Seharusnya Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning (t 13 cm & pt 13 cm)

Fase	Aktivitas Dalam Proses Produksi	Rincian Biaya				Harga Pokok Produksi
		Unit-Level Activity Cost	Batch-Related Activity Cost	Product-Sustaining Activity Cost	Facility-Sustaining Activity Cost	
Desain dan Pengembangan	Perdesainan	-	-	4.430,50	95,96	4.526,46
	Pembuatan Cetakan	-	-	-	2,40	2,40
Produksi	Pembentukan	6.317,64	-	-	-	6.317,64
	Pembakaran Biskuit	171,43	434,32	-	89,56	695,31
	Penghalusan	921,42	39,86	-	11,40	972,68
	Pengglasiran	6.192,73	51,93	-	5,14	6.249,80
	Pembakaran Glasir	129,27	651,79	-	134,37	915,43
Dukungan Logistik	Penyimpanan	-	-	21,08	7,60	28,68
	Jumlah	15.566,95	1.178,10	4.451,58	346,83	19.908,60

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012.

Tabel 1 menunjukkan bahwa harga pokok produksi yang Seharusnya Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning Ukuran Tinggi 11 cm dan Panjang Tengah 10 cm yang seharusnya adalah sebesar Rp 19.908,60. Jumlah tersebut terdiri dari *Unit-Level Activity Cost* Rp 15.566,95, *Batch-Related Activity Cost* Rp 1.178,10, *Product-Sustaining Activity Cost* Rp 4.451,58, dan *Facility-Sustaining Activity Cost* Rp 346,83. Harga pokok produksi Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning tersebut dapat digunakan untuk menentukan harga jual.

Harga pokok produksi Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning yang sesungguhnya menurut UPT PSTKP Bali (Rp 17.604,98) lebih rendah dibandingkan perhitungan yang seharusnya menurut konsep *Activity-Based Costing* (Rp 19.908,60). Selisihnya adalah sebesar Rp 2.303,62. Kerendahan harga pokok produksi akan sangat berpengaruh pada penentuan harga jual.

Harga Jual Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning

- Harga Jual Sesungguhnya

Harga jual yang sesungguhnya Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning = Harga Pokok Produksi + Biaya operasi + Laba yang diinginkan. Harga jual = Harga Pokok Produksi + 20 % (Harga Pokok Produksi) + 10% (Harga Pokok Produksi). Harga Jual = Rp 17.604,98 + 20 % (Rp 17.604,98) + 10% (17.604,98). Harga Jual = Rp 17.604,98 +

Rp 3.520,99 + 1.760,50. Harga jual = Rp 22.886,47. Harga jual yang sesungguhnya Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning adalah Rp 22.886,47, yang terdiri dari harga pokok produksi Rp 17.604,98, biaya operasi Rp 3.520,99 (biaya pemasaran Rp 2.112,59 dan biaya administrasi & umum Rp 1.408,40), dan marjin laba Rp 1.760,50.

- Harga Jual Seharusnya

Pada penelitian ini harga jual mengacu pada harga pokok produksi. Dengan mengasumsikan marjn yang diharapkan adalah 10% dan biaya operasi yang dibebankan sebesar 20% yang terdiri dari biaya pemasaran 12%, dan biaya administrasi dan umum 8%, maka harga jual yang seharusnya Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning kepada konsumen adalah : Harga Jual = Biaya Produksi Total + Biaya Operasi + Margin yang diharapkan. Harga Jual = Rp 19.908,60+ 20% (Rp 19.908,60) + 10% (Rp 19.908,60). Harga Jual = Rp 19.908,60 + Rp 3.981,72 + 1.990,86. Harga Jual = Rp 25.881,18. Harga jual yang seharusnya Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning Rp 25.881,18, yang terdiri dari harga pokok produksi Rp 19.908,60, biaya operasi Rp 3.981,72 (biaya pemasaran Rp 2.389,03 dan biaya administrasi & umum Rp 1.592,69), dan marjin laba yang diharapkan Rp 1.990,86.

Harga jual Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning yang susungguhnya (menurut perhitungan UPT PSTKP Bali) sebesar Rp 22.886,47 lebih rendah daripada harga jual yang seharusnya (menurut metode *full cost pricing) sebesar* Rp 25.881,18). Perbedaan atau selisihnya sebesar Rp 2.994,71.

Persediaan Akhir Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning

- Persediaan Sesungguhnya

Harga pokok produksi dihitung berdasarkan penggunaan bahan baku (70/30) x Rp 7.544,99 yang besarnya adalah Rp 17.604,98. Apabila Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning dapat diproduksi sebanyak 500 unit dalam satu periode akuntansi, dan laku terjual 425 unit, maka nilai persediaan akhir sesungguhnya yang masih tersisa di gudang adalah 75 unit x Rp 17.604,98 = Rp 1.320.373,50. Nilai persediaan akhir sesungguhnya Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning merupakan komponen laporan keuangan. Persediaan merupakan aktiva yang dimiliki oleh perusahaan dan dalam neraca merupakan aktiva lancar sedangkan dalam laporan perhitungan laba rugi merupakan unsur pengurang barang yang tersedia untuk dijual untuk mendapatkan harga pokok penjualan.

- Persediaan Seharusnya

Persediaan akhir seharusnya yang masih tersisa di gudang yang harus dilaporkan di neraca menurut perhitungan yang seharusnya adalah sebesar 75 unit x Rp 19.908,60 = Rp 1.493,145,00. Nilai persediaan akhir seharusnya Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning merupakan komponen laporan keuangan. Persediaan merupakan aktiva yang dimiliki oleh perusahaan dan dalam neraca merupakan aktiva lancar sedangkan dalam laporan perhitungan laba rugi merupakan unsur pengurang barang yang tersedia untuk dijual untuk mendapatkan harga pokok penjualan.

Persediaan akhir yang sesungguhnya (menurut perhitungan UPT PSTKP Bali) lebih rendah sebesar Rp 172.771,50 dari yang seharusnya (menurut perhitungan teori akuntansi keuangan). Hal ini membawa konsekuensi pada pengguna informasi keuangan dalam pengambilan keputusan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat dibuat simpulan sebagai berikut : (1). Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning adalah salah satu produk keramik berupa barang seni sebagai modifikasi buah kelapa yang ukurannya kecil (tinggi 11 cm, dan lebar tengah 10 cm) dan diberi glasir berwarna kuning; (2).

Harga pokok produksi Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning yang sesungguhnya adalah Rp 17.604,98, terdiri dari biaya bahan baku Rp 7.544,99, biaya tenaga kerja langsung Rp 5.029,99, biaya overhead pabrik variabel Rp 2.514,99, dan biaya overhead pabrik tetap Rp 2.514,99, sedangkan menurut perhitungan yang seharusnya adalah Rp 19.908,60, yang terdiri dari *Unit-Level Activity Cost* Rp 15.566,95, *Batch-Related Activity Cost* Rp 1.178,10, *Product-Sustaining Activity Cost* Rp 4.451,58, dan *Facility-Sustaining Activity Cost* Rp 346,83; (3).Harga jual Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning yang sesungguhnya ádalah Rp 22.886,47, yang terdiri dari harga pokok produksi Rp 17.604,98, biaya operasi Rp 3.520,99 (biaya pemasaran Rp 2.112,59 dan biaya administrasi & umum Rp 1.408,40), dan marjin laba yang diinginkan Rp 1.760,50, sedangkan harga jual yang seharusnya adalah Rp 25.881,18, terdiri dari harga pokok produksi Rp 19.908,60, biaya operasi Rp 3.981,72 (biaya pemasaran Rp 2.389,03 dan biaya administrasi & umum Rp 1.592,69), dan marjin laba yang diinginkan Rp 1.990,86.; dan (4). Persediaan akhir Prototipe Buah Kelapa Kecil Kuning yang sesungguhnya adalah Rp 1.320.373,50, sedangkan yang seharusnya adalah Rp 1.493.145,00. UPT PSTKP Bali mengakui dan melaporkan persediaan akhir yang lebih rendah sebesar Rp 172.771,50 daripada yang seharusnya. Laporan keuangan yang dibuat UPT PSTKP Bali bersfat *understated.*

DAFTAR PUSTAKA

Alexander, Brian. 2000. ***Panduan Praktis Kamus Keramik Untuk Praktisi, Perajin, dan Industri.*** Jakarta. Milenia Populer.

Ardi, Solichin. 1986. ***Pengujian Bahan Mentah dan Produk Keramik***. Bandung. Balai Besar Pen. dan Pengembangan Industri Keramik.

Anonimous. 1999. ***Lokasi dan Sumber Daya Bahan Galian C***. Mataram. Dinas Pertambangan & Energi Propinsi NTB.

Cingah, Made, dk.. 2006. ***Kajian Tekno-Ekonomi Terhadap Karakteristik, Harga Pokok Produksi, dan Harga Jual Bahan Mentah Keramik Komposisi KR-35 Sebagai Raga Stoneware Dengan Peresapan Air 1,08% Pada Suhu Bakar 1.250^{o}C***. Forum Manajemen,Vol. 4,Nomor 1,Th 2006.23-34.

Cooper, Donald R. dan Emory, C. William. 1998. ***Metode Penelitian Bisnis***. Jilid 2. Edisi Kelima. Jakarta. Erlangga.

Effendi, M. Dachyar. 2000. ***Analisa Ekonomi Industri Pengolahn Bahan Baku Keramik di Bali***. Mandiri (Majalah Politeknik Negeri Bali). Nomor 18, Oktober 2000. 20-24.

Gorda, I Gusti Ngurah. 1994. ***Metode Penelitian Sosial.*** **Den**pasar. Undiknas.

Hansen & Mowen. 1997. ***Accounting and Control, Cost Management***. USA. South Western College.

Hartono, Y.M.V. 1983. ***Bahan Mentah Untuk Pembuatan Keramik***. Bandung. Balai Besar Litbang Industri Keramik.

Horngren, Charles T. 1991. ***Pengantar Akuntansi Manajemen***. Jilid 2.Edisi Keenam. Cetakan II. Jakarta. Erlangga.

Ikatan Akuntan Indonesa. 2004. ***Standar Akuntansi Keuangan – Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan,Paragraf 14 No.03***. Jakarta. Salemba Empat.

Kamiana, Nyoman, dk. 2005. ***Penerapan Metode Biaya Absorpsi Dalam Menentukan Harga Pokok Produksi Masa Bodi Kalimantan Komposisi FC2R dan Pengaruhnya Terhadap Tingkat Laba***.Forum Manajemen. Volume 3,Nomor1,Tahun 2005. 55-63.

Mas'ud, MC.1985. ***Akuntansi Manajemen***. Buku Dua. Edisi Revisi. Yogyakarta. FE UGM.

Mulyadi. 1993. ***Akuntansi Manajemen (Konsep, Manfaat, dan Rekayasa)***. Edisi Kedua. Yogyakarta. Bagian Penerbit STIE YKPN.

Pulasari Jro Mangku. 2007. ***Pengastawa Istha Dewata Lan Samudaya***. Cetakan Pertama. Surabaya. Paramita.

Reeve, James M.. 2000. ***Redings and Issues in Cost Management***. Second Edition. USA.South-Western College Publishing.

Setiabudhi, Natas. 2011. ***Belajar Sendiri Membuat Keramik***. Cetakan I. Bandung. Bejana.

Soemarso, S.R.. 1992. ***Akuntansi Suatu Pengantar***. Edisi IV. Buku 1.Jakarta. Rineka Cipta.

Sugiyono. 1999. ***Metode Penelitian Bisnis***. Cetakan I. Bandung. CV Alfabeta.

Sundari, Komang Nelly. 2000. ***Pengujian Penyusutan dan Peresapan Air Serta Berat Jenis Terhadap Kualitas Raga Keramik***. Mandiri (Majalah Politeknik Negeri Bali). Nomor 18,Okt.2000.25-29.

Supriyono, R.A. 1983. ***Akuntansi Biaya, Pengumpulan Biaya dan PenentuanHarga Poko****k*. Buku 1. Edisi 2. Yogyakarta. BPFE.

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA PT. ADI LUHUNG ABADI DENPASAR

PUTRI ANGGRENI
(Dosen Universitas Mahendradatta Denpasar)

Abstracts : *PT. Adi Luhung Abadi Denpasar is representing the company which is the in form of limited liability. PT.Adi Luhung Abadi Denpasar in it's operational make a move in the field of contactor service. This research will be analysed by influence of development of human resourse (SDM) base on competence organization performance. In this case problem faced by PT. Adi Luhung Abadi Denpasar that is how to manage thev existing human resourse so that earning high showned performance by exploiting and developing owned interest. Formulation in this research problem what there isrelation and there is influence of between human resourse base on the interestof to organizational performance. To get the answer of from the problems, hence will be analysed with the statistical analysis. Statistic analysis used by is simple correlation analysis, analysed the linear regresi modestly, t-test, determination analysed and SPSS test. As for chart analysis obtained from this research is showned of existence strong influence and signification of among human resourse base on competence to organizational performance of PT. Adi Luhung Abadi Denpasar. This matter is visible from value of correlation coeficient obtained by that is equal to 0,743 which mean the among of development human resourse base on the organizational performance and interest there are positive and strong link. Equation regresi obtained by that is y = 28,21 + 0,577x which mean if development human resourse base on the interest of equal to zero, hence organizational performance equal to 28,21 set of, and if development human resourse base on the interest increase of equal to 1 (one) set of, hence organizational performance will mount equal to 0,527 set of and so on the contrary. Result of test t-test obtained by value t-count of equal to 6,182 bigger than value t-chart. Equal to 1,684 which reside in the area of deducation h0, so that hipotensis accepted which meaning there is strong influence and signification of among development human resourse base on the interest to organizational performance.result analysis determination obtained by equal to 55,2% what mean the organizational performance influenced by development human resourse base on the interest of equal to 55,2% and the rest of dissimilar factor is which is not checked.the factor for example , compensation given by a comapany, job expereince owned by each employees, cultural of job, environment of work and also leadership style of from PT. Adi Luhung Abadi Denpasar. Thereby to can to improve the organizational performance, hence PT. Adi Luhung Abadi Denpasar has to improve the development human resourse base on the interest. Suggestion which can be raised in this research that is, company party have to be more pay attention to the development human resourse. Development human resourse can be conducted to start from new employees until senior employee. Development human resourse which can be conducted by for example on the job training, understudies,*

job giration, menthod demontration and follow the example of, and also menthod worker simulation.development human resourse base on the interest doesn't is only conducted lower management but also for the midle of management and also top management.

Key words : *influence of HRD, competence, organization performance.*

PENDAHULUAN

Persaingan usaha dan kondisi perekonomian saat ini, menuntut perusahaan harus berbenah dalam era globalisasi. Paling tidak, apa yang direncanakan dan dilakukan perusahaan mampu bersaing dan mempertahankan eksistensi perusahaan sepanjang masa. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung dari bagaimana perusahaan dikembangkan dan dukungan dari komponen organisasi di bawahnya. Salah satunya dapat tercermin dari perhatian yang diberikan pihak manajemen terhadap faktor produksi yang dimilikinya, yang terdiri dari alam, modal, tenaga kerja dan *skill*. Di mana keempat faktor produksi ini harus dapat diharmonisasikan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tujuan ini akan dapat tercapai apabila fungsi-fungsi yang ada dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Fungsi-fungsi tersebut antara lain fungsi produksi, fungsi keuangan, fungsi pemasaran dan fungsi personalia.

Dalam kaitannya dengan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, Terry (dikutip Gorda, 1981) menyatakan bahwa kesuksesan di dalam mengelola suatu organisasi sebagian besar merupakan persoalan sumber daya manusia. Persoalan-persoalan sumber daya manusia yang dimaksud adalah:

1. Mendapatkan orang-orang yang cakap.
2. Mengatakan kepada mereka apa yang ingin dicapai.
3. Menerangkan bagaimana cara mengerjakan apa yang ingin dicapai.
4. Memberikan otoritas kepada mereka.
5. Menginspirasi mereka dengan kepercayaan untuk melaksanakan kegiatan mencapai sasaran yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Sehingga di sini organisasi yang mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien merupakan hal yang sangat penting dan strategis bagi keberadaan organisasi, baik organisasi yang besar, menengah, maupun organisasi kecil dalam berbagai bentuk usahanya. Di samping itu, organisasi yang efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya manusia akan semakin meningkatkan kualitas keunggulan bersaing organisasi yang bersangkutan di era perdagangan bebas, sekaligus sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu adaptif dengan berbagai perubahan lingkungan organisasi yang sangat dinamis dan bergejolak.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan peranannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Karena pada dasarnya dalam suatu perusahaan, setiap individu yang terlibat di dalamnya tidak

hanya dituntut secara individual tetapi dia juga harus mampu bekerja dalam sebuah tim.

Demikian pula yang terjadi pada PT. Adi Luhung Abadi Denpasar, yang bergerak dalam bidang jasa kontraktor. Namun sesungguhnya tidak seluruh perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kontraktor menentukan kinerja organisasinya melalui pengembangan kompetensi yang dimiliki SDM di dalamnya. Justru yang terjadi adalah promosi yang didasarkan pada kedekatan hubungan, mampu diajak kerja sama ataupun faktor lainnya. Kompetensi yang telah dimiliki apabila tidak dikembangkan lagi, ini akan cenderung mengarah pada kemunduran organisasi terebut, mengingat perkembangan teknologi yang semakin tinggi dan hal ini menuntut kompetensi yang dimilki karyawan harus selalu dikembangkan sehingga nantinya akan berdampak pada kemampuan organisasi untuk bertahan dalam persaingan global.

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan prima yang bernilai. Sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya. Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapain produktivitas. Karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan gambaran di atas maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu : "Apakah ada pengaruh pengembangan SDM berbasis kompetensi terhadap kinerja organisasi pada PT. Adi Luhung Abadi Denpasar?"

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu fungsi operasional manajemen SDM yang berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi karyawan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan aspek-aspek lainnya.

Menurut Yuniarsih (2008: 36), Pengembangan karyawan merupakan upaya untuk memberikan karyawan kemampuan yang dibutuhkan organisasi di masa depan. Pengembangan karyawan dilakukan melalui penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan serta karir. Penilaian prestasi kerja meliputi identifikasi, pengukuran dan mengelola kinerja karyawan dalam organisasi.

Menurut Trisnawati (2006: 204), pengembangan SDM merupakan langkah dan memelihara tenaga kerja yang bersedia tetap memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan sehingga selaras dengan perencanaan strategi perusahaan serta bertujuan untuk perusahaan dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan.

Menurut Mangkunegara (2005:58), pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses tindakan pengembangan keterampilan, pengetahuan, kompetensi.

Pengembangan karyawan dimulai dari orientasi pada tenaga kerja baru. Pelatihan kerja keterampilan adalah bagian dari pelatihan dan pengembangan SDM. Pekerjaan pasti akan berevolusi dan berubah, pelatihan yang berkesinambungan diperlukan untuk tanggap terhadap perubahan teknologi. Pengembangan semua tenaga kerja termasuk pengawas dan manajer untuk menyiapkan organisasi menghadapi tantangan di masa depan.

Jadi pada dasarnya pengembangan SDM merupakan usaha untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dala organisasi. Usaha pengembangan sumber daya manusia tentunya bertujuan

agar organisasi tersebut mampu merealisikan visi mereka dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Yuniarsih (2008: 21), kompetensi merupakan kemampuan individu yang berhubungan dengan kinerja superior dalam peran dan pekerjaannya. Kompetensi meliputi pengetahuan keterampilan, intelektual, strategi atau kombinasi dari ketiganya yang mungkin diaplikasikan pada suatu unit kerja. Kompetensi seseorang menjadi ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif.

Menurut Dessler (2007: 70), kompetensi adalah suatu karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan prilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi.

Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi seorang individu merupakan suatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksikan tingkat kinerjanya, hal tersebut biasa menyangkut motif, konsep, sifat, pengetahuan maupun kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi.

Sasaran utama manajemen SDM adalah menciptakan sistem pemberdayan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Menurut Yuniarsih (2008: 156), kinerja merupakan suatu kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok selama dalam satuan tertentu dalam suatu proses kerja.

Menurut Gorda (2004: 90), kinerja adalah hasil kerja yang disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi yang didasarkan atas kecerdasan spiritual, intelegensia, emosional, dan kecerdasan yang mengubah kendala menjadi peluang serta keterampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi.

Menurut Rivai (2005: 14), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2005:98), kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menunjukan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan yang berkualitas labih baik dengan usaha yang sama. Kinerja dapat diukur dengan standar, yaitu: kinerja fisik dan kinerja nilai. Kinerja fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan kinerja nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengembangan SDM berbasis kompetensi terhadap kinerja organisasi. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap perusahaan, baik untuk menerapkan kebijakan maupun mengambil keputusan mengenai perkembangan sumber daya manusia (SDM).

METODE PENELITIAN

Adapun variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi

Pengembangan sumber daya manusia adalah usaha untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Usaha pengembangan sumber daya manusia tentunya bertujuan agar organisasi tersebut mampu merealisasikan visi mereka dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi seorang individu merupakan suatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksikan tingkat kinerjanya, hal tersebut biasa menyangkut motif, konsep, sifat, pengetahuan maupun kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

2. Kinerja Organisasi

Kinerja menunjukan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y) yaitu:

Variabel bebas (X) adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya, dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi.

Indikator - indikator dalam Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi adalah :

a. Kemampuan emosional
b. Kemampuan intelektual
c. Kemampuan spiritual
d. *Skill*/keterampilan/keahlian
e. Pelatihan dan Pengembangan
f. Fungsi/tanggung jawab pada jabatan

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya, dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Organisasi. Indikator-indikator kinerja organisasi adalah :

a. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya .
b. Kemampuan karyawan bekerja dalam suatu tim kerja.
c. Kemampuan karyawan dalam menggunakan teknik dan peralatan yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan.
d. Kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan dalam pekerjaannya.
e. Kemampuan karyawan dalam melakukan komunikasi.
f. Kemampuan karyawan memahami hubungan tugasnya dengan bidang lain.
g. Kemampuan karyawan dalam memberikan saran atau ide.

Menurut Sugiyono (2002: 55) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Adi Luhung Abadi yang berjumlah 41 orang.

Sampel adalah bagian atau sebagian kecil dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki (Wirawan, 2001: 5). Penarikan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu (Riduwan, 2006: 53). Dalam penelitian jumlah sampel yang diambil yaitu sebanyak 33 orang, dimana jumlah sampel ini merupakan karyawan PT Adi Luhung Abadi Denpasar *(lower management)*, yang sudah pernah mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Observasi

Observasi merupakan suatu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap data-

data ada, yang dilakukan secara sistematik mengenai gejala-gejala yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung dengan pihak yang berwenang, dalam hal ini dengan pimpinan dan staff karyawan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan melihat dokumen-dokumen yang ada pada perusahaan, seperti laporan pelatihan terkait dengan pengembangan sumber daya manusia serta jadwal pelaksanaannya.

d. Kuesioner

Dalam metode kuesioner, peneliti memberi formulir pernyataan kepada karyawan pada PT. Adi Luhung Abadi Denpasar, untuk kemudian diisi pada pilihan jawaban yang telah disediakan. Dalam pengumpulan data yang dilakukan terhadap karyawan yang menjadi sampel penelitian diberi kuesioner dalam bentuk pernyataan tertulis. Adapun pengukuran setiap item jawaban atas variabel-variabel menggunakan sistem bobot nilai dengan menggunakan skala *likert*, dimana variabel yang diteliti dijabarkan menjadi dimensi dan dimensi tersebut dijabarkan menjadi sub variabel dan indikator (Riduwan, 2006: 87). Adapun bobot nilai yang digunakan yaitu sebagai berikut:

a. Bila responden menjawab "SS" (Sangat Setuju) diberi bobot 5
b. Bila responden menjawab "S" (Setuju) diberi bobot 4
c. Bila responden menjawab "RR" (Ragu-ragu) diberi bobot 3
d. Bila responden menjawab "TS" (Tidak Setuju) diberi bobot 2
e. Bila responden menjawab "STS" (Sangat Tidak Setuju) diberi bobot 1

Analisis kuantitatif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang bersifat bilangan atau berupa angka-angka. Dalam penelitian ini teknik analisis kuantitatif yang digunakan untuk menganalisis data yaitu :

1. Analisis Korelasi Sederhana

Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (pengembangan SDM berbasis kompetensi) dengan variabel terikat (kinerja organisasi) digunakan analisis dengan rumus sebagai berikut: (Wirawan, 2001:231).

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

dimana :
r = Koefisien korelasi
X= Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi
Y = Kinerja Organisai
n = Jumlah periode

Penafsiran akan besarnya koefisien korelasi yang digunakan :
0,00 – 0,20 : Korelasi yang lemah sekali
0,21 – 0,40 : Korelasi yang lemah tetapi ada
0,41 – 0,70 : Korelasi yang sedang
0,71 – 0,90 : Korelasi yang kuat
0,91 – 100 : Korelasi yang kuat sekali

2. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas (pengembangan SDM berbasis kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja organisai)

Rumus yang digunakan :

$$Y = a + bx$$

dimana :
X = Pengembangan SDM berbasis Kompetensi
Y = Kinerja organisasi
a = Bilangan Konstanta
b = Parameter (Koefisien regresi dari variabel X)

Nilai a dan b diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

Adapun nilai $\bar{Y}$ atau $\bar{X}$ dapat dihitung dengan rumus :

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

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

Tanda positif atau negatif dari nilai koefisien regresi menyatakan arah hubungan atau lebih tegasnya menyatakan pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. Nilai b yang positif menyatakan bahwa variabel bebas X berpengaruh positif terhadap variabel terikat Y. Sedangkan nilai b yang negatif menyatakan bahwa variabel bebas X berpengaruh negatif terhadap variabel terikat Y.

3. Analisis Uji t-test

Uji ini digunakan untuk membuktikan apakah koefisien korelasi yang diperoleh benar-benar terjadi atau merupakan suatu kebetulan, dengan menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana : t = Signifikan korelasi
r = Koefisien korelasi
n = jumlah periode

4. Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui variasi hubungan antara pengembangan SDM berbasis kompetensi terhadap kinerja organisasi yang dinyatakan dalam prosentase dengan rumus :

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

dimana :
D = koefisien determinasi
r = Koefisien korelasi

PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dijelaskan secara deskriptif untuk mendapatkan gambaran data-data penelitian secara lengkap. Data yang digunakan untuk analisis adalah hasil jawaban kuesioner pengembangan SDM berbasis kompetensi dan kinerja organisasi, yang disebar kepada 33 (tiga puluh tiga) responden sebagai sampel penelitian. Masing-masing kuesioner terdiri dari 15 (lima belas) pernyataan, dimana setiap jawaban mempunyai bobot sebagai berikut: (Sugiyono, 2006: 87).

a. Jawaban "SS" sangat setuju, mendapat bobot = 5
b. Jawaban "S", setuju, mendapat bobot = 4
c. Jawaban "RR" ragu-ragu, mendapat bobot = 3
d. Jawaban "TS", tidak setuju, mendapat bobot = 2
e. Jawaban "STS", sangat tidak setuju, mendapat bobot = 1

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh yaitu jawaban kuesioner dari sampel yang diteliti, yang akan dianalisis dengan menggunakan SPSS 17.0 untuk mengetahui hubungan pengembangan SDM berbasis kompetensi (X) dan kinerja organisasi (Y) serta pengaruh pengembangan SDM berbasis kompetensi (X) terhadap kinerja organisasi (Y).

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen-instrumen yang digunakan pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan adalah valid karena memiliki koefisien korelasi > 0,3 dan koefisien reliabilitas *(alpha cronbach)* > 0,6. (Riduwan, 2006: 186). Dengan demikian instrumen-instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas X (pengembangan SDM berbasis kompetensi) dengan variabel terikat Y (kinerja organisasi). Kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dilihat dari koefisien korelasinya. Jadi koefisien korelasi (r) merupakan alat untuk mengukur kuat lemahnya hubungan antara dua variabel. Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

dimana :
r =Koefisien korelasi
X =Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi
Y =Kinerja Organisai
n =Jumlah periode

Berikut perhitungan koefisien korelasi antara variabel bebas X (pengembangan SDM berbasis kompetensi) terhadap variabel terikat Y (kinerja organisasi) yang telah diolah dengan SPSS 17.0 yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1
Hasil Analisis Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743[a]	,552	,538	6.12590

a. Predictors: (Constant), X

Untuk dapat mengetahui kuat lemahnya tingkat atau derajat hubungan antara variabel X dan Y, secara sederhana dapat dipakai pedoman di bawah ini :

Dari perhitungan korelasi sederhana di atas diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,743 yang berarti bahwa antara pengembangan SDM berbasis kompetensi dan kinerja organisasi terdapat hubungan yang kuat dan positif. Hubungan yang positif ini berarti antara pengembangan SDM berbasis kompetensi mempunyai hubungan yang nyata. Hal ini berarti apabila terjadi perubahan baik itu peningkatan ataupun penurunan terhadap pengembangan SDM berbasis kompetensi dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Untuk mengetahui arah pengaruh antara pengembangan SDM berbasis kompetensi terhadap kinerja organisasi, maka akan dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas (pengembangan SDM berbasis kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja organisasi). Adapun tujuan dari analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

a. Untuk memperoleh persamaan garis yang menunjukkan persamaan hubungan antara dua variabel dimana persamaan garis yang diperoleh disebut persamaan regresi.
b. Untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan tiap unit variabel bebas terhadap

perubahan variabel terikatnya. Pengaruh perubahan tiap unit variabel bebas ditunjukkan oleh koefisien regresinya.

c. Untuk menaksir nilai varibel terikat Y berdasarkan variabel bebas X yang nilainya telah diketahui.

Adapun persamaan yang dipakai adalah :

$$Y = a + bx$$

dimana :

X =Pengembangan SDM berbasis Kompetensi
Y = Kinerja organisasi
a = Bilangan Konstanta
b = Parameter (Koefisien regresi dari variabel X)

Nilai a dan b diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

Adapun nilai $\bar{Y}$ atau $\bar{X}$ dapat dihitung dengan rumus :

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

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

Tanda positif atau negatif dari nilai koefisien regresi menyatakan arah hubungan atau lebih tegasnya menyatakan pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. Nilai b yang positif menyatakan bahwa variabel bebas X berpengaruh positif terhadap variabel terikat Y. Sedangkan nilai b yang negatif menyatakan bahwa variabel bebas X berpengaruh negatif terhadap variabel terikat Y. Hasil analisis yang diperoleh berdasarkan analisis SPSS 17.0, dapat di lihat pada Tabel 2 di berikut ini :

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28,211	5,218		5,407	,000
	X	,527	,286	,749	6,182	,000

a. Dependent Variable: Y

Adapun besarnya nilai-nilai tersebut sebagai berikut :

a = 28,21
b = 0,527

Dari hasil perhitungan regresi linier sederhana didapat persamaan garis Y= 28,21 + 0,527 X, sehingga dapat dijelaskan pengaruh antara variabel bebas (pengembangan SDM berbasis kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja organisasi) adalah sebagai berikut :

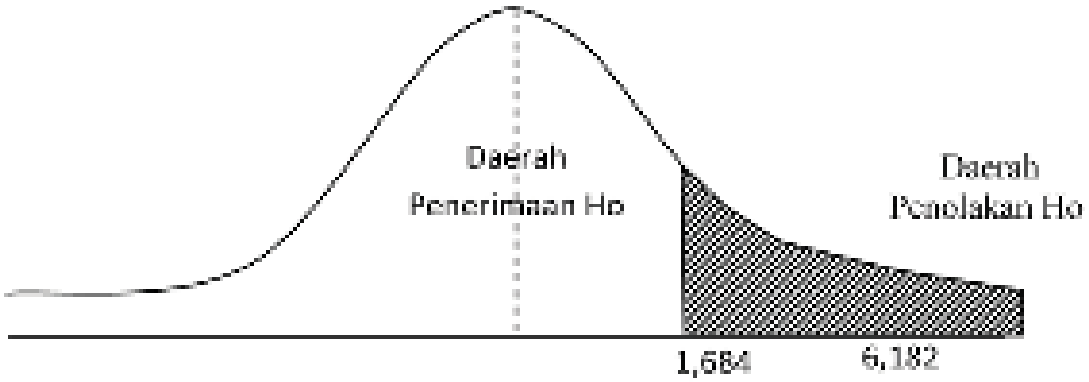
Apabila pengembangan SDM berbasis kompetensi mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja organisasi mengalami peningkatan atau bertambah sebesar 0,527 satuan dan sebaliknya apabila pengembangan SDM berbasis kompetensi mengalami penurunan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja organisasi akan mengalami penurunan atau berkurang sebesar 0,527 satuan.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah koefisien korelasi yang diperoleh tersebut memang benar atau secara kebetulan saja. Untuk membuktikkan hasil perhitungan tersebut, maka perlu dibuktikan lebih lanjut dengan menggunakan analisis t-test. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana : t = Signifikan korelasi
r = Koefisien korelasi
n = jumlah periode

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, Berdasarkan kriteria pengujiannya menunjukkan bahwa hasil dari koefisien korelasi dan regresi yang diperoleh memang benar adanya, sehingga dapat dikatakan memang benar ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan SDM berbasis kompetensi terhadap kinerja organisai. Hal ini dapat dilihat pada distribusi normal pada gambar dibawah ini :



Gambar 1
Kurva Distribusi Normal

Dari Gambar 1 di atas terlihat bahwa nilai t-hitung diperoleh sebanyak 6,182 dan nilai t-tabel diperoleh sebanyak 1,684; yang berarti bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, dan sesuai dengan kriteria pengujian yang menyatakan bahwa jika t-hitung ≥ t-tabel, maka Ho ditolak, yang berarti hipotesis (Ha) diterima yang artinya pengaruh yang signifikan. Pada Gambar 1 di atas telah jelas terlihat bahwa nilai t-hitung berada pada daerah penolakan Ho. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan yang menyatakan bahwa pengembangan SDM berbasis kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. Adi Luhung Abadi Denpasar berdasarkan kriteria uji t-test yang dilakukan peneliti.

Analisis determinasi yang digunakan untuk mengetahui variasi hubungan antara variabel bebas (pengembangan SDM berbasis kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja organisasi) atau untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dapat dihitung besarnya pengaruh antara pengembangan SDM berbasis kompetensi terhadap kinerja organisasi pada PT. Adi Luhung Abadi Denpasar berikut

Tabel 3
Analisis Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743[a]	.552	.538	6,12590

a. Predictors: (Constant), X

:

Besarnya r^2 dalam hasil perhitungan SPSS, dapat diketahui dari *R Square* yaitu sebesar 0,552. Koefisien determinasi 55,2% berarti pengembangan SDM berbasis kompetensi (X) terhadap kinerja organisasi (Y) berpengaruh sebesar 55,2%, sedang sisanya 44,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak teliti. Seperti pemberian kompensasi terhadap karyawan, faktor lingkungan kerja serta faktor kepemimpinan pada PT. Adi Luhung Abadi Denpasar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Analisis pengaruh pengembangan SDM berbasis kompetensi terhadap kinerja organisasi pada PT Adi Luhung Abadi Denpasar, setelah dianalisis dengan SPSS 17.0 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari analisis korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi *(r)* sebesar 0,743 yang berarti bahwa antara pengembangan SDM berbasis kompetensi dan kinerja organisasi terdapat hubungan yang kuat dan positif. Hubungan yang positif ini berarti antara pengembangan SDM berbasis Kompetensi dan kinerja organisasi mempunyai hubungan yang nyata. Hal ini berarti apabila terjadi perubahan baik itu peningkatan ataupun penurunan terhadap pengembangan SDM berbasis kompetensi dapat mempengaruhi kinerja organisasi pada PT. Adi Luhung Abadi Denpasar

2. Dari analisis regresi sederhana diperoleh persamaan garis Y=28,21 + 0,527 X, dari persamaan ini dapat dijelaskan bahwa apabila pengembangan SDM berbasis kompetensi mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,527%, apabila pengembangan SDM berbasis kompetensi mengalami penurunan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja organisasi akan mengalami penurunan sebesar 0,527%, dan apabila pengembangan SDM berbasis kompetensi sama dengan 0 (nol), maka kinerja organisasi sebesar 28,21 satuan.

3. Dari analisis uji t-test diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,182 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,684 dan sesuai dengan kriteria pengujian yang menyatakan bahwa jika t-hitung ≥ t-tabel, maka Ho ditolak, yang berarti hipotesis (Ha) diterima yang artinya pengaruh signifikan. Hal ini menandakan bahwa koefisien korelasi dan regresi yang diperoleh benar adanya, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan SDM berbasis kompetensi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada PT. Adi Luhung Abadi Denpasar.

4. Dari analisis determinasi diperoleh nilai r sebesar 0,552 atau 55,2% berarti pengaruh pengembangan SDM berbasis kompetensi (X) terhadap kinerja organisasi (Y) berpengaruh sebesar 55,2%, sedang sisanya 44,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak teliti. Seperti misalnya pemberian kompensasi terhadap karyawan, faktor lingkungan kerja serta faktor kepemimpinan pada PT. Adi Luhung Abadi Denpasar.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang peneliti dapat sampaikan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Adi Luhung Abadi Denpasar dalam pengambilan keputusan, karena pengembangan SDM berbasis kompetensi berpengaruh terhadap kinerja organisasi maka diharapkan agar pengembangan SDM berbasis kompetensi agar lebih diperhatikan karena dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pengembangan SDM berbasis kompetensi ini dapat dilakukan mulai dari karyawan baru, sampai pada karyawan senior. Pengembangan SDM yang dapat dilakukan antara lain : *on the job training, understanding, job rotasi*, metode demonstrasi dan contoh serta metode simulasi. Pengembangan SDM berbasis kompetensi tersebut tidak hanya dilakukan pada *lower management* tetapi juga *middle management* serta *top management*, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Gorda, I Gusti Ngurah. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Astabrata.

Riduwan.2006. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.

Rivai Veithzal & Fawzi Mohd. Basri Ahmad. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : Rajagrafika Persada.

Trisnawati, Erni. 2006. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta : Prenada Media.

Wirawan, Nata . 2001. *Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Denpasar : Keraras Emas. Denpasar.

Yuniarsih, Tjutju. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*. Bandung : Alfabeta.

KEPEMIMPINAN DAN KINERJA PEGAWAI SUATU STUDI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA DENPASAR

I Gusti Gde Oka Pradnyana
(Dosen STIMI "Handayani" Denpasar)
Anggraeni Widia Ningsih
(Mahasiswa STIMI Handayani Denpasar)

Abstracts : *Human factors arethe main functionswithin eachactivity. Allactions taken must be initiated by the human members of the organization. Denpasar District Secretariat officeis one of the functions of Government Agencies organizationof community serviceto be onefocus of attention in performance improvement. One key factor to increase or decrease the performance of employees is the role of a leader whois able to provide motivation for employees.The purposeof this studyto determine and analyze the patterns of leadership and employee performance.*
In this study data collection through questionnaires proportional random sampling with a sample size of 57 employees, and analyzed using simple correlation analysis, significant test, simple regression analysis anddetermination, with using program SPSS16.0 For Windows, based on the resultsof research and discussion suggests that there relationships and influences are very strong andsignificant relationship between leadership variablesonthe variable performance of employees in the Office of the Regional Secretariat of Denpasar.

Keywords: *Leadership, Performance, Employee*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada berbagai bidang dalam suatu organisasi, faktor manusia merupakan fungsi utama dalam suatu kegiatan.Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan, di-prakarsai oleh manusia yang menjadi anggota organisasi baik swasta maupun pemerintah. Untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik *(Good Governance*) Organisasi membutuhkan adanya sumberdaya manusia yang berpotensial, baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan dalam melayani masyarakat. Menurut Pusat Kajian Kinerja Otonomi Daerah dalam Kajian Pengukuran dan Evaluasi kinerja Manajemen PNS Daerah, Pegawai Negeri Sipil (PNS) baik PNS Pusat maupun PNS Daerah merupakan pilar terpenting dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan, disamping pilar kelembagaan (organisasi) dan ketatalaksanaan (mekanisme/ prosedur). Dengan kata lain, PNS atau birokrat sesungguhnya menjadi penyangga bagi berjalannya suatu pemerintahan. Adanya birokrasi yang cenderung gemuk lambat dan berbelit-belit, suka memperlambat orang dan membuat persoalan mudah menjadi sulit jelas akan menjadikan penyelenggaraan pemerintahan menjadi tidak berkualitas (Tjokoamidjojo, 2003). Jika terjadi demikian, maka suka atau tidak, mau atau tidak mau PNS sebagai pilar utama penyelenggaraan pemerintahan haruslah direformasi (ditingkatkan kompetensinya

dan dikelola atau di-manage sebaik mungkin). Bisa disebutkan bahwa PNS menjadi subjek sekaligus objek dalam reformasi birokrasi, sehingga sangat tepat apabila reformasi PNS disebut sebagai *key leverage reformasi birokrasi*.Akan tetapi potret PNS saat ini menunjukkan gambaran yang belum terlalu menggembirakan. Saat ini, PNS digambarkan mempunyai tingkat profesionalisme yang rendah, kemampuan pelayanan yang tidak optimal, rendahnya tingkat *reliability, assurance, tangibility, empathy dan responsiveness*, tidak memiliki tingkat integritas sebagai pegawai pemerintah sehingga tidak mempunyai daya ikat emosional dengan instansi dan tugas-tugasnya, tingginya penyalahgunaan wewenang (KKN), tingkat kesejahteraan yang rendah dan tidak terkait dengan tingkat pendidikan, prestasi, produktivitas dan disiplin pegawai (Setia Budi, 2007). Kondisi ini berdampak pada rendahnya kinerja PNS dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam melayani masyarakat. Dan menurut Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Persoalan klasik secara umum yang menjadi tolok ukur penilaian kinerja bagi kalangan Pegawai Negeri Sipil sejak dahulu kala hingga sampai dengan sekarang adalah persoalan" rendahnya budaya disiplin". Budaya disiplin di kalangan pegawai negeri sipil belum sepenuhnya dapat diterapkan dan dijalankan, walaupun telah dikeluarkan peraturan disiplin pegawai negeri sipil yang baru yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Berdasarkan pernyataan Pusat Kajian Kinerja Otonomi Daerah dan Badan Kepegawaian Daerah dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pemerintah masih kurang maksimal dan perlu adanya faktor yang dapat mendorong dan memotivasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai organisasi pemerintahan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Istianto, (2009) Kesuksesan atau kegagalan pada sebuah organisasi pemerintahan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia.

Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar merupakan salah satu Instansi Pemerintah yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, bertugas membantu pimpinan Pemerintah Kota yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Sekretariat Daerah bertugas membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten/Kota dan masyarakat.Pada era otonomi daerah, fungsi pelayanan masyarakat menjadi salah satu fokus perhatian dalam peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti, (2007 menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Sedangkan menurut Mahsun, (2006) kinerja pegawai memiliki beberapa indikator yang terdiri dari : Pelayanan yang tepat waktu dan berkualitas,Tingkat keterampilan pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja, Absensi

Dalam hal peningkatan disiplin kerja pegawai nampaknya masih sulit untuk dilaksanakan sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel I.1
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar Tahun 2009-2011

No	Tahun	Jumlah PNS	Jumlah Hari Kerja/Bulan	Jumlah Seluruh Hari Kerja	Jumlah Hari Tidak Hadir	Persentase Tingkat Absensi
		1	2	3=1 x 2	4	5 = 4/3 x 100 %
1	2010	229	238	54,502	1858	3,41
2	2010	229	236	54,044	1767	3,26
3	2011	229	243	55,647	1584	2,87
Jumlah						9,53
Rata-rata						3,17

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Denpasar Tahun 2012

Menurut Kuna Wijaya, (2003) tingkat absensi dianggap rendah atau baik apabila tingkat absensi pegawai berkisar antara 2-3% dan dianggap tinggi atau buruk bila tingkat absensi diatas 15-20% dan apabila berada di antara kedua ketentuan di atas, maka tingkat disiplin karyawan dapat dikatakan sedang atau cukup. Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tingkat absensi pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar tiap tahunnya cenderung mengalami perubahan (fluktuasi) yang dapat dikatagorikan cukup dan perlu adanya peningkatan yang lebih baik lagi. Banyak faktor yang menyebabkan pegawai absen atau tidak bekerja yaitu sakit, alpha atau tidak ada berita dan cuti meskipun hari kerja dan jumlah hari cuti telah ditetapkan sedemikian rupa namun tidak semua hari dapat dihadiri oleh pegawai. Dalam meningkatkan kinerja bukti utama bahwa seorang pegawai bisa bertanggungjawab terhadap pekerjaannya adalah ketepatan waktunya hadir pada hari kerja yang telah ditetapkan. Seringnya seorang pegawai absen ini membuktikan kurangnya rasa tanggung jawab dan rendahnya kinerja individu yang akan berdampak pada kinerja organisasi. Dalam hal ini seorang pemimpin sebagai leader harus mampu dengan sifat dan perbuatannya menjadikan dirinya pola panutan dan ikutan bagi orang – orang yang dipimpinnya terutama dalam kedisiplinan mematuhi hari dan jam kerja yang berlaku yang sesuai dengan peraturan, ini artinya peranan seorang pemimpin penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.Untuk mewujudkan sikap kerja serta kinerja pegawai yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu organisasi pemerintah, yaitu dengan menggunakan proses kepemimpinan yang tepat. Menurut Kerlinger dan Padhazur, (2002) faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Moeheriono, (2009) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang bisa diamati dalam kepemimpinan: komunikasi, pengambilan keputusan, pemberian instruksi/perintah, pengaturan prosedur dan tata kerja bawahan, pemberian motivasi kerja kepada bawahan, keteladanan bagi bawahan.

Sekretariat Daerah dengan kepemimpinan yang diterapkan harus mampu mencurahkan segala perhatiannya kepada para pegawainya, agar tumbuh moral yang tinggi yang merupakan suatu dorongan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya dapat digerakkan dan diarahkan tenaganya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu dalam hal ini

komunikasi yang baik merupakan salah satu cara seorang pimpinan untuk mendekatkan diri terhadap bawahannya sehingga ada rasa dihargai dan diperhatikan yang akan menimbulkan semangat kerja pegawai yang akan berdampak peningkatan kinerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Wursanto (2001) menyatakan bahwa antara 75%-90% dari waktu kerja dipergunakan untuk komunikasi, 5% untuk dipergunakan untuk menulis, 10% dipergunakan untuk membaca, 35% dipergunakan untuk berbicara dan 50% dipergunakan untuk mendengar. Dari pernyataan diatas membuktikan semakin sering komunikasi dilakukan akan semakin baik karena akan menciptakan iklim kerja yang akrab dan terbuka guna meningkatkan kinerja.

B. Pokok Masalah

Dari latar belakang masalah yang terpapar diatas diperoleh gambaran beberapa masalah.Sehingga perlu adanya batasan masalah secara jelas dan terfokus.Selanjutnya masalah yang diajukan pada penelitian adalahapakahkepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

C. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pola kepemimpinan dan kinerja pegawai serta pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi yang ingin mendalami bidang ini dan pengembangan ilmu manajemen, khususnya mnegenai kepemimpinan. Disamping itu bagi para pengambil kebijakan diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan di dalam usaha-usaha meningkatkan kepemimpinan sehingga lebih mampu berperanan di dalam suatu organisasi khususnya dalam mengoptimalkan kinerja pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengruhi interprestasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitan untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi, Rivai, (2005).

B. Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan meliputi: Komunikasi; Pengambilan keputusan; Pemberian perintah; Mengatur prosesdur dan tata kerja bawahan; Pemberian motivasi kerja kepada bawahan dan Keteladanan bagi bawahan, Moeheriono,(2009).

C. Pengertian Kinerja

Menurut Tika, (2006), kinerja merupakan hasil dari pada fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalm periode waktu tertentu.

D. Indikator Kinerja

Indikator kinerja terdiri dari: Pelayanan yang tepat waktu dan berkulitan; Tingkat keterampilan, pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja dan absensi, Mahsun, (2006).

E. Hasil Penelitian Terdahulu

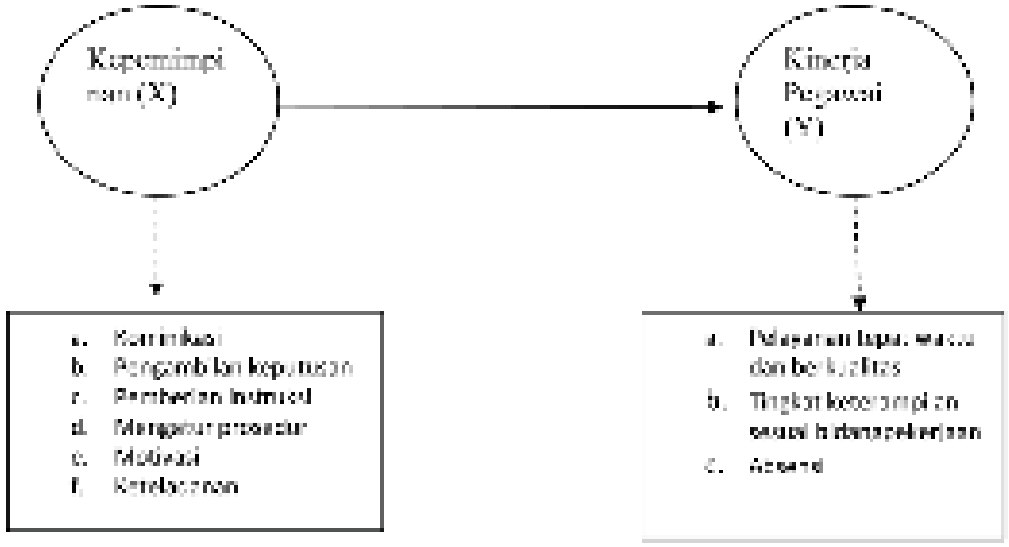
Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fauzan Baihaqi (2010), studi yang dilakukan pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta dengan judul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap

Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening", mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, disamping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Rukmini (2011), pada PT Karya Ihsan Mandiri, Serang Banten dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Karya Ihsan Mandiri Serang Banten.

F. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai gambar berikut ini:

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Dari gambar diatas dapat dilihat hubungan antara kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar, dimana kepemimpinan (X) adalah merupakan variable bebas yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan variable terikat, sedangkan kinerja karyawan (Y) adalah merupakan variable terikat yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas.

G. Hipitesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah " kepemimpinan mempunyai pengruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar"

III. METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar, yang berlokasi Jl. Gajah Mada No. 1 Denpasar yang memiliki 229 pegawai.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto, (2006) menyatakan: "Apabila subyeknya kurang dari 100, diambil semua sekaligus sehingga

penelitiannya, penelitian populasi. Jika jumlah subyek besar maka diambil 10-15%, atau 20-25% atau lebih" Dalam penelitian ini di ambil 25%, persentase akhir yang dianggap cukup untuk mewakili dari 229 jumlah pegawai yakni 57 orang (pembulatan). Adapun teknik pengambilan sampel sejumlah 57 orang tersebut menggunakan teknik *proportional random sampling* dengan memperhatikan proporsi jumlah populasi pada masing-masing bagian. Tujuan utamanya adalah agar semua bagian terwakili dengan asumsi tugas yang diberikan dan cara yang digunakan pimpinan berbeda pada setiap bagian.Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Dalam penelitian ini sumber data primer merupakan sumber data penelitian yang secara langsung diperoleh oleh peneliti dengan melakukan observasi, kuesioner, dan wawancara kepada pegawai baik berupa lisan maupun berupa tulisan. Data Sekundermerupakan sumber data penelitian yang secara tidak langsung diperoleh oleh peneliti melalui media perantara seperti, dari Pusat Kajian Kinerja Otonomi Daerah dan Badan Kepegawaian Daerah.Instrument pengumpulan data berupa kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan terstruktur dan disebarkan kepada responden untuk dimintai jawaban terhadap indikator-indikator penentu kepemimpinan dan kinerja pegawai. Adapun indikator kepemimpinan adalah komunikasi,pengambilan keputusan, Pemberian instruksi/perintah, mengatur prosedur dan tata kerja bawahan, motivasi, keteladanan seangkan untu kinerj adalah Pelayanan tepat waktu dan berkualitas, tingkat keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan dan absensi.

Dalam mengolah dan menganalisis data yang diperoleh dari kuesioner dipergunakan skala likert. Sugiyono, (2009) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Pemberian skor pada skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan lima alternatif pilihan, yaitu: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 =Netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

Instrumen kuesioner dikatakan valid berarti menunjukkan alat yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2009).

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Ghozali, (2005) Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk dengan uji korelasi *pearson Product Moment*, menggunakan bantuan program SPSS 16.0 *for Windows.* Dengan kriteria pengujian, jika r-hitung > r tabel atau r-hitung > r-kritis yaitu 0,30,maka kuesioner valid untuk mengukur variabel-variabel penelitian (Sugiyono, 2009).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur apakah suatu kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali dengan menghasilkan data yang sama. Ghozali, (2005) Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukakan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan program SPSS 16.0 *for Windows.* Data yang diperoleh akan dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 (Nunnally dalam Ghozali,2005).

C. Teknik Analisis Data

1. Analisis data Kuantitatif

Untuk mengetahui bagaimana hubungan dan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai digunakan analisis

data statistik yaitu menggunakan analisis korelasi sederhana dan analisis regresi linier sederhana.

a) Analisis Korelasi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan antara variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai), dengan rumus (Sugiyono, 2009) :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2][n(\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

X = Variabel bebas (Kepemimpinan)

b) Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh antara variabel bebas/ kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat/ kinerja pegawai (Y), dengan rumus (Sugiyono, 2009) :

D = r x 100%

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

c) Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis yang dipergunakan untuk mengetahui bagaimana variabel terikat (kinerja) dapat diprediksiksikan melalui variabel bebas (kepemimpinan) (Sugiyono, 2009) yaitu dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana dengan rumus sebagai berikut :

Y = a + bx

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

X = Variabel bebas (Kepemimpinan)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel kepemimpin

d) Uji Probalitas

Uji probabilitas digunakan untuk menguji koefisien persamaan regresi dengan ketentuan sebagai berikut:

- Bila probabilitas < level of significan 5% maka koefisien regresi adalah signifikan.
- Bila probabilitas > level of signifikan 5% maka koefisien regresi adalah tidak signifikan

2. Analisis data kualitatif

Analisa data dengan menjelaskan hasil yang diperoleh tentang tanggapan responden mengenai kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Kuesioner

Sebelum kuesioner dipergunakan sebagai alat ukur, maka kuesioner terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitasnya. Dalam penelitian ini, kuesioner diuji cobakan terhadap pegawai Pada kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar dengan sampel sebanyak 30 responden dari 57 responden yang ada.

a. Uji Validitas

Model pengujian menggunakan pendekatan korelasi item-total dikoreksi (*corrected item-total correlation*) untuk menguji validitas internal setiap item pernyataan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala dengan bantuan program *SPSS 16 for windows.* Untuk menentukan apakah sebuah item dinyatakan valid atau tidak

maka para ahli menetapkan patokan besaran koefisien korelasi item total dikoreksi minimal sebesar 0,30 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah item (Sugiono,2009). Kriteria penafsiran validitas instrument setelah didapatkan hasil perhitungan adalah jika r-hitung > r-tabel.r tabel didapatkan dari Tabel Nilai Product Moment didapatkan dari derajat kebebasan (dk) = n – 2, n adalah jumlah responden 30 - 2 = 28 dengan signifikansi (taraf kesalahan) yang dipergunakan yaitu 5%, sehingga diperoleh r-tabel = 0.361. adapun hasil uji Validitas sebagai berikut.

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No.	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	X_1	0.840	0.361	Valid
2.	X_2	0.472	0.361	Valid
3.	X_3	0.551	0.361	Valid
4.	X_4	0.491	0.361	Valid
5.	X_5	0.442	0.361	Valid
6.	X_6	0.502	0.361	Valid
7.	X_7	0.544	0.361	Valid
8.	X.8	0.495	0.361	Valid
9.	X.9	0.616	0.361	Valid
10.	X.10	0.428	0.361	Valid

Sumber :hasil penelitian

Berdasarkan hasil uji yang diperlihatkan seluruh item pernyataan yang diberikan memiliki nilai koefisien korelasi atau r-hitung lebih besar dari 0,30 maupun dengan cara membandingkannya dengan r-tabel. Dengan demikian, item-item pernyataan yang diberikan dalam kuesioner telah memenuhi syarat valid.

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No.	Instrumen	r-hitung	r-tabel	keterangan
1.	X_1	0.696	0.361	Valid
2.	X_2	0.587	0.361	Valid
3.	X_3	0.716	0.361	Valid
4.	X_4	0.591	0.361	Valid
5.	X_5	0.554	0.361	Valid
6.	X_6	0.678	0.361	Valid
7.	X_7	0.538	0.361	Valid
8.	X.8	0.667	0.361	Valid
9.	X.9	0.735	0.361	Valid
10.	X.10	0.596	0.361	Valid

Sumber :hasil penelitian

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner semuanya valid, karena koefisien korelasi atau r-hitung lebih besar dari r-tabel sebesar 0,361

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur apakah suatu kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali dengan menghasilkan data yang sama. Ghozali (2005). Pengukuran reliabilitas dilakukakan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan program SPSS 16.0 *for Windows.* Hasil penelitian selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan dan Kinerja

No	Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,812	Sangat Reliabel
2	Kinerja	0,893	Sangat Reliabel

Sumber : hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel IV.3 di atas, dapat dilihat bahwa bahwa kuesioner penelitian untuk masing - masing indikator yaitu kepemimpinan dan kinerja sangat reliabel karena koefisien *alpha - cronbach* lebih besar dari 0,6 dan pada tingkat reliabilitas berada diantara 0,80-1,00.

2. Deskripsi Variabel Data Penelitian

Setelah kuesioner dinyatakan valid dan reliabel maka kuesioner disebarkan lagi sebanyak 27, untuk mendapatkan 25% sampel dari jumlah populasi yaitu sebanyak 57 koresponden. Selanjutnya untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel maka dilakukan analisis dengan menggunakan hasil kuesioner dari seluruh responden.

a. Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Variabel kepemimpinan pada penelitian ini diukur melalui 10 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap kepemimpinan dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel IV.4
Kepemimpinan

Pernyataan	ss	S	n	ts	sts	Jumlah
1	18	21	24	8	0	57
2	17	27	16	2	0	57
3	18	26	14	8	0	57
4	6	31	22	8	0	57
5	18	29	15	8	0	57
6	5	24	28	8	0	57
7	5	27	22	8	0	57
8	4	26	19	8	0	57
9	7	16	12	8	0	57
10	5	15	9	8	0	57
jumlah	85	245	172	2	0	570
%	14,91	54,84	30,70	0,35	0	100

Sumber : hasil penelitian

Tabel diatas menunjukkan bahwa 68,95% menyatakan seluruh peoses kepemimpinan yang ada di Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar sudah berjalan dengan baik dan 30,70% menjawab netral dikarenakan pada setiap bagian terdapat kepala bagian sehingga pegawai tidak secara langsung sehingga merasa ragu-ragu untuk mmenjawab. Dan 0,35% menjawab tidak setuju dikarenakan pemimpin dalam proses kepemimpinan kurang maksimal.

b. Deskripsi Variable Kinerja

Variable kinerja pegawai ini diukur melalui 10 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variable tersebut. Berdasarkan jawaban mengenai indikator-indikator persepsi pegawai tersebut dapat di jelaskan seperti pada tabel berikut :

Tabel IV.5
Kinerja

Pernyataan	Sts	S	N	Ts	sts	jumlah
1	21	27	9	0	0	57
2	24	27	6	0	0	57
3	21	31	5	0	0	57
4	19	29	7	2	0	57
5	17	35	6	9	0	57
6	32	21	3	1	0	57
7	32	23	2	0	0	57
8	22	27	8	0	0	57
9	25	25	7	0	0	57
10	23	28	4	0	0	57
jumlah	256	263	57	12	0	570
%	41,75	46,11	10,00	2,11	0	100

Sumber : Hasil Penelitian

Tabel diatas menunjukkan bahwa 86,89% menyatakan kinerja pegawai sudah baik dan sudah sesuai dengan standar operasional prosedur sehingga tugas yang diberikan berjalan dengan lancar. Sedangkan 10,00% menjawab netral karena pegawai masih kurang puas dengan hasil kinerjanya dan 2,11% menjawab tidak setuju karena mereka merasa pernah melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas.

3. Analisis Hubungan Dan Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

a. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan antara variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). hasilnya dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel IV.6
Koefisien Korelasi Sederhana
Correlations

		Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.812**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.812**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	57	57

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil diatas, Korelasi Product Moment antara variabel Kepemimpinan (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,812pada pedoman interpretasi berada pada rentang 0,80-1,000. Hal ini menunjukan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan (X) dengan kinerja pegawai (Y).dan diartikan bahwa apabila kepemimpinan (X) berubah lebih baik maka akan diikuti kinerja pegawai (Y) yang meningkat dan begitu juga sebaliknya, apabila kepemimpinan (X) menurun maka kinerja pegawai (Y) juga akan menurun.

b. Analisis Regresi

Teknik analisis ini dipergunakan untuk mengetahui kecendrungan pengaruh variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja), dengan rumus sebagai berikut :

Y = a + bx

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

X = Variabel bebas (Kepemimpinan)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel kepemimpin

Menghitung koefisien persamaan regresi sederhana menggunakan *SPSS for Windows* versi 16.00, hasilnya dapat disajikan pada tabel berikut

Tabel IV.7
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.207	2.023		5.549	.000
Kepemimpinan	.841	.079	.812	10.313	.000

Sumber : hasil Pengolahan data

Berdasarkan tabel Coefficients pada di atas, diketahui bahwa kolom B pada Constant (a) adalah 11,637 sedangkan koefisien regresi kepemimpinan (b) adalah 0,811. Sehingga persamaan regresinya adalah : Y = 11,637 + 0,811X. ini menunjukkan ada pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, bila kepemimpinan naik atau meningkat (X=1), maka kinerja pegawai juga akan naik atau meningkat (Y=11,637+0,811) = y = 12,44.

c. Uji terhadap koefisien regresi

Oleh karena pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS, maka uji terhadap koefisien persamaan regresi dapat dilakukan dengan uji probabilitas dengan ketentuan sebagai berikut:

- Nilai probabilitas < level of signifikan 5% atau 0,05 maka koefisien regresi adalah signifikan
- Nilai probabilitas > level of signifikan 5% atau 0,05 maka koefisien regresi adalah tidak signifikan

Dari hasil analisis seperti table diatas ternyata probabilitasnya 0,00 jauh lebih kecil dari pada level of signifikan 0,05. Jadi dapat dikatakan bahwa koefisien persamaan regresi adalah signifikan, artinya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

d. Analisis Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh antara variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi dan dikali dengan 100% atau dengan melihat nilai *R Square* pada tabel *Model Summary* dari hasil analisis SPSS for Windows versi 16.00 Adapun nilai *R Square* dari hasil analisis dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel IV.8

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812[a]	.659	.653	1.481

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan analisis data yang dilakukan seperti ditunjukkan pada tabel diatas, nilai adjusted R Square sebesar 0,653 atau 65,30%. Berarti pengaruhkepemimpinan (X)terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 65,30%, sedangkan sisanya sebesar 34,70% (100%-65,30%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi didapatkan besarnya koefisien korelasi adalah r = 0,812 ini berarti hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai sangat kuat dan positif dengan demikian dapat dikatakan jika kepemimpinan semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik demikian sebaliknya jika kepemimpinan semakin buruk maka kinerja pegawai juga semakin buruk. Sedangkan analisis regresi sederhana didapat persamaan regresinya Y = 11,637 + 0,811X, ini menunjukan ada pengaruh positip antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, yaitu apabila kepemimpinan lebih baik dengan 1 (satu) satuan maka kinerja pegawai meningkat lebih baik sebesar 0,811 satuan,

demikian sebaliknya. Dengan uji probabilitas koefisien regresi menunjukan bahwa pengruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Demikian pula dengan analisis determinasi diperoleh nilai D = 65,30% ini berarti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 65,30%, sisanya sebesar 34,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Fauzan Baihaqi (2010) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepusan Kerja dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia, Yogyakarta diperoleh nilai koefisien regresi variable gaya kepemimpinan sebesar 0,219 dan t-hitung sebesar 2,306 dengan nilai probabilitas 0,023 dengan demikian hasil ini menunjukan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Selanjutnya oleh Rukmini (2011) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Karya Ihsan Mandiri Serang Banten" dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,316 yang berarti jika gaya kepemimpinan baik dengan asumsi variable lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, sedangkan untuk uji hipotesis menunjukan nilai t-hitung sebesar 3,784 dengan taraf signifikan 0,000, taraf tersebut lebih kecil dari alpa 0,05 yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis pernyataan responden tentang kepemimpinan terlihat tanggapan responden sebagian besar menjawab setuju sehingga dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kepemimpinan pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar sudah baik.

2. Berdasarkan tanggapan responden tentang kinerja pegawai semua pernyataan yang diberikan sebagian besar menjawab setuju sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai sudah baik.

3. Dari analisis hubungan dan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Koefisien korelasi antara kepemimpinan (X) dengan kinerja pegawai (Y) didapat sebesar 0,812 artinya hubungan kepemimpinan (X)dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah sangat kuat dan positif, yaitu apabila kepemimpinan baik maka kinerja pegawai juga baik, demikian sebaliknya apabila kepemimpinan buruk maka kinerja pegawai juga buruk pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

b. Dari persamaan regresi sederhana yang diperoleh Y = 11,637 + 0,811X dengan Koefisien a = 11,637 dan koefisien b = 0,811, menunjukkan pengaruh yang positif antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Bila kepemimpinan/meningkat 1 (satu) satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,811 satuan.

c. Nilai probabilitasnya 0,00 jauh lebih kecil dari pada level of signifikan 0,05. Jadi dapat dikatakan bahwa koefisien persamaan regresi adalan signifikan. Dengan kata lain bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

d. Hasil determinasi nilai adjusted R Square sebesar 0,653 atau 65,30%. Berarti kepemimpinan mempengruhi kinerja pegawai sebesar 63,30% sedangkan sisanya sebesar 34,70% (100%-65,30%) dipengaruhi

oleh faktor lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

B. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan berkaitan dengan kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar adalah menginagt pentingnya peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi terutama memberikan motivasi, arahan serta teladan bagi pegawai, maka perlu adanya peningkatan hubungan dan komunikasi yang lebih baik antara pimpinan dan pegawai agar meningkatkan semangat kerja pegawai dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat secara keseluruhan kinerjanya dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Badan Kepegawaian Daerah, 2011, Lunturnya Disiplin Kerja Pegawai, Tersedia di http://bkd.grobogan.go.id/tugasbkd/93-lunturnya-kedisiplinan-pns.html.(2Februari2012)

Bambang Guritno dan Waridin, 2005, Pengertian Kinerja. Tersedia di http://skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/02/pengertian-kinerja.html. (5 Februari 2012)

George R.terry dan Leslie W.Rue, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesebelas, Penerbit PT.Bumo Aksara, Jakarta.

Ida Ayu Nyoman, 2004, Pengaruh Kepemimpinan dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Denpasar. Skripsi Fakultas Ekonomi Jurusan manajemen Universitas Udayana Denpasar

Istianto, 2009, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sinembah Tanjung Muda Hilir Kabupaten Deli Serdang. Tersedia : http://gudangmakalah.blogspot.com/2011/04/skripsi-pengaruh-kepemimpinan-terhadap.html. (5 Februari 2012)

Kuna Wijaya, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Udayana Denpasar.

Lembaga Administrasi Negara, 2009, Standar pelayanan Publik, Cetakan Pertama, Jakarta.

Mahmudi, 2005, Manajemen Kinerja Sektor Publik, UPP AMP YKPN, Yogyakarta

Mahsun, 2006, Indikator Kinerja, tersedia di http://repository.usu.ac.id (3 Februari 2012)

Malayu SP. Hasibuan, 2009, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta

Moeheriono, 2010, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi._Edisi Kedua, Penerbit Ghalia, Bogor.

Muhamad Fauzan Baihaqi, 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponogoro Semarang, Tersedia di http://eprints.undip.ac.id/23032/1/SKRIPSIC2A003074.pdf (6 Februari 20120

Pabundu Tika, 2006, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan,_PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Peraturan Walikota Denpasar, 2010, Penetapam Operating Procesures (SOP), Denpasar.

Pusat Kajian Kinerja Otonomi Daerah, 2012, Kajian Pengukuran dan Pusat Kajian Kinerja Manajemen PNS di Daerah. http://www.pkkod.lan.go.id/index.php?mod=6&d=82 (2 Februari 2012).

Rivai,2005, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi,_____PT.RajaGrafindo Persada,Jakarta

Robbins, Stephen.P.2006, Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, PT.Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta

Rukmini,2011,Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Ihsan Mandiri Serang. Skipsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi MH.Thamrin Banten

Sedarmayanti, 2009, Tata Kinerja dan Produktivitas Kerja, Cetakan kedua, CV Mandar Maju, Bandung.

KAJIAN EKONOMI HARGA POKOK PRODUKSI DAN PEMASARAN GLASIR FG15 SUHU 1.250^{O}C – 1.300^{O}C SERTA PENGARUHNYA TERHADAP HARGA JUAL DAN KEPUTUSAN BISNIS PADA UPT PSTKP BALI – BPPT

I Nyoman Normal
(Peneliti Akuntansi Keuangan UPT PSTKP Bali – BPPT)

Abstracts : *Glazur is a material that simialiar of thin mirror and will trickle with bodies if it fired at high temperature. Basic glazur must have the same expantion temperature as the bland, so if it fired its glazur did not crack. The aims of this research that relate of FG15 glazur were : (1) To calculate cost of goods manufactured; (2) To identify marketing mix; (3) To determine cost price; and (4) To know usefull of standard costing for business decision. The research results that relate of FG15 glazur were : (1) Cost of goods manufactured was Rp 24.127,71, that followed by : raw material cost Rp 1.414,95, direct labour cost Rp 11.632,37, variable overhead cost Rp 7.215,91, and fixed overhead cost Rp 3.864,48 ; (2) The marketing mix was not applicated by commercial, the component of marketing mix that followed by product, price, distribution, and promotion still minimal and simple; (3) The selling price was Rp 27.746,87 each liter, that followed by : cost of goods manufactured Rp 24.127,71, expected profit margin Rp 1.206,38, operating expense Rp 2.412,77 (marketing expense Rp 1.447,66 and general & administartion expense Rp 965,11); and (4) Standard cost application is very usefull into business decision for FG15 glazur, that is : a) As a tool of performance and cost control into produce of FG15 Glazur(such as : marketing manajer performnace, production manajer performance, raw material cost, direct labor cost, etc) , b) As a tool of sell pricing and transfer pricing decision of FG15 glazur (such as : selling price, transfer price, inventory value, etc); c) As a tool of rasional cost measurement of FG15 glazur (such as : cost of goods manufactured, operating expense, etc), and d) As a tool of recording cost economizing that related of FG15 glazur (if compare with actual cost).*

Keywords : *cost of goods manufactured, marketing mix, selling price, FG15 glazur, business decisions*

PENDAHULUAN

Kajian ekonomi harga pokok produksi dan pemasaran glasir FG15 pada suhu 1.250^{o}C - 1.300^{o}C serta manfaatnya bagi keputusan bisnis merupakan bagian dari kajian ekonomi dan pemasaran produk. Kajian ini merupakan bagian dari pemurnian dan penyediaan bahan baku keramik untuk IKM yang termasuk dalam program pengkajian dan penerapan material keramik. Kajian ekonomi dan pemasaran produk ini sangat berkontribusi terhadap kegiatan pemurnian dan penyediaan bahan baku keramik untuk IKM terutama dalam pengambilan keputusan harga jual dan pemasaran.

Satu-satunya faktor yang mempunyai nilai kepastian yang tinggi dalam penentuan harga jual dan pemasaran adalah harga pokok produksi. Kekeliruan dalam menentukan harga pokok produksi akan berpengaruh

terhadap harga jual dan pemasaran produk. Harga jual dan pemasaran menjadi komponen utama dalam penyusunan laporan keuangan. Kinerja suatu organisasi akan terlihat dari laporan keuangan yang dihasilkan. Demikian juga, perhitungan harga pokok produksi glasir FG15 dapat digunakan sebagai pedoman oleh IKM keramik dalam menentukan harga pokok produknya, sehingga harapan untuk mencapai ekonomisasi, efektivitas, dan efisiensi akan semakin dekat.

UPT PSTKP Bali sebagai institusi yang bergerak dalam bidang penelitian, pengembangan, dan rekayasa telah melakukan penelitian tentang glasir FG15 sebagai bahan pelapis benda keramik sehingga benda keramik terlihat lebih indah, menarik, dan warna yang memikat. Namun disisi lain, perhitungan harga pokok produksi, penelusuran bauran pemasaran, dan penentuan harga jual belum dilakukan secara tepat, karena masih dilakukan secara taksiran yang tingkat kelayakannya masih rendah. Untuk itulah kajian ekonomi dan pemasaran glasir FG15 sangat diperlukan untuk memberikan rekomendasi perbaikan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan yang berkaitan dengan glasir FG15 sebagai berikut : (1) Berapakah harga pokok produksi yang seharusnya ? ; (2) Bagaimana bauran pemasaran?; (3) Berapakah harga jual yang seharusnya ?; dan (4) Apakah manfaat biaya standar bagi keputusan bisnis glasir FG15 ? Tujuan penelitian yang berkaitan dengan glasir FG15 ini adalah : (1) Mengkaji harga pokok produksi; (2) Mengkaji bauran pemasaran; (3) Mengkaji harga jual; dan (4) Mengkaji manfaat biaya standar bagi keputusan bisnis glasir FG15.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat : (1) Bagi UPT PSTKP Bali–BPPT, sebagai pedoman dalam proses pengolahan glasir FG15 menggunakan biaya standar dengan pendekatan biaya penuh sesuai dengan konsep fungsi produksi dan pembebanan biaya yang tepat sesuai dengan sistem biaya standar; (2) Bagi Pengusaha (Perajin Keramik), sebagai informasi penting untuk pembinaan dan perbaikan metode proses produksi produk keramik, sehingga tercipta ekonomisasi, efektivitas, dan efisiensi; (3) Bagi Pemerintah, sebagai sarana penggalian sumber dana dari pelayanan jasa teknologi; dan (4) Bagi Peneliti, Teknisi Litkayasa, maupun Fungsional lainnya, merupakan informasi awal untuk mengembangkan penelitian lainnya yang berhubungan dengan poses produksi benda keramik.

KAJIAN PUSTAKA

Biaya standar merupakan penentuan biaya ditentukan di muka, disusun berdasar aliran biaya (Mas'ud, 1993:135). Biaya standar adalah biaya ditentukan di muka, yang merupakan jumlah biaya yang seharusnya dikeluarkan untuk membuat satu satuan produk atau untuk membiayai kegiatan tertentu (Mulyadi, 2005:387). Sistem biaya standar dirancang untuk mengendaliakan biaya (Mulyadi, 2005:388). Biaya standar merupakan alat yang penting di dalam menilai pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Standar dapat digolongkan atas dasar tingkat keketatan atau kelonggaran sebagai berikut (Mulyadi, 2005:394) : (1) Standar teoritis : standar yang ideal yang dalam pelaksanaannya sulit untuk dicapai.; (2) Rata-rata biaya waktu yang lalu : standar yang longgar sifatnya. Rata-rata biaya waktu yang lalu dapat mengandung biaya-biaya yang tidak efisien, yang seharusnya tidak boleh dimasukkan sebagai unsur biaya standar; (3) Standar normal : didasarkan atas taksiran biaya dimasa yang akan datang dibawah asumsi keadaan ekonomi dan kegiatan yang normal.; dan (4) Pelaksanaan terbaik yang dapat dicapai (*attainable high performance*) : standar jenis ini banyak digunakan dan merupakan kriteria yang paling baik untuk menilai pelaksanaan.

Standar harus dibuat serealistis mungkin, semua faktor-faktor yang akan mempengaruhi pembuatan tersebut harus diperhitungkan, baik faktor dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan dengan memperhatikan pengalaman masa lalu sebagai dasar dan estimasi yang akan datang sebagai pelengkap (Mas'ud, 1985:137). Biaya standar juga dapat diterapkan untuk beberapa elemen biaya saja.

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.

Biaya barang yang telah diselesaikan selama suatu periode disebut harga pokok produksi barang selesai (*cost of goods manufactured*) atau disingkat harga pokok produksi (Soemarso, 1996:295). Harga pokok produksi terdiri dari biaya pabrik ditambah persediaan dalam proses awal periode, dikurangi persediaan dalam proses akhir periode. Untuk menghitung harga pokok produksi digunakan sistem biaya standar (*standard cost system*).

Metode penentuan harga pokok produksi adalah penentuan atau cara memperhitungkan semua unsur biaya ke dalam harga pokok produksi. Menurut Mulyadi (1993:50), ada 2 pendekatan yang digunakan yaitu : (*1).Full costing*, yaitu metode penentuan harga pokok produksi yang memperhitungkan semua unsur biaya produksi ke dalam harga pokok produksi baik biaya tetap maupun biaya variabel. Dengan demikian harga pokok produksi menurut metode *full costing* terdiri dari unsur-unsur biaya produksi sebagai berikut : Biaya bahan baku + Biaya tenaga kerja langsung + Biaya Overhead Pabrik Variabel + Biaya Overhead Pabrik Tetap; (2) *Variable costing,* yaitu metode penentuan harga pokok produksi yang hanya memperhitungkan biaya produksi yang berperilaku variabel ke dalam harga pokok produksi. Dalam penelitian ini digunakan metode biaya penuh (*full costing*). Skema *full cost* yang menggunakan pendekatan *full costing* dalam penentuan harga pokok produksi adalah sebagai berikut :

Marketing mix adalah kombinasi dari empat variabel atau kegiatan yang merupakan inti dari sistem pemasaran perusahaan, yakni : produk, struktur harga, kegiatan promosi, dan sistem distribusi (Swastha, Basu, 1990:78).

Kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan produk, harga, distribusi, dan promosi perlu dikombinasikan dan dikoordinasikan agar perusahaan dapat melakukan tugas pemasaran seefektif mungkin. Empat elemen pkok dalam *marketing mix* adalah : (1) Produk ⟶ Keputusan-keputusan tentang produk mencakup penentuan bentuk penawaran secara fisik, merknya, pembungkus, garansi, dan servis sesudah

penjualan; (2) Harga ⟶ Faktor-faktor ynag perlu dipertimbangkan dalam penetapan harga adalah : biaya, keuntungan, praktek saingan, dan perubahan keinginan pasar. Hal lainnya adalah potongan, *makr-up*, *mark-down*, dan sebagainya; (3) Distribusi ⟶ Aspek kegiatan distribusi adalah : a).Sistem transportasi : pemilihan alat transport (pesawat udara, kereta api, kapal, truck, pipa, dan lain-lain), jadwal pengiriman, penentuan rute yang harus ditempuh, b).Sistem penyimpanan : letak gudang, jenis peralatan yang dipakai untuk *material handling*, dsb, c).Pemilihan saluran distribusi : penggunaan penyalur (pedagang besar, pengecer, agen, makelar), dan membangun kerjasama yang baik dengan penyalur; dan (4) Promosi ⟶ kegiatan promosi terdiri dari : periklanan (pemilihan media, bentuk iklan), *personal selling (*penarikan, pemilihan, latihan, kompensasi, dan supervisi), promosi penjualan (pameran, peragaan, demonstrasi, contoh-contoh), publisitas (hampir sama dengan periklanan, tetapi biasanya dilakukan tanpa biaya).

Pengglasiran merupakan salah satu tahap (bagian) proses produksi benda keramik. Pengglasiran dilakukan setelah tahap penghalusan pada pembuatan prototipe produk keramik. Pengglasiran bertujuan untuk membuat benda keramik lebih kuat, lebih halus, tahan terhadap suhu bakar 1.250^{o}C, dan berwarna sesuai dengan warna glasir yang diinginkan (disenangi) oleh konsumen.

Bahan baku yang digunakan untuk membentuk glasir adalah Feldspar RRT, Kapur, Kuarsa Belitung, ZnO, Kaolin Belitung, CoO, Pb3O4, Abu kerang, ZrO, TiO2, Fe2O3, BiCO, MgO, CuO, MnO2, dan lain-lain. Bahan-bahan tersebut dapat dicampur sesuai dengan warna glasir yang diinginkan. Kaolin merupakan lempung yang relatif murni berwarna putih pada keadaan kering dan berwarna putih juga setelah dibakar (Hartono, 1983:55). Kaolin juga merupakan sejenis tanah liat yang bersifat halus, putih, lunak dan plastis, tidak berat, terutama terdiri dari mineral kaolinit (Akexander, 2000:53).

Glasir FG15 adalah sebuah produk keramik yang merupakan bahan pelapis benda keramik sehingga keramik terlihat lebih halus dan indah sesuai dengan warna yang diinginkan. Glasir FG15 adalah pelapis keramik warna yang terbentuk dari campuran bahan baku Feldspar RRT 58,24%, Kapur 23,64%, Kaolin 9,06%, dab Batu karang 9,06% yang dibakar pada suhu 1.250^{o}C - 1.300^{o}C.

Metode penentuan harga jual Mas'ud (1985:133) adalah : (*1) Gross margin Pricing* :tepat digunakan oleh perusahaan perdagangan atau perusahaan yang tidak membuat sendiri produk yang dijual. Caranya dengan menentukan persentase tertentu diatas harga (*cost*) produk yang dibeli. Persentase ini disebut *mark on percentage* atau *mark up*. Harga Jual = *Cost* Produk + (% *Mark Up* x Dasar Penentuan *Mark Up*); (*2) Direct Cost Pricing* (*Marginal Income Pricing*), mendasarkan pada biaya-biaya yang secara proposional dengan volume/ penjualan, sehingga menghasilkan margnali income. Harga Jual=(Biaya Produksi Variabel+Biaya lain-lain Variabel)+(% yang Diinginkan x Dasar Penentuan Laba); (*3) Full Cost Pricing* : memperhitungkan semua jenis biaya, baik biaya variabel maupun tetap. Semua biaya untuk membuat produk ditambah persentase laba yang diinginkan untuk menutup biaya operasi dan laba yang diinginkan.Harga Jual = Biaya Produksi Total +Margin(Biaya Produksi Total)+Biaya Operasi; (*4) Time and Material Pricing* : harga jual ditentukan dari upah langsung dan tarif lainnya dari bahan baku masing-masing yang dijadikan satu, ditambah dengan jumlah tertentu dari biaya tak langsung srta laba yang diinginkan. Harga Jual = ((Bahan + % Kenaikan (Bahan) + ((Upah + % Kenaikan (Upah)) + ((Jasa + % Kenaikan (Jasa)); (*5) Return on Capital Employed Pricing* : mendasarkan pada prosentase mark up tertentu dari capital employed, yaitu kapital (*Assets*) yang dianggap mempunyai peranan dalam memprodusir barang (produk). Harga Jual = ((*Total Cost* + (% x Aktiva Tetap)) / ((Volume Penjualan Dalam Unit))

Faktor yang penting dalam variasi biaya standar adalah : (1) Perusahaan menggunakan metode biaya standar baik untuk elemen biaya seluruhnya maupun sebagian; dan (2) Harus dibuat rekening selisih untuk menyesuaikan biaya standar ke dalam biaya sesungguhnya. Biaya standar bisa digunakan dalam berbagai tujuan antara lain ((Mas'ud, 1990:160) : (1) Sebagai alat pengawasan dari pelaksanaan; (2) Memberi informasi biaya yang bisa dipergunakan untuk pengfambilan keputusan masalah tertentu; (3) Memberi pengukuran yang lebih rasional pada persediaan dan harga pokok penjualan; dan (4) Menurunkan biaya pencatatan (pembukuan).

METODOLOGI 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 UPT PSTKP Bali-BPPT, aktiva tetap yang digunakan dalam pembuatan glasir, struktur organisasi, fungsi pokok UPT PSTKP Bali- BPPT, uraian tugas, proses pembuatan glasir, dan jenis bahan baku pembuatan glasir; 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, jam mesin, jam tenaga kerja langsung, dan Upah Minimum Kota Denpasar.

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 akan dicari jawabannya (Gorda, 1994:78).; 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.

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 glasir 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, 1994:81Wawancara pada penelitian ini dilakukan kepada bagian penelitian laboratorium, bagian pengolahan bahan, bendahara pelayanan teknis, manajer pelayanan teknis, dan kelompok fungsional tekno-ekonomi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah : (1) Sistem biaya standar dengan metode biaya penuh (*full costing*), yang dikemukakan oleh Mulyadi (1993:50), dengan rumus:

Biaya bahan baku	Rp …
Biaya tenaga kerja langsung	Rp …
Biaya overhead pabrik variabel	Rp …
Biaya overhead pabrik tetap	Rp ... +
Harga pokok produksi	Rp …

- Standar biaya bahan baku = Standar pemakaian bahan baku x Standar harga bahan baku

Standar pemakaian bahan baku = Persentase penggunaan bahan baku x Kebutuhan bahan baku per kg

Standar harga bahan baku = Harga rata-rata yang diharapkan masing-masing bahan baku

- Standar biaya tenaga kerja langsung = Tarif per jam x Standar waktu per liter glasir

$$\text{Tarif per jam} = \frac{\text{Upah tenaga kerja langsung per bulan}}{\text{am kerja efektif per bulan}}$$

atau

$$= \frac{\text{100\% x (Upah Minimum Kota Denpasar)}}{\text{Jam kerja efektif per bulan}}$$

$$\text{1 liter glasir} = \frac{\text{Jam kerja untuk pembuatan Standar waktu u/ glasir dl. 1 kali proses}}{\text{Jumlah glasir yang dihasilkan dl. 1 kali proses}}$$

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

$$\text{Tarif BOP V} = \frac{\text{Budget biaya overhead pabrik variabel bulanan}}{\text{Unit glasir pada kapasitas norma}}$$

$$\text{Tarif BOP T} = \frac{\text{Budget biaya overhead pabrik tetap bulanan}}{\text{Unit glasir pada kapasitas normal}}$$

;(2) Sistem bauran pemasaran (*marketing mix*) yang terdiri dari produk, harga, distribus, dan promosi; (3) Metode harga jual berbasis biaya penuh/*full cost pricing* (Mas'ud, 1993:113), rumusnya : Harga Jual = Biaya Produksi Total + Margin (Biaya Produksi Total) + Biaya Operasi; dan (4) Metode identifikasi manfaat biaya standar (*identification of standard cost usefulness*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian Harga Pokok Produksi

- Standar Biaya Bahan Baku

Standar biaya bahan baku = standar pemakaian atau kuantitas bahan baku per liter glasir FG15 x standar harga bahan baku. Standar pemakaian bahan baku atau kuantitas bahan baku ditentukan dari rata-rata pemakaian bahan baku untuk masing-masing jenis bahan dalam suatu komposisi. Untuk komposisi glasir FG15 terdiri dari 4 jenis bahan baku yang berbeda. Untuk satu jenis bahan baku dalam suatu komposisi, harus dicari berapa persentase bahan baku tersebut dalam komposisi itu. Dengan demikian untuk menentukan pemakaian (kuantitas) bahan baku maka pertama harus ditentukan persentase pemakaian bahan baku dalam komposisi itu. Persentase yang bervariasi tergantung kuantitas bahan baku yang digunakan dan yang telah memenuhi uji laboratorium yang memenuhi standar kualifikasi bahan.

Apabila persentase komposisi bahan baku telah didapatkan, maka selanjutnya adalah menentukan berapa kebutuhan bahan baku untuk menghasilkan 1 liter glasir FG15. Berdasarkan pengalaman dan rata–rata periode sebelumnya, maka untuk 3 kg bahan baku yang diproses dalam peralatan produksi, akan dihasilkan 4,6 liter glasir FG15. Dengan demikian kebutuhan bahan baku untuk 1 liter glasir FG15 adalah 3/4,6 = 0,6522. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat bahwa standar pemakaian (kuantitas) bahan baku per liter glasir FG15 adalah : persentase penggunaan bahan x 0,6522x 1 liter. Perhitungan selengkapnya komposisi glasir FG15 dapat dilihat di Lampiran 1.

Standar harga bahan baku ditentukan dengan mencari rata-rata harga perolehan

bahan baku dari pihak luar yang tersedia di bagian pengolahan bahan. Rata-rata harga perolehan tersebut merupakan harga yang diharapkan atau menjadi standar. Standar biaya bahan baku dihitung dengan mengalikan standar pemakaian (kuantitas) bahan baku dengan standar harga bahan baku komposisi glasir FG15. Perhitungan standar biaya bahan baku dijelaskan pada Lampiran 1.

Perbedaan biaya bahan baku pada masing-masing komposisi disebabkan oleh karena perbedaan persentase penggunaan bahan baku untuk setiap komposisi, jenis (kualitas) bahan baku, dan standar harga bahan baku. Semakin besar persentase penggunaan bahan baku dalam suatu komposisi, maka biaya bahan baku cenderung semakin besar. Demikian juga sebaliknya, semakin kecil persentase penggunaan bahan baku dalam suatu komposisi, maka biaya bahan baku cenderung semakin kecil.

Jenis (kualitas) bahan baku menentukan besar kecilnya biaya bahan baku. Jenis (kualitas) bahan baku berkaitan dengan standar harga bahan baku, artinya jenis (kualitas) bahan baku yang lebih baik menunjukkan semakin besarnya pengorbanan yang dikeluarkan untuk memperoleh bahan baku tersebut. Hal ini berarti semakin besar harga perolehan dikeluarkan untuk mendapatkannya. Harga perolehan bahan baku yang semakin besar mencerminkan standar biaya bahan juga semakin besar.

- Standar Biaya Tenaga Kerja Langsung

Standar biaya tenaga kerja langsung dihitung dengan cara menentukan tarif biaya tenaga kerja langsung per jam dikalikan dengan standar waktu (jam) yang digunakan untuk memproduksi 1 liter glasir FG15. Rumusnya,

Standar Biaya Tenaga Kerja Langsung = Tarif Biaya Tenaga Kerja Langsung per Jam x Standar Waktu untuk mengerjakan glasir FG15 per liter.

Tarif Biaya Tenaga Kerja Langsung = ((100% x (Upah Minimum Kota Denpasar)) : (Jam Kerja Efektif per Bulan).
= (100% x Rp1.259.000,00) : (8 jam x 20 hari kerja x 1 orang pekerja)
= (Rp 1.259.000,00) : (160) jam
= Rp 7.868,75 per jam

Standar Waktu per liter = (Standar Jam Tenaga Kerja Langsung untuk memproduksi glasir FG15 dalam sekali proses) : (glasir FG15 yang dihasilkan dalam sekali proses).
= ((0,8 jam pada proses persiapan dan penimbangan + 6 jam pada proses penggilingan) x 1 orang pekerja)) : (4,6) liter
= ((6,8) x 1)) jam : (4,6) liter
= (6,8) jam : (4,6) liter
= 1,4783 jam/liter.

Standar Biaya Tenaga Kerja Langsung = Tarif Biaya Tenaga Kerja Langsung per Jam x Standar Waktu untuk mengerjakan glasir FG15 = Rp 7.868,75 /jam x 1,4783 jam/ liter= Rp 11.632,37/ liter.

Standar biaya tenaga kerja langsung untuk memproduksi glasir FG15 adalah sebesar Rp 11.632,37 per liter (Lampran 2).

Perbedaan standar biaya tenaga kerja langsung untuk masing-masing komposisi akan terjadi, apabila jumlah jenis bahan baku dan kondisi bahan baku yang dimasukkan dalam proses produksi adalah relatif berbeda. Jumlah jenis bahan baku yang semakin banyak membutuhkan waktu yang semakin lama dalam proses persiapan dan penimbangan maupun penggilingan. Demikian juga kondisi bahan baku ada yang berupa bongkahan-bongkahan, ada yang berupa butiran yang agak lembut, atau berupa padatan yang bersifat keras. Perbedaan kondisi atau bentuk fisik bahan baku akan mempengaruhi proses pengolahan bahan baku tersebut. Kondisi atau bentuk fisik bahan baku yang relatif keras dan berupa padatan memerlukan proses penghancuran dengan alat *jaw cruiser*

sebelum dimasukkan ke *pott mill* untuk digiling. Adanya proses penghancuran ini, memerlukan tenaga kerja langsung untuk menanganinya. Dalam proses penggilingan tersebut tentu dibutuhkan waktu yang cukup bagi tenaga kerja yang terlibat langsung. Penggunaan waktu jam tenaga kerja langsung membawa efek pada penambahan biaya untuk personil tenaga kerja langsung.

Hal yang sebaliknya akan terjadi apabila kondisi atau bentuk fisik bahan baku yang berupa bongkahan-bongkahan yang tidak padat atau tidak keras, maka tidak diperlukan proses penghancuran lagi untuk bisa digiling pada *pott mill*, sehingga tidak diperlukan tenaga kerja langsung dalam proses penghancuran. Dengan demikian tidak akan menambah pengeluaran untuk biaya tenaga kerja langsung.

- Standar Biaya Overhead Pabrik

--Standar Biaya Overhead Pabrik Variabel

Standar biaya overhead pabrik variabel dihitung : dengan menentukan tarif biaya overhead pabrik variabel (Tarif BOP V), yaitu membagi jumlah biaya overhead pabrik variabel yang dianggarkan pada kapasitas normal dengan unit produk yang dihasilkan pada kapasitas tersebut atau jam mesin.

$$\text{Tarif BOP V} = \frac{\text{Budget biaya overhead pabrik variabel bulanan}}{\text{Unit glasir FG15 pada kapasitas normal.}}$$

Hasil perhitungan tarif biaya overhead pabrik variabel dijelaskan pada Lampiran 3.

Pada Lampiran 3 terlihat bahwa tarif biaya overhead pabrik variabel adalah Rp 7.215,91 per liter. Tarif sebesar itu diperoleh dari budget biaya overhead pabrik variabel yang terdiri dari upah tak langsung, biaya listrik untuk penggunaan aktiva tetap (mesin) berupa timbangan dan *pot mill*, serta penggunaan air yang dicampur dengan bahan baku pada saat penggilingan. Jumlah glasir FG15 yang dihasilkan selama satu bulan adalah 92 liter. Jumlah tersebut dipakai membagi budget biaya overhead pabrik variabel selama sebulan, sehingga didapatkan sebuah tarif.

Perbedaan tarif biaya overhead pabrik variabel untuk masing-masing komposisi akan terjadi, apabila jenis bahan baku yang dimasukkan proses produksi adalah relatif berbeda, yaitu ada yang berupa bongkahan-bongkahan, ada yang berupa butiran yang agak lembut, atau berupa padatan yang bersifat keras. Perbedaan jenis atau bentuk fisik bahan baku akan mempengaruhi proses pengolahan bahan baku tersebut. Jenis atau bentuk fisik bahan baku yang relatif keras dan berupa padatan memerlukan proses penghancuran dengan alat *jaw cruiser* sebelum dimasukkan ke *pot mill* untuk digiling. Adanya proses penghancuran ini, memerlukan tambahan jam mesin untuk menghancurkan bahan-bahan padat dan keras. Penggunaan tambahan jam mesin membawa efek pada penambahan biaya listrik, biaya pemeliharaan mesin, biaya personil yang mengawasi mesin (upah tak langsung), dan penggunaan air.

--Standar Biaya Overhead Pabrik Tetap

Standar biaya overhead pabrik tetap dihitung : dengan menentukan tarif biaya overhead pabrik tetap (Tarif BOP T), yaitu membagi jumlah biaya overhead pabrik tetap yang dianggarkan pada kapasitas normal dengan unit produk yang dihasilkan pada kapasitas tersebut atau jam mesin. Rumusnya adalah :

$$\text{Tarif BOP T} = \frac{\text{Budget biaya overhead pabrik tetap bulanan}}{\text{Unit glasir FG15 pada kapasitas normal}}$$

Hasil perhitungan tarif biaya overhead pabrik tetap selengkapnya dijelaskan pada Lampiran 3.

Pada Lampiran 3 terlihat bahwa tarif biaya overhead pabrik tetap adalah Rp 3.864,48 per liter. Tarif sebesar itu diperoleh

dari budget biaya overhead pabrik tetap yang terdiri dari biaya listrik, biaya penyusutan aktiva tetap, biaya pemakaian ember, dan biaya pemakaian *mixer*. Jumlah glasir FG15 yang dihasilkan selama satu bulan adalah 92 liter. Jumlah tersebut dipakai membagi budget biaya overhead pabrik tetap selama sebulan, sehingga didapatkan tarif tetap.

- Penggunaan Biaya Standar Untuk Menghitung Harga Pokok Produksi

Harga pokok produksi glasir FG15 yang menggunakan biaya standar per liter dihitung dengan menjumlahkan biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung, biaya overhead pabrik variabel, dan biaya overhead pabrik tetap per liter. Artinya harga pokok produksi akan sama dengan biaya produksi oleh karena dalam memproduksi glasir FG15 di UPT PSTKP Bali – BPPT tidak adanya sediaan barang dalam proses awal maupun sediaan barang dalam proses akhir. Perhitungan harga pokok produksi glasir FG15 yang menggunakan biaya standar dapat dijelaskan pada Lampiran 4.

Lampiran 4 menunjukkan bahwa harga pokok produksi glasir FG15 yang menggunakan biaya standar adalah Rp 24.127,71 per liter. Jumlah tersebut terdiri dari biaya bahan baku Rp 1.414,95, biaya tenaga kerja langsung Rp 11.632,37, biaya overhead oabrik variabel Rp 7.215,91, dan biaya overhead pabrik tetap Rp 3.864,48.

Kajian Pemasaran

Pengkajian pemasaran glasir FG15 menggunakan strategi bauran pemasaran (*marketing mix*). *Marketing mix* adalah kombinasi empat variabel atau kegiatan yang merupakan inti sistem pemasaran perusahaan, yakni produk, struktur harga, kegiatan promosi, dan sistem pemasaran distribusi (Swastha, Basu, 1990:78). Kegiatan-kegiatan ini perlu dikombinasikan dan dikoordinasikan agar perusahaan dapat melakukan tugas pemasarannya seefektif mungkin. Jadi perusahaan atau organisasi tidak hanya sekedar memilih kombinasi yang terbaik saja, tetapi juga harus mengkordinasikan berbagai macam elemen dari bauran pemasaran tersebut untuk melaksanakan program pemasaran secara efektif.

Elemen pokok bauran pemasaran adalah :

1. Produk

Keputusan-keputusan tentang produk ini mencakup : penentuan bentuk penawaran secara fisik, merknya, pembungkus, garansi, dan servis sesudah penjualan. Pengembangan produk dapat dilakukan setelah menganalisis kebutuhna dan keinginan pasarnya. Jika masalah ini telah diselesaikan, maka kegiatan-kegiatan tentang harga, distribusi, dan promosi dapat diambil. Bentuk penawaran secara fisik produk ini adalah berupa glasir FG15 yang terdiri dari berbagai campuran bahan baku, seperti : Feldspar RRT 58,24%, Kapur 23,64%, Kaolin 9,06%, dab Batu karang 9,06% yang dibakar pada suhu 1.250^{o}C - 1.300^{o}C. Merk produk yang dipasarkan adalah glasir FG15. Pembungkus atau tempat produk terdiri dari ember, yang dapat melindungi produk dari panas, udara, air, dan lain-lain. Garansi untuk pemasaran produk glasir FG15 belum diberikan kepada pembeli atau pengguna, namun berupa penjualan biasa. Servis sesudah penjualan diberikan apabila ada permintaan dari pembeli.

2. Harga

Pada setiap produk atau jasa yang ditawarkan, bagian pemasaran menentukan harga pokoknya. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penetapan harga tersebut adalah : biaya, keuntungan, praktik saingan, dan perubahan keinginan pasar. Kebijaksanaan harga ini menyangkut pula penetapan jumlah potongan, *mark up, mark down*, dan sebagainya. Biaya pembuatan glasir FG15 yang identik dengan harga pokok produksi adalah Rp 24.127,71 per liter. Jumlah tersebut terdiri dari : biaya bahan baku Rp 1.414,95, biaya tenaga kerja langsung Rp

11.632,37, biaya overhead pabrik variabel Rp 7.215,91, dan biaya overhead pabrik tetap 3.864,48. Keuntungan yang diharapkan dari penjualan glasir FG15 adalah Rp 1.206,38 per liter, dengan biaya pemasaran Rp 1.447,66, biaya administrasi dan umum Rp 965,11. Berdasarkan kondisi tersebut, maka harga jual yang layak atas penjualan produk glasir FG15 adalah Rp 27.746,87 per liter. Praktek saingan masih merupakan masalah dalam penjualan produk ini. Pesaing menjual produk yang sejenis dengan harga yang sedikit lebih rendah dibandingkan dengan harga jual yang kita tawarkan. Keinginan pasar belum mengalami perubahan, artinya pasar masih menghendaki harga yang lebih rendah. Kebijaksanaan harga yang berkaitan dengan pemberian potongan, *mark up, mark down* belum dilakukan dalam penjualan produk glasir FG15.

3. Distribusi

Ada tiga aspek pokok yang berkaitan dengan keputusan-keputusan tentang distribusi, yaitu : sistem transportasi, sistem penyimpanan, dan pemilihan saluran distribusi. Sistem transportasi berkaitan dengan pemilihan alat transportasi, penentuan jadwal pengiriman, penentuan rute yang harus ditempuh, dan seterusnya. Alat transportasi yang digunakan dalam pemasaran produk glasir FG15 berupa angkutan darat (mobil milik sendiri), yaitu L300 atau Avanza. Jadwal pengiriman disesuaikan dengan permintaan pembeli dan kondisi kesiapan alat transportasi (tidak terjadual). Rute yang harus ditempuh sesuai dengan meter yang paling pendek (mendekati) sehingga waktu sampai di tempat tujuan diusahakan tepat waktu. Sistem penyimpanan berkaitan dengan letak gudang, jenis peralatan yang dipakai, dan sebagainya. Letak gudang sudah dekat dengan pabrik, sehingga tidak perlu waktu yang lama untuk memindahkan produk glasir FG15 dari pabrik ke gudang, namun perlu penyimpanan yang lebih nyaman, supaya tidak mudah terkena udara, air, maupun kotoran lainnya yang dapat menyebabkan berubahnya keplastisan produk glasir FG15. Jenis peralatan yang dipakai adalah gedung penyimpanan yang tertutup yang masih satu atap dengan gedung pengolahan produk glasir FG15. Pemilihan saluran distribusi berkaitan dengan penggunaan penyalur (pedagang besar, pengecer, agen, makelar) dan bagaimana menjalin kerjasama yang baik dengan penyalur tersebut. Penyalur atas pemasaran produk glasir FG15 tidak ada. Penjualan produk glasir FG15 bersifat *direct selling* (penjualan langsung). Kerjasama dengan penyalur belum ada.

4. Promosi

Kegiatan promosi menyangkut kegiatan : periklanan, personal selling, promosi penjualan, dan publisitas. Periklanan berkaitan dengan pemilihan media, bentuk iklan, dan beritanya. Pemasaran produk glasir FG15 belum pernah menggunakan media periklanan, seperti majalah, televisi, dan sebagainya, sehingga bentuk iklan dan beritanya belum pernah dibuat. Personal selling berkaitan dengan penarikan, pemilihan, latihan, kompensasi, dan supervisi. Personal selling atas pemasaran produk glasir FG15 belum dilakukan secara profesional. Personal selling hanya menggunakan pegawai UPT PSTKP Bali yang punya bakat dan kompetensi dalam pemasaran. Promosi penjualan produk glasir FG15 akan dilakukan dalam bentuk pameran pada waktu-waktu tertentu, seperti pameran pembangunan, pameran industri, maupun pameran lainnya. Peragaan atau demontrasi pembuatan produk glasir FG15 akan dilakukan pada saat ada kunjungan dari luar ke UPT PSTKP Bali. Pemberian contoh kepada perajin sudah dilakukan, namun belum ada respon untuk membeli. Publisitas produk glasir FG15 belum dilakukan pada jurnal yang berada di luar UPT PSTKP Bali. Publisitas juga akan dilakukan dalam bentuk karya tulis ilmiah yang dipresentasikan pada tiga instansi yang hasilnya disimpan pada perpustakaan UPT PSTKP Bali.

Kajian Harga Jual

Dengan mengasumsikan biaya operasi yang dibebankan sebesar 10% yang terdiri dari biaya pemasaran 6%, dan biaya administrasi dan umum 4%, serta marjin yang diharapkan adalah 5%, maka harga jual glasir FG15 kepada pembeli yang seharusnya menurut Metode c*ost-plus pricing* adalah : Harga jual = Biaya Produksi Total + Margin (Biaya Produksi Total) + Biaya Operasi. Harga jual= Rp 24.127,71 + 5% (Rp 24.127,71) + 10% (Rp 24.127,71). Harga jual = 1,15 (Rp 24.127,71). Harga jual = Rp 27.746,87 per liter. Biaya Pemasaran yang didapat adalah : 0,06% x Rp 24.127,71 = Rp 1.447,66. Biaya Admnistrasi dan Umum = 0,04% x Rp 24.127,71 = Rp 965,11 . Marjin Laba yang diinginkan = 5% x Rp 24.127,71 = Rp 1.206,38.

Kajian Manfaat Biaya Standar Bagi Pengambilan Keputusan Bisnis

Biaya standar glasir FG15 sangat bermanfaat bagi pengamblan keputusan bisnis, yaitu :

1. Sebagai alat pengawasan kinerja dan biaya pembuatan glasir FG15.

Salah satu pelaksanaan pengawasan yang baik bagi manajemen adalah membandingkan hasil pelaksanaan yang sesungguhnya dengan yang seharusnya terjadi. Biaya standar memberikan dasar untuk perbandingan tersebut. Penelitian yang dilakukan di UPT PSTKP Bali, dari hasil penelitian didapat bahwa harga pokok produksi glasir FG15 yang menggunakan biaya standar adalah Rp 24.127,71 per liter. Harga pokok produksi tersebut digunakan sebagai alat pengawasan terhadap harga pokok produksi sesungguhnya yang diperoleh UPT PSTKP Bali – BPPT, maupun pengusaha keramik lainnya. Perbedaannya merupakan kinerja yang dicapai, apakah menguntungkan atau tidak menguntungkan.

2. Sebagai alat pengambilan keputusan harga jual dan harga transfer glasir FG15.

Biaya standar seringkali dipakai untuk menentukan harga jual, terutama untuk produk khusus seperti jasa dan semacamnya, yang dibebankan pada pelanggan-pelanggan khusus. Pada UPT PSTKP Bali, biaya standar bisa digunakan untuk menentukan tarif jasa desain, jasa bakar, jasa pelatihan, dan lain-lain.

3. Sebagai alat pengukuran biaya yang rasional yang berkaitan dengan glasir FG15.

Apabila perusahaan menggunakan sistem biaya sesungguhnya ada kemungkinan bahwa untuk satu macam jenis produk dengan bahan yang sama dan jumlah bahan yang seharusnya sama tetapi pembebanannya tidak sama. Misalnya dalam industri keramik yang memproduksi satu jenis glasir yang komposisinya tertentu, memakai bahan baku utama feldspar RRT. Ada kemungkinan karena kerusakan bahan baku, atau pekerja yang mengerjakan berlainan penggunaan bahan baku untuk satu unit glasir menjadi berlainan untuk pekerja yang berlainan, sehingga satu unit glasir dibebani biaya bahan baku yang berbeda.

4. Menghemat biaya pencatatan glasir FG15.

Dalam sistem biaya sesungguhnya semua arus biaya secara detail harus diikuti dan dicatat sehingga memerlukan jumlah pencatatan dan waktu yang lebih banyak dan sekaligus memperbanyak biaya pencatatan. Dalam sistem biaya standar yang akan dicatat sudah distandarkan, tinggal mengalikan dengan jumlah yang dipakai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan : (1) Harga pokok produksi glasir FG15 adalah Rp 24.127,71

per liter yang terdiri dari : biaya bahan baku Rp 1.414,95, biaya tenaga kerja langsung Rp 11.632,37, biaya overhead pabrik variabel Rp 7.215,91, dan biaya overhead pabrik tetap Rp 3.864,48; (2) Pemasaran glasir FG15 belum dilakukan secara komersial, komponen bauran pemasaran (produk, harga, distribusi, dan promosi) masih sangat minim dan sederhana; (3) Harga jual glasir FG15 adalah Rp 27.746,87 per liter, terdiri dari : harga pokok produksi Rp 24.124,71, marjin laba yang diinginkan Rp 1.206,38, biaya pemasaran Rp 1.447,66, dan biaya administrasi & umum Rp 965,11; dan (4) Manfaat biaya standar pembuatan glasir FG15 bagi keputusan bisnis adalah : sebagai alat pengawasan biaya dan kinerja, sebagai alat pengambilan keputusan bisnis (seperti harga jual, harga transfer, persediaan dan lain-lain), sebagai alat pengukuran biaya yang rasional (seperti harga pokok produksi, biaya operasi, dan lain-lain), dan sebagai alat penghematan biaya pencatatan (terutama kalau dibandingkan dengan biaya sesungguhnya).

Saran

Berdasarkan hasil kegiatan dan pembahasan, dapat disarankan : (1). Menggunakan bahan baku yang relatif lebih murah atau persentase penggunaan bahan baku yang lebih kecil untuk bahan baku yang harganya lebih mahal dalam sebuah komposisi glasir, dengan tetap mengacu pada kualifikasi standar glasir sehingga diperoleh harga pokok produksi yang lebih ekonomis; (2).Meningkatkan dan mengintensifkan bauran pemasaran (produk, harga, distribusi, dan promosi) atas penjualan glasir FG15, sehingga penjualan produk lebih meningkat dibanding penjualan sekarang yang baru pada tahap penelitian; (3).Menjual glasir FG15 kepada bagian pembentukan dengan harga jual Rp 27.746,87 per liter. Harga jual tersebut sudah menutup biaya operasi (biaya pemasaran dan biaya umum & administrasi) dan telah memperoleh marjin laba sebesar 5% dari harga pokok produksi; dan (4). Menggunakan metode identifikasi manfaat biaya standar dalam mengkaji pentingnya biaya standar dalam pengambilan keputusan bisnis glasir FG15.

DAFTAR PUSTAKA

Alexander, Brian. 2000. *Panduan Praktis Kamus Keramik Untuk Praktisi, Perajin, dan Industri*. Jakarta. Milenia Populer.

Ardi, Solichin. 1986. *Pengujian Bahan Mentah dan Produk Keramik*. Bandung. Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Industri Keramik.

Anonimous. 1999. *Lokasi dan Sumber Daya Bahan Galian C*. Mataram. Dinas Pertambangan dan Energi Propinsi NTB.

Cingah, Made, dk.. 2006. *Kajian Tekno-Ekonomi Terhadap Karakteristik, Harga Pokok Produksi, dan Harga Jual Bahan Mentah Keramik Komposisi KR-35 Sebagai Raga Stoneware Dengan Peresapan Air 1,08% Pada Suhu Bakar 1.250^{o}C*. Forum Manajemen, Volume 4, Nomor 1, Tahun 2006. 23-34.

Cooper, Donald R. dan Emory, C. William. 1998. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid 2. Edisi Kelima. Jakarta. Erlangga.

Effendi, M. Dachyar. 2000. *Analisa Ekonomi Industri Pengolahn Bahan Baku Keramik di Bali*. Mandiri (Majalah Politeknik Negeri Bali). Nomor 18, Oktober 2000. 20-24.

Gorda, I Gusti Ngurah. 1994. *Metode Penelitian Sosial*. Denpasar. Universitas Pendidikan Nasional.

Hansen & Mowen. 1997. *Accounting and Control, Cost Management*. USA. South Western College.

Hartono, Y.M.V. 1983. *Bahan Mentah Untuk Pembuatan Keramik*. Bandung. Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Industri Keramik.

Horngren, Charles T. 1991. *Pengantar Akuntansi Manajemen*. Jilid 2. Edisi Keenam. Cetakan Kedua. Jakarta. Erlangga.

Kamiana, Nyoman, dk. 2005. *Penerapan Metode Biaya Absorpsi Dalam Menentukan Harga Pokok Produksi Masa Bodi Kalimantan Komposisi FC2R dan Pengaruhnya Terhadap Tingkat Laba*. Forum Manajemen. Volume 3, Nomor 1, Tahun 2005. 55-63.

Mas'ud, MC. 1985. *Akuntansi Manajemen*. Buku Dua. Edisi Revisi. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.

Mulyadi. 1993. *Akuntansi Manajemen (Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*). Edisi Kedua. Yogyakarta. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Reeve, James M.. 2000. *Redings and Issues in Cost Management*. Second Edition. USA. South-Western College Publishing.

Soemarso, S.R..1992. *Akuntansi Suatu Pengantar*. Edisi Keempat.Buku 1. Jakarta. Rineka Cipta.

Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama. Bandung. CV Alfabeta.

Sundari, Komang Nelly. 2000. *Pengujian Penyusutan dan Peresapan Air Serta Berat Jenis Terhadap Kualitas Raga Keramik*. Mandiri (Majalah Politeknik Negeri Bali). Nomor 18, Oktober 2000. 25-29.

Supriyono, R.A. 1983. *Akuntansi Biaya, Pengumpulan Biaya dan Penentuan Harga Pokok*. Buku 1. Edisi 2. Yogyakarta. BPFE.

Swastha, Basu, dk.. 1990. *Manajemen Pemasaran Modern*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat. Yogyakarta. Liberty.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Perhitungan Biaya Bahan Baku Pembuatan Glasir FG15

Komposisi	Nama Bahan Baku	Persentase Penggunaan Bahan Baku (%)	Ekuivalensi Penggunaan Bahan Baku (5 kg) (kg/batch)	Standar Pemakaian Bahan Baku (kg/batch)	Standar Harga Bahan Baku (Rp/kg)	Standar Biaya Bahan Baku (Rp/batch)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=(3)x(4)	(6)	(7)=(5)x(6)
FG15	Feldspar RRT	0,5934	0,6577	0,3786	[illegible]	[illegible]
	Kapur	0,2364	0,6522	0,1542	2.000,00	308,40
	Kaolin	0,1406	0,6522	0,0691	1.500,00	106,36
	Batu karang	0,1406	0,6522	0,0691	1.500,00	[illegible]
Standar Biaya Bahan Baku Glasir FG15 (Rp/batch)						1.414,96

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2012.

Lampiran 2 : Perhitungan Biaya Bahan Tenaga Kerja Langsung Pembuatan Glasir FG15

Komposisi	Standar Tarif Biaya Tenaga Kerja Langsung (Rp/jam)	Standar Waktu Pengerjaan (Jam/batch)	Standar Biaya Tenaga Kerja Langsung (Rp/batch)
(1)	(2)	(3)	(4)=(2)x(3)
FG15	[(100% x Rp 1.250.000,00) : (8 jam x 5 x 4 x 1)] = [illegible]	(0,4 jam proses persiapan dan penimbangan + 4 jam proses penggilingan) : (4,6 ...) = 1,4783	(Rp [illegible]/jam) x (1,4783 jam/batch) = 11.[illegible]

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2012.

Lampiran 3 : Perhitungan Biaya Overhead Pabrik Pembuatan Glasir FG15

Kapasitas Jumlah Produksi Jam Mesin	Budget Fleksibel BOP Bulanan		
	[illegible]	[illegible]	[illegible]
(1)	(2)	(3)	(4)
Biaya Overhead Pabrik Variabel :			
1. Upah Tak Langsung	[illegible]	[illegible]	[illegible]
2. Biaya Listrik :			
Timbangan [illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Ball Mill [illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
3. Air : [illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Jumlah Biaya Overhead Pabrik Variabel	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Biaya Overhead Pabrik Tetap :			
1. Biaya Listrik :			
Timbangan [illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
2. Biaya Penyusutan :			
Gedung [illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Timbangan [illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
3. Biaya Pemeliharaan Perlengkapan Pabrik :			
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible] : Rp 100.000,00	100.000,00	100.000,00	100.000,00
	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Tarif Biaya Overhead Pabrik Variabel = [illegible] = [illegible] Tarif Biaya Overhead Pabrik Tetap = [illegible] = [illegible]			

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2012.

Lampiran 4 : Perhitungan Harga Pokok Produksi Glasir FG15

Komposisi	Biaya Bahan Baku	Biaya Tenaga Kerja Langsung	Biaya Overhead Pabrik Variabel	Biaya Overhead Pabrik Tetap	Harga Pokok Produksi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)=(2)+(3)+(4)+(5)
FG15	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2012.

FAKTOR KOMPENSASI SUASANA ORGANISASI KEPEMIMPINAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KASMIL KOSMOS BALI

Ni Ketut Narti
Ni Wayan Sukartini
Luh Made Wijayati
A.A. Raka Sitawati
Dosen Politeknik Negeri Bali

Abstract : *This research has three purposes. To know the availability or unavailability of the partial significant influence of compensation, organizational atmosphere, leadership and work characteristic factors toward work satisfaction of PT. Kasmil Kosmos employees. To know the availability or unavailability of a simultaneous significant influence of the compensation, organizational atmosphere, leadership and work characteristic factors toward work satisfaction of PT. Kasmil Kosmos employees. To know the most dominant factors toward work satisfaction of PT. Kasmil Kosmos employees. The result of this research is anticipated to be used as a consideration in determining a policy in improving the employees' work satisfaction.*

The hypothesis are submitted in this research. Compensation, organizational atmosphere, leadership and work characteristic factors that have a partial significant influence toward work satisfaction of PT. Kasmil Kosmos employees. Compensation, organizational atmosphere, leadership and work characteristics factors that have a significant simultaneous influence toward work satisfaction of PT. Kasmil Kosmos employees. Respondents in this research are the entire 256 employees of PT. Kasmil Kosmos. The hypothestical examination is conducted by using the Factor Regression Model analysis technique, with its problem-solving technique which is by an analysis factor and a multiple linier regression factor. By using SPSS for window 15 programme, the result shows that work satisfaction indicators of PT. Kasmil Kosmos employees have a high loading factor over 0.5806 so that all these indicators can confirm and represent formation factors including: compensation, organizational atmosphere, leadership and work characteristics factors. After having been analyzed by applying the multiple linear regression technique, the result shows that the compensation, organizational atmosphere, leadership and work characteristic factors have a partial and simultaneous significance to work satisfaction of PT. Kasmil Kosmos employees. This is shown by R 0.995 The most dominant influencing factor to work satisfaction of PT. Kasmil Kosmos employees is shown by the compensation factor at a value of beta coefficient of 0.273

The implication of this research result may create a better work satisfaction of employees, so that the object of the organization seen from the manpower viewpoint could be realized. The company should remain to observe factors which may create

work satisfaction, because by the existence of satisfaction in the work, employees will show good performance or quality of work so that employees will be more productive.

Key word: *Job Satisfaction factor, Kasmil Kosmos, Factor Regression Model*

PENDAHULUAN

Perusahaan PT. Kasmil Kosmos merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri furniture, kerajinan tangan dan desain interior yang ingin mencapai tujuan organisasinya dengan cara mengoptimalkan fungsi sumber daya manusianya. Hal ini di sebabkan karena organisasi ini menjalankan kegiatan aktivitasnya dengan menggunakan tenaga kerja manusia lebih dominan untuk menghasilkan produknya .

Selain absensi, komunikasi di antara para karyawan, para *leader* dan supervisor kurang berjalan bagus, para pimpinan belum bisa memperlihatkan gaya kepemimpinan yang memberikan pengayoman kepada bawahannya. Karyawan yang mencoba menginformasikan permasalahan kerja yang dihadapi sering mendapat respon yang tidak positif dari para *leader*nya, selalu permasalahan itu dianggap datang dari karyawan. Hal ini membuat karyawan enggan untuk mengemukakan permasalahannya, sehingga karyawan mencari jalan sendiri untuk mengemukakan masalahnya, hal ini dilakukan dengan cara menulis di tembok kamar kecil yang menuangkan ketidakpuasanya atas gaji yang mereka terima, beban kerja, suasana organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasanya. Macetnya komunikasi ini mengakibatkan para karyawan dua kali melakukan mogok kerja yaitu pada tahun 1999 dan pada tahun 2006. Mogok kerja seperti ini jelas akan merugikan perusahaan dan juga merugikan karyawan itu sendiri. Suasana seperti ini sering memunculkan konflik di antara sesama karyawan begitu pula antara karyawan dengan atasannya sehingga membuat sesama karyawan enggan bertegur sapa walaupun dalam hal pekerjaan. Jarang sekali mereka berdiskusi tentang pekerjaan yang mereka kerjakan. Bagi karyawan yang tidak kuat dengan situasi kerja seperti ini kebanyakan mereka memilih untuk meninggalkan pekerjaannya, dengan cara mengundurkan diri. Banyaknya karyawan yang berhenti membuat tingkat *turnover* karyawan menjadi tinggi setiap bulannya. Tingginya tingkat *turnover* karyawan tentunya akan berpengaruh terhadap peningkatan biaya untuk perekrutan, biaya pelatihan dan biaya penempatan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Selain mengeluarkan biaya yang lebih banyak, khusus di bagian produksi seringnya karyawan keluar masuk membuat tenaga kerja menjadi tidak terampil, karena untuk bisa memproduksi suatu produk diperlukan waktu yang cukup lama yaitu mencapai tiga bulan.

Kepuasan kerja yang belum dirasakan oleh karyawan berdampak besar terhadap kelangsungan kerja perusahaan. Hal terlihat dari menurunnya qualitas dan quantitas pekerjaan yang dihasilkan, sehingga perusahaan sering menerima komplain dari *customer* karena tidak cocoknya qualitas yang diinginkan oleh customer sampai-sampai perusahaan harus mengganti kerusakan barang yang telah terkirim secara ekspor, padahal perusahaan telah menetapkan standar qualitas barang yang bisa keluar untuk diekspor. Namun ternyata kualitas barang yang terkirim masih saja dibawah standar yang ditetapkan. Belum jelasnya identitas pekerjaan, uraian tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan membuat mereka menghasilkan pekerjaan yang tidak optimal.

Dari uraian tersebut di atas bahwa penelitian tentang kepuasan kerja karyawan

PT. Kasmil Kosmos perlu dilakukan dengan memfokuskan kepada kajian terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh karyawan yaitu tentang kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalah penelitiannya sebagai berikut .

1) Apakah faktor kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos

2) Apakah faktor kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos

3) Faktor manakah diantara semua faktor tersebut yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kasmil Kosmos.

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk .

1) Mengetahui pengaruh signifikansi secara parsial faktor kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos.

2) Mengetahui pengaruh signifikansi secara simultan faktor kompensasi suasana organisasi, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos.

3) Mengetahui faktor yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kasmil Kosmos.

TUJUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting, meskipun dengan adanya kemajuan teknologi, adanya mesin-mesin dan peralatan canggih yang dapat menggantikan tenaga manusia, namun secanggih apapun peralatan dan mesin-mesin tersebut, kalau tidak ada unsur-unsur manusia untuk menggerakkannya, maka mesin dan peralatan itu tidak akan ada artinya. Pentingnya peranan manusia dalam suatu organisasi dikuatkan oleh pendapat Martin,dkk (Tohardi,2002) yang menyatakan bahwa dari keempat komponen dasar, suatu organisasi yang terdiri dari sumber daya manusia (people), teknologi (*tehnology),* prosedur kerja *(task),* dan struktur organisasi *(organization structure),* maka manusia merupakan komponen yang paling penting.

Pendapat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja itu penting kaitannya dengan tujuan perusahaan adalah Tohardi (2002) dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Luthans (1998), mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa karyawan dengan kepuasan kerja tinggi cenderung untuk memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik, mempelajari hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan dengan cepat, serta mengalami kecelakaan kerja yang relatif lebih sedikit. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugasnya, karyawan bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kantor atau diistilahkan sebagai *warkaholic.* Tipe-tipe karyawan ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan suatu hobi. Karyawan ini memiliki perasaan yang sangat positif terhadap pekerjaannya, merasa tertarik kepada pekerjaanya, memiliki antusiasme tinggi, menyukai pekerjaan, merasa nyaman bekerja, dan secara keseluruhan puas terhadap pekerjaan.

Pemaparan di atas memperkuat dan mempertegas pernyataan bahwa bervariasinya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga masih relevan dan perlu dilakukan penelitian lagi mengingat hal ini berkaitan dengan hal-hal yang strategis terutama dalam mengelola sumber daya manusia suatu organisasi.

KERANGKA KONSEP PENELITIAN

Kerangka Kosep Penelitian

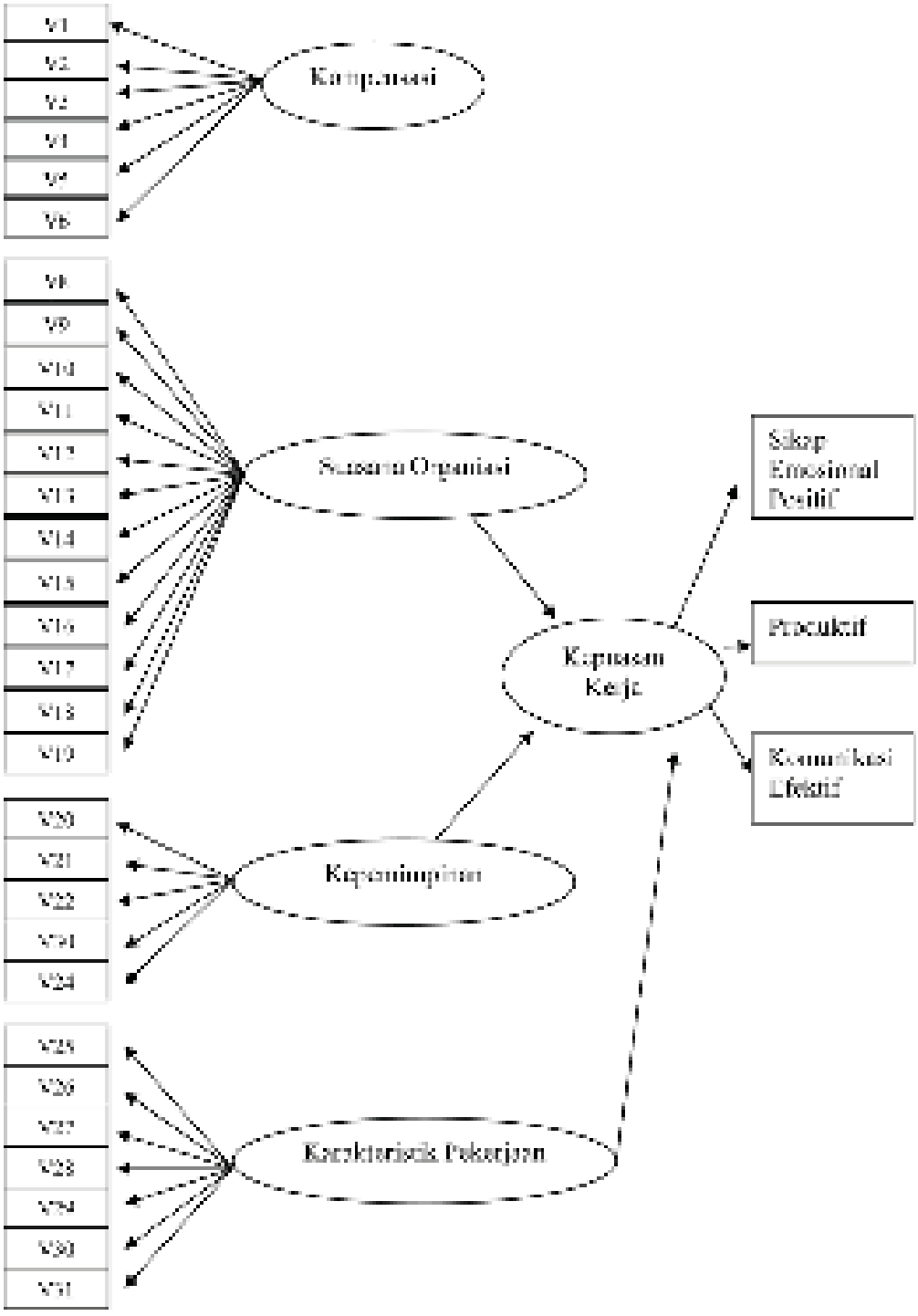
Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti malas, rajin, kreatif, produktif dan loyal terhadap perusahaan. Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, promosi, lingkungan kerja (lingkungan fisik dan psikologis) dan aturan-aturan (Hariandja, 2002).

Robbins (2007) menyebutkan, ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dengan sejumlah cara, misalnya daripada berhenti, karyawan dapat mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerja mereka. Jadi banyak hal yang dapat menjadi penyebab ketidakpuasan kerja pegawai, dan banyak pertanda yang ditampilkan seperti keluh kesah, tidak patuh, kegelisahan, menghindar dari tanggung jawab pekerjaan dan tingginya tingkat absensi. Bila hal ini tidak direspon oleh pimpinan maka akan berdampak kepada menurunnya produktivitas kerja karyawan.

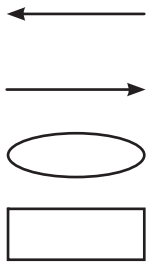
Untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan, diperlukan karyawan yang memiliki dedikasi kerja yang tinggi, bertanggung jawab atas pekerjaanya serta berperilaku positif. Sikap positif akan ditunjukkan oleh karyawan apabila mereka puas dalam melakukan pekerjaan . Karyawan yang mendapat kepuasan dalam bekerja umumnya akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik, Dengan perkataan lain kepuasan kerja akan berimplikasi terhadap *output* kerja yang akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Kenyataan ini menjadikan para pimpinan perusahaan dewasa ini memberikan perhatian yang serius terhadap kepuasan kerja pada karyawanya, sebab erat kaitannya dengan produktivitas kerja dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Agar kepuasan kerja dapat tercipta di suatu perusahaan maka faktor-faktor yang menjadi faktor penentu kepuasan kerja haruslah diketahui oleh para pimpinan perusahaan.

Menurut Teori *Two Factor* yang dikemukakan oleh Herzerg dan dengan mengacu pada kajian empiris, yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan PT.Kasmil Kosmos, maka pada Gambar 3.1 dapat digambarkan faktor-faktor dan variabel-variabel penelitian serta hubungan maupun pengaruhnya.

Gambar 3.1. Pengaruh Faktor Kompensasi, Suasana Organisasi, Kepemimpinan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kasmil Kosmos



Keterangan :



Garis Pengaruh Variabel Laten

Garis Indikator

Variabel Laten

Manifes Variabel

Keterangan :

V1 = Kelayakan jumlah Gaji yang diterima

V2 = Tunjangan jabatan yang diterima

V3 = Tunjangan Uang makan yang diterima

V4 = Pemberian pakaian kerja

V5 = Insentif atau bonus yang diterima

V6 = Jaminan sosial / Jamsostek yang diterima

V7 = Tingkat keamanan lingkungan kerja

V8 = Tingkat kebersihan ruangan kerja

V9 = Kondisi Penerangan di ruang kerja

V10 = Kondisi pertukaran udara di ruangan kerja

V11 = Kondisi mesin dan peralatan kerja

V12 = Kondisi penataan ruangan kerja

V13 = Kondisi gedung kerja

V14 = Suportivitas manajemen terhadap karyawan

V15 = Komunikasi dan kepercayaan di antara karyawan

V16 = Keharmonisan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan

V17 = Keharmonisan hubungan kerja antara sesama karyawan

V18 = Adanya penilaian terhadap prestasi

V19 = Adanya kesempatan untuk dipromosikan

V20 = Tingkat keadilan perlakuan pimpinan terhadap para karyawan

V21 = Ketegasan atasan terhadap bawahan

V22 = Ketanggapan atasan menanggapi keluhan bawahan

V23 = Obyektivitas penilaian atasan terhadap bawahan

V24 = Efetivitas gaya kepemimpinan

V25 = Tingkat kesulitan pekerjaan

V26 = Waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan

V27 = Otonomi karyawan dalam pekerjaan

V28 = Variasi Pekerjaan yang dikerjakan

V29 = Adanya umpan balik atas pekerjaan yang dikerjakan

V30 = Kejelasan identitas pekerjaan

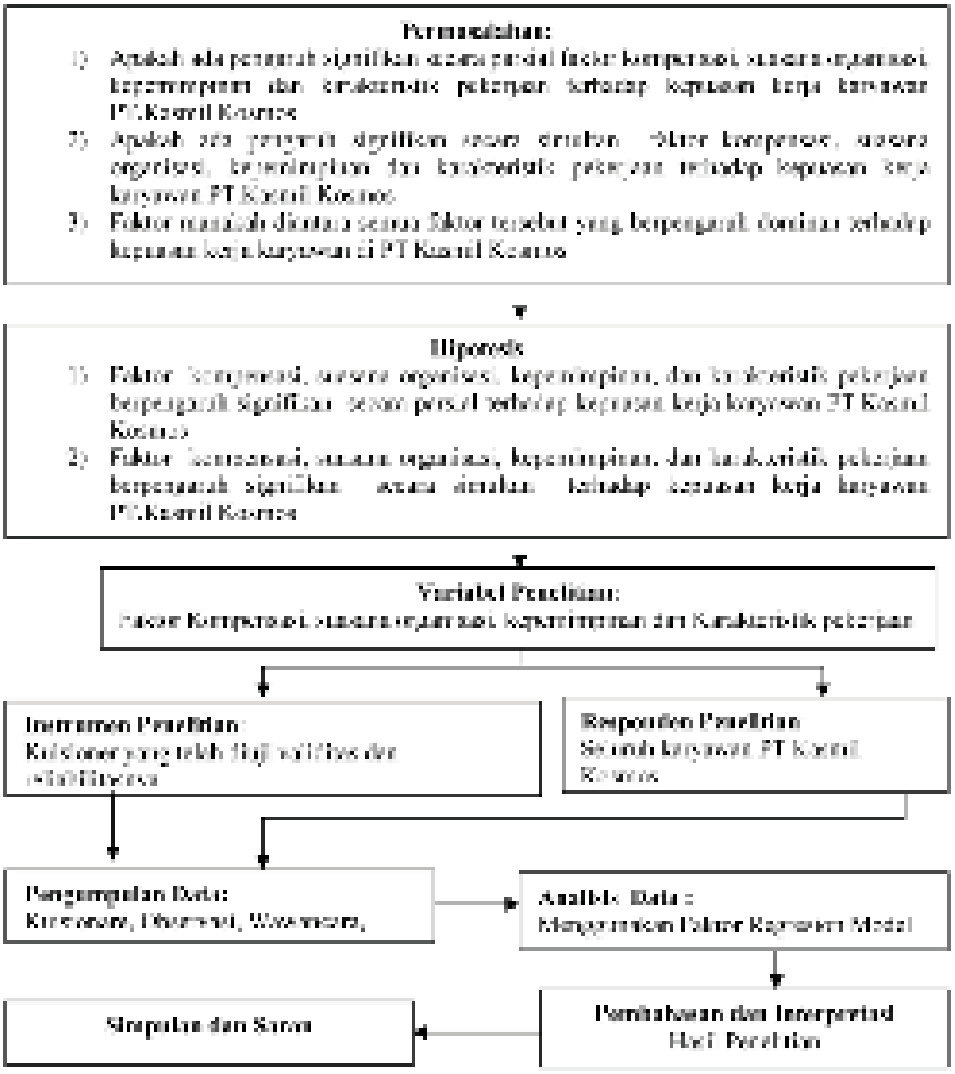
V31 = Kococokan ketrampilan yang dimiliki

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah bersifat explanatori- kausalitas maka desain penelitian ini digambarkan seperti Gambar.

Gambar Pengaruh Faktor Kompensasi Suasana Organisasi Kepemimpinan dan Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kasmil Kosmos



Populasi dan Responden Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Kasmil Kosmos Bali yang terdiri dari 256 orang baik itu bagian produksi maupun sebagai staff administrasi kantor. Karena peneliti ingin mengetahui jawaban seluruh karyawan, maka seluruh populasi dijadikan responden, sehingga pada penelitian ini tidak menggunakan metode pengambilan sampel.

Identifikasi Variabel

Variabel -variabel yang digunakan yang diidentifikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kasmil Kosmos terdiri atas.

HASIL PENELITIAN

Analisis Data Hasil Penelitian

Karakteristik responden karyawan PT.Kasmil Kosmos

Secara umum karakteristik responden karyawan PT.Kasmil Kosmos Bali sebagai berikut.

a) Berdasarkan jenis kelamin
b) Berdasarkan Pendidikan Terakhir
c) Berdasarkan Umur
d) Berdasarkan masa kerja

Teknik Analisis data

1. Factor Regresion Model

2. Analisis Faktor

PEMBAHASAN

Hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai koefisienregresi variabel kompensasi sebesar 5,548 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Untuk menguji signifikansi koefisien tersebut maka diuji dengan menggunakan uji t, dengan langkah-langkah berikut :

(1) Merumuskan formula hipotesis

Ho : $\beta 1 \leq 0$ tidak ada pengaruh signifikan dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos

Hi : $\beta 1 > 0$ ada pengaruh signifikan dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil kosmos.

(2) Menentukan tingkat kepercayaan

Tingkat kepercayaan adalah 95 persen , α = 0,05, df pembilang (n-k-1)= (256-4-1)= 251 dengan t_{tabel} = 1,969

(3) Merumuskan kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi t hitung <0,05, maka Ho ditolak

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau signifikansi t hitung >0,05 maka Ho diterima

(4) Menghitung nilai t

Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 5,548

(5) Membuat Gambar Daerah Penerimaan/ Penolakan Ho

Nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 5,548 dan t_{tabel} 1,969.

(6) Membuat Keputusan Uji Hipotesis

Nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 5,548 sedangkan t_{tabel} 1,969 yang berarti Ho ditolak, Hi diterima dengan tingkat signifikansi 0,000. Artinya kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kasmil Kosmos. Dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya.

Hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai koefisien regresi variabel suasana organisasi sebesar 4,461 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Untuk menguji signifikansi koefisien tersebut maka diuji dengan menggunakan uji t, dengan langkah-langkah berikut .

(1) Merumuskan formula hipotesis

Ho : $\beta 1 \leq 0$ tidak ada pengaruh signifikan dari variabel suasana organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos

Hi : $\beta 1 > 0$ ada pengaruh signifikan dari variabel suasana organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil kosmos.

(2) Menentukan tingkat kepercayaan

Tingkat kepercayaan adalah 95 persen , α = 0,05, df pembilang (n-k-1)= (256-4-1)= 251 dengan t_{tabel} = 1,969

(3) Merumuskan kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi t hitung <0,05, maka Ho ditolak

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau signifikansi t hitung >0,05 maka Ho diterima

(4) Menghitung nilai t

Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 4,461

(5) Membuat Gambar Daerah Penerimaan/ Penolakan Ho

Nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 4,461 dan t_{tabel} 1,969.

(6) Membuat Keputusan Uji Hipotesis

Nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 4,461 sedangkan t_{tabel} 1,969 yang berarti Ho ditolak, Hi diterima dengan tingkat signifikansi 0,000. Artinya kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kasmil Kosmos. Dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya.

(7) Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos

Hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 4,622 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Untuk menguji signifikansi koefisien tersebut maka diuji dengan menggunakan uji t, dengan langkah-langkah berikut .

(1) Merumuskan formula hipotesis

Ho : $\beta 1 \leq 0$ tidak ada pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos

Hi : $\beta 1 > 0$ ada pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kasmil kosmos.

(2) Menentukan tingkat kepercayaan

Tingkat kepercayaan adalah 95 persen , α = 0,05, df pembilang (n-k-1)= (256-4-1)= 251 dengan t_{tabel} = 1,969

(3) Merumuskan kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi t hitung <0,05, maka Ho ditolak
Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau signifikansi t hitung >0,05 maka Ho diterima

(4) Menghitung nilai t

Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 4,622

(5) Membuat Gambar Daerah Penerimaan/ Penolakan Ho

Nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 4,622 dan t_{tabel} 1,969.

(6) Membuat Keputusan Uji Hipotesis

Nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 4,622 sedangkan t_{tabel} 1,969 yang berarti Ho ditolak, Hi diterima dengan tingkat signifikansi 0,000. Artinya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kasmil Kosmos. Dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya.

(7) Pengaruh Variabel Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos

Hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan sebesar 5,276 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Untuk menguji signifikansi koefisien tersebut maka diuji dengan menggunakan uji t, dengan langkah-langkah berikut .

(1) Merumuskan formula Hipotesis

Ho : $\beta 1 \leq 0$ tidak ada pengaruh signifikan dari variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos

Hi : $\beta 1 > 0$ ada pengaruh signifikan dari variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil kosmos.

(2) Menentukan tingkat kepercayaan

Tingkat kepercayaan adalah 95 persen , α = 0,05, df pembilang (n-k-1)= (256-4-1)= 251 dengan t_{tabel} = 1,969

(3) Merumuskan kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi t hitung <0,05, maka Ho ditolak

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau signifikansi t hitung >0,05 maka Ho diterima

(4) Menghitung nilai t

Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 5,276

(5) Membuat Gambar Daerah Penerimaan/ Penolakan Ho

Nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 5,276 dan t_{tabel} 1,969.

(6) Membuat Keputusan Uji Hipotesis

Nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 5,276 sedangkan t_{tabel} 1,969 yang berarti Ho ditolak, Hi diterima dengan tingkat signifikansi 0,000. Artinya karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kasmil Kosmos. Dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya.

Uji Pengaruh Simultan Keempat Variabel Kepuasan Kerja Karyawan PT.Kasmil Kosmos

Uji F – *test* dilakukan untuk menguji hipotesis bahwa variabel kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos . Untuk mendapatkan jawaban terhadap permasalahan tersebut, di dapat hasil perhitungan *SPSS for Window* versi 15.0 (Lampiran 6) dapat diketahui F hitung sebesar 6392,661 sedangkan F_{tabel} dapat diketahui dengan formulasi hipotesis sebagai berikut.

1) Merumuskan Formulasi Hipotesis

Ho : $\beta1, \beta2, \beta3, \beta4 = 0$ tidak ada pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos

Hi : $\beta1, \beta2, \beta3, \beta4 \neq 0$ ada pengaruh simultan dari variabel kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos

2) Menentukan tingkat kepercayaan

Tingkat kepercayaan adalah 95 persen, α = 0,05, df pembilang = k-1= (5-1)=4, dan df penyebut = (n-k)= 256-4= 251 nilai F_{tabel} = 2,407

3) Merumuskan Kriteria Pengujian

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika F hitung ≤ F tabel maka Ho diterima

4) Menghitung Nilai F_{hitung}

Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 6392,661

5) Membuat Gambar Daerah Penerimaan / Penolakan Ho

Nilai F hitung yang diperoleh sebesar 6392,661 dan F tabel 2,407.

6) Membuat Keputusan Uji Hipotesis

Dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS versi 15.0 diperoleh nila F_{hitung} sebesar 6392,661 sedangkan Ftabel sebesar 2,407, dengan demikian F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel}. Hal ini berarti Ho ditolak, Hi diterima dengan tingkat signifikansi 0,000. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan, dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos . Dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya.

Variabel yang Bepengaruh Dominan

Untuk dapat mengetahui variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos digunakan *standardized coeficients* beta tertinggi. Variabel Bebas yang memiliki nilai beta tertinggi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT,Kasmil Kosmos.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

1) Faktor kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan, dan karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos. Dengan demikian hipotesis dapat diterima dan teruji kebenarannya.

2) Secara simultan dapat dikatakan bahwa kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos. Dengan demikian hipotesis dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Menentukan variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos digunakan *standadized coeficients* beta tertinggi. Variabel kompensasi dengan *standadized coefisients* sebesar 0,273 berada pada urutan pertama, kemudian variabel suasana organisasi dengan koefisien beta 0,263 pada urutan kedua, variabel karakteristik pekerjaan dengan koefisien beta 0,247 pada urutan ketiga dan urutan terakhir variabel kepemimpinan dengan koefisen beta 0,216. Dari keempat variabel bebas yaitu kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan, maka variabel kompensasi yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos.

Saran – saran

PT.Kasmil Kosmos dalam merancang rencana kerja tahunan yang menyangkut strategi kepegawaian sebaiknya memprioritaskan nilai-nilai yang menjadi faktor penentu atau dominan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini pihak manajemen sebaiknya .

1) Mengkaji kembali jumlah gaji pokok yang diberikan kepada karyawan dan kriteria pemberian tunjangan jabatan agar disesuaikan dengan beban dan tanggung jawab yang diemban.

2) Memperhatikan sistem pertukaran udara di ruangan kerja yang lebih baik.

3) Memberikan pelatihan tentang tata cara pemeliharaan peralatan dan mesin-mesin yang digunakan oleh karyawan agar kondisinya selalu baik sehingga tidak membahayakan karyawan yang menggunakannya.

4) Memberikan *training leadership* berkesinambungan agar para pimpinan bisa tegas dalam memimpin bawahannya.

5) Memperhatikan kejelasan identitas tugas yang akan diberikan kepada karyawan dengan tingkat kesulitan dan waktu pengerjaannya agar karyawan tidak merasa cemas dalam melaksanakan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, 2003. Pengaruh Beberapa Variabel Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pariwisata Kota Denpasar. *Tesis.* Program Pasca Sarjana Universitas Udayana Denpasar Program Studi Magister Manajemen.

As'ad M., 2001. Psikologi Industri, Edisi Keempat, Cetakan Keenam, Yogyakarta: Liberty.

Bader Al-Zaid M., 2005, *Factors for Job Satisfaction among Primary Care Physicians in Kuwait. Available from:http://BioMedNet.com/karger*

Badur, S. 2002 *Job Satisfaction of Heal care Staff Employee at Health Centres in Turkey*. *Fuculty of Medicine (online),(August 10,2007), available From URL: http://media.com/searchCRM/downloads/Call Center FDch17.pdf*

Bernardo, J.M; Bayari MJ; Berger J.O; David A.P; Heckerman D; Smith A.FM; dan West M, 2003. *Bayesian Factor Regression Models in Large p, Small n Paradigm. USA;* Oxford University Press.

Dessler, G., 1992. Manajement Personalia, Terjemahan, Edisi Ketiga, Jakarta; Erlangga.

Dessler, G., 2000, *Human Resource Manajement*, eight edition, international edition, Prentice Hall International.

Devis,K., dan Jhon W.N., 1985, *Perilaku Organisasi*, Jakarta; Erlangga

Dharma Widana .2003 , Analisis beberapa faktor yang Memberi Kontribusi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhutanan dan Perkebunan *Kabupaten* Badung, *Tesis*, Program Pasca Sarjana Universitas Udayana Denpasar Program Studi Magister Manajemen.

Elisabeth, Majalah Swa Edisi April 2007.

Ghozali Imam, 2005, *Aplikasi* Analisis Multivariate dengan Program *SPSS*, Semarang; Universitas Diponegoro.

Gorda, I Gusti Ngurah, 2004 Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Denpasar; Astabrata.

Gujarati, Damonandar, 1999, Ekonometrika Dasar, Jakarta ; Erlangga.

Hair, Jr,J.E., Anderson,RR., Tatham R.L., and Black W.C., 1998, *Multivariate Data Analysis, fifth edition, New Jersey; Prentice Hall International Inc.*

Handoko T. Hani, 2001. *Manajemen* Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPFE.

Hariandja, M.T,E., 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengembangan, pengadaan, pengkompensasian dan peningkatan produktifitas*)*, Jakarta ; PT Grasindo

Hari Adianto, 2005, Analisis Pengaruh Karkateristik dan Kepuasan KerjaTerhadap Performansi Kerja Operator pada Bagian Produksi, *Journal* Manajemen dan Kewirausahaan.

Hoole C. LP Vermeulen, 2003 yang berjudul *Job Satisfaction Among South African Aircraft Pilots*, University of Pretoria, *available from: https://www.up.ac.za/dspace/bitstea*

Hessel Nogi S. Tangkilisan. 2005. Manajemen Publik. Edisi 1, Jakarta ; PT. Grasindo .

Ingrid Begat .2005, *Nurses satisfaction with their work environmental and the outcomes of clinic nursing supervision on nurses' experiences of well being a Norwegian Study, available from: http://www3.interscience.wiley.com/journal*

Istijanto, M.M, M.Com,2006 Reset Sumber Daya Manusia, Jakarta; PT.Gramedia Pustaka Utama.

Kartono, Kartini, 2006. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta;PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.

PERBANDINGAN ANALISIS KINERJA PUSAT – PUSAT PERTANGGUNGJAWABAN PADA VILA LAKSHMI DAN VILA SABA DI WILAYAH SEMINYAK KABUPATEN BADUNG

Oleh :

Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan

(Dosen STIMI "Handayani" Denpasar)

Abstract : *Analysis of central responsibility, namely fund, income, profit, and investment centrals were done to assess the performance of companies' financial (Lakshmi Villa and Saba Villa) which further the financial performance will be compared between both of them.*

The main issue of this present study is how do the performance and the comparison of responsibility centrals viewed from fund, income, profit, and investment centrals on Lakshmi Villa and Saba Villa in the area of Seminyak, Badung regency from 2009 to 2011. The aim of this present study is to analyze the performance and the comparison of responsibility central performance viewed from fund, income, profit, and investment centrals on Lakshmi Villa and Saba Villa. Quantitative analysis consist of analysis of fund central, analysis of income central, analysis of profit central, and analysis of invest central.

The result of study and discussion is conclude that the comparison of analysis of responsibility centrals performance between Lakshmi Villa and Saba Villa shown that the performance of responsibility centrals of Saba Villa is better than Lakshmi Villa. It is suggested, therefore, for fund control should be done by looking for the basics and determining the standard of fund, comparing between the standard funds to the actual fund, thus resulting the minimization of fund variance.

Keywords: *Budget, Realization and Performance of Responsibility Centrals*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tingginya kenaikan tingkat hunian kamar hotel membuat usaha jasa pariwisata seperti vila mulai banyak diminati oleh para wisatawan baik domestik maupun mancanegara. Sebuah vila atau pondok wisata melakukan kegiatan usaha dengan cara menjual kamar atau vila kepada para wisman, baik domestik maupun mancanegara. Dengan pesatnya perkembangan vila atau pondok wisata, membuat para penanam modal asing mulai melirik usaha jasa pariwisata ini dengan menanamkan modal mereka pada industri ini. Dalam konteks vila atau pondok wisata pemilik merupakan pemilik modal atau yang menyertakan modal dalam usaha tersebut, operasinya bersifat profit motif ,oleh sebab itu, para penanam modal membutuhkan informasi yang relevan untuk mengetahui peningkatan nilai vila atau pondok wisata yang tercermin pada sistem akuntansi pertanggungjawabannya.

Sistem akuntansi pertanggungjawaban pada dasarnya merupakan sistem pelaporan

informasi keuangan menurut manajer yang bertanggung jawab atas terjadinya informasi tersebut (Mulyadi,2007). Sistem akuntansi pertanggungjawaban menghasilkan informasi akuntansi pertanggungjawaban berupa informasi yang akan datang dan bermanfaat untuk penyusunan anggaran, sedangkan informasi masa lalu bermanfaat sebagai penilaian manajemen pusat pertanggungjawaban.

Diterapkannya sistem akuntansi pertanggungjawaban diharapkan dapat mengungkapkan kelemahan dalam struktut organisasi yang harus dikoreksi sebelum sistem akuntansi diterapkan, anggaran yang disusun pada setiap tingkatan manajemen lebih mudah diawasi realisasinya,biaya-biaya dipisahkan sehingga dapat teralokasi secara efisien dan seefektif mungkin.

Penilaian kinerja dapat menunjukkan efisiensi penggunaan biaya, seberapa besar pendapatan yang diperoleh tanpa harus memperhatikan biaya, seberapa besar kemampuan menghasilkan laba jika dibandingkan dengan volume penjualan dan seberapa besar kemampuan menghasilkan laba jika dibandingkan dengan aktiva yang digunakan, yang selanjutnya dapat dilakukan perbandingan kinerja pusat – pusat pertanggungjawaban terhadap jenis usaha sejenis.

Vila Lakshmi dan Vila Saba di wilayah Seminyak merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa penyewaan pondok wisata. Menjelang periode tahun anggaran berikutnya, di masing-masing departemen yang ada dalam perusahaan menyusun anggaran baik anggaran pendapatan yang diperoleh maupun biaya yang akan dikeluarkan. Besarnya anggaran dan realisasi laporan laba rugi pada Vila Lakshmi Vila Saba di Wilayah Seminyak dari tahun 2009 sampai tahun 2011 dapat dilihat pada tabel I.1. dan I.2. sebagai berikut :

Tabel I.1.
Vila Lakshmi
Anggaran dan Realisasi Pusat Pertanggungjawaban
Dari Tahun 2009 - 2011 (Dalam Rupiah)

Tahun	Pusat Pertanggungjawaban	Anggaran	Realisasi	Selisih
2009	Pusat Biaya	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Pusat Pendapatan	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Pusat Laba			
	Laba Kotor	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	– Laba Operasi	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Laba Bersih Sebelum Pajak	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Pusat Investasi			
	– Total Aktiva	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	– Modal Sendiri	[illegible]	[illegible]	[illegible]
2010	Pusat Biaya	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Pusat Pendapatan	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Pusat Laba			
	Laba Kotor	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Laba Operasi	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	– Laba Bersih Sebelum Pajak	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Pusat Investasi			
	– Total Aktiva	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Modal Sendiri	[illegible]	[illegible]	[illegible]
2011	Pusat Biaya	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Pusat Pendapatan	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Pusat Laba			
	– Laba Kotor	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	– Laba Operasi	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	– Laba Bersih Sebelum Pajak	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Pusat Investasi			
	– Total Aktiva	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	– Modal Sendiri	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Sumber : Vila Lakshmi

Berdasarkan Tabel I.1 dapat diketahui data yang diperlukan untuk menganalisis pusat biaya, pusat pendapatan, pusat laba dan pusat investasi pada Vila Lakshmi dari tahun 2009 sampai tahun 2011. Berkaitan dengan pusat biaya, pada tahun 2009 realisasi biaya di ketahui lebih besar dibandingkan dengan biaya yang dianggarkan dengan selisih sebesar Rp.166.465.065,-. Pada tahun 2010 realisasi biaya realisasi biaya di ketahui lebih kecil dibandingkan dengan biaya yang dianggarkan dengan selisih sebesarRp. 295.743.531 dan pada tahun 2011 realisasi biaya di ketahui lebih besar dibandingkan dengan biaya yang dianggarkan dengan selisih sebesar Rp. 8.486.380,-.

Pusat Pendapatan dilihat dari realisasi pendapatan pada tahun 2009 menunjukkan selisih yang lebih tinggi dibandingkan dengan pendapatan yang dianggarkan yaitu sebesar Rp. 311.368.742. Pada tahun 2010 realisasi pendapatan menunjukkan selisih yang lebih rendah dibandingkan dengan pendapatan yang dianggarkan yaitu sebesar Rp. 493.153.336 dan pada tahun 2010 realisasi pendapatan menunjukkan selisih yang lebih tinggi dibandingkan dengan pendapatan yang dianggarkan yaitu sebesar Rp. 72.599.297,-.

Pusat laba dilihat dari realisasi pencapaian laba kotor pada tahun 2009 menunjukkan selisih lebih tinggi sebesar Rp.288.904.948 dari yang dianggarkan, pada tahun 2010 realisasi pencapaian laba kotor menunjukkan selisih lebih rendah sebesar Rp. 493.074.594 dari yang dianggarkan dan pada tahun 2011 realisasi pencapaian laba kotor pada tahun 2009 menunjukkan selisih lebih tinggi sebesar Rp. 97.037.900,-.

Realisasi pencapaian laba operasi pada tahun 2009 menunjukkan selisih yang lebih tinggi Rp. 62.767.762 dari yang dianggarkan, pada tahun 2010 realisasi pencapaian laba operasi menunjukkan selisih yang lebih rendah Rp. 166.796.909 dari yang dianggarkan dan pada tahun 2011 realisasi pencapaian laba operasi menunjukkan selisih yang lebih rendah Rp. 152.868.029 dari yang dianggarkan. Realisasi pencapaian laba bersih setelah pajak pada tahun 2009 menunjukkan selisih lebih tinggi sebesar Rp. 321.773.762 dari yang dianggarkan, pada tahun 2010 realisasi pencapaian laba bersih setelah pajak menunjukkan selisih lebih rendah sebesar Rp. 84.347.023 dari yang dianggarkan dan pada tahun 2011 realisasi pencapaian bersih setelah pajak menunjukkan selisih lebih tinggi sebesar Rp. 105.806.546,-.

Pusat Investasi dilihat dari total aktiva dan modal sendiri berdasarkan neraca dari tahun 2009 sampai tahun 2011. Realisasi total aktiva pada tahun 2009 menunjukkan selisih yang lebih tinggi yaitu Rp. 359.535.527dari yang dianggarkan sedangkan realisasi modal sendiri menunjukkan selisih yang lebih tinggi sebesar Rp.199.151.285. Pada tahun 2010 realisasi total aktiva menunjukkan selisih yang lebih rendah yaitu Rp. 391.952.997 dari yang dianggarkan sedangkan realisasi modal sendiri menunjukkan selisih juga lebih rendah sebesar Rp.292.130.090 dan pada tahun 2011 realisasi total aktiva menunjukkan selisih yang lebih rendah yaitu Rp. 153.579.174 dari yang dianggarkan sedangkan realisasi modal sendiri menunjukkan selisih yang lebih tinggi sebesar Rp.154.033.494,-.

Tabel I.2.
Vila Saba
Anggaran dan Realisasi Pusat Pertanggungjawaban
Dari Tahun 2009 - 2011
(Dalam Rupiah)

Tahun	Pusat Pertanggungjawaban	Anggaran	Realisasi	Selisih
2009	Pusat Biaya	1.087.719.361	1.516.951.406	(429.232.045)
	Pusat Pendapatan	1.342.422.542	1.968.702.265	(626.279.723)
	Pusat Laba			
	– Laba Kotor	1.209.647.117	1.773.968.565	(564.321.448)
	– Laba Operasi	121.927.757	237.017.159	(115.089.402)
	– Laba Bersih Setelah Pajak	103.651.416	196.120.497	(92.469.081)
	Pusat Investasi			
	– Total Aktiva	425.293.819	285.647.036	139.646.783
	– Modal Sendiri	277.005.520	135.712.603	141.292.917
2010	Pusat Biaya	1.359.649.201	1.442.942.813	(83.293.612)
	Pusat Pendapatan	1.950.606.009	2.166.241.985	(215.635.976)
	Pusat Laba			
	– Laba Kotor	1.709.275.306	1.876.490.985	(167.215.679)
	Laba Operasi	349.626.105	433.538.172	(83.912.067)
	– Laba Bersih Setelah Pajak	313.885.782	385.759.072	(71.873.290)
	Pusat Investasi			
	– Total Aktiva	414.188.203	1.018.379.021	(604.190.818)
	– Modal Sendiri	182.735.706	522.440.769	(339.705.063)
2011	Pusat Biaya	1.619.561.501	1.648.244.820	(28.683.319)
	Pusat Pendapatan	2.343.854.406	2.451.233.783	(107.379.377)
	Pusat Laba			
	– Laba Kotor	2.102.523.701	2.170.131.368	(67.607.667)
	– Laba Operasi	485.091.062	577.236.781	(92.145.719)
	– Laba Bersih Setelah Pajak	409.223.043	451.769.661	(42.546.618)
	Pusat Investasi			
	– Total Aktiva	1.323.892.727	1.752.259.114	(428.366.387)
	Modal Sendiri	731.417.076	996.979.383	(265.562.307)

Sumber : Vila Saba

Berdasarkan Tabel I.2 dapat diketahui data yang diperlukan untuk menganalisis pusat biaya, pusat pendapatan, pusat laba dan pusat investasi pada Vila Saba dari tahun 2009 sampai tahun 2011. Berkaitan dengan pusat biaya, pada tahun 2009 realisasi biaya di ketahui lebih besar dibandingkan dengan biaya yang dianggarkan dengan selisih sebesar Rp.429.232.045,-. Pada tahun 2010 realisasi biaya realisasi biaya di ketahui lebih besar dibandingkan dengan biaya yang dianggarkan dengan selisih sebesar Rp. 83.293.612 dan pada tahun 2011 realisasi biaya di ketahui lebih besar dibandingkan dengan biaya yang dianggarkan dengan selisih sebesar Rp. 28.683.319,-.

Pusat Pendapatan dilihat dari realisasi pendapatan pada tahun 2009 menunjukkan selisih yang lebih tinggi dibandingkan dengan pendapatan yang dianggarkan yaitu sebesar Rp. 626.279.723. Pada tahun 2010 realisasi pendapatan menunjukkan selisih yang lebih tinggi dibandingkan dengan pendapatan yang dianggarkan yaitu sebesar Rp. 215.635.976 dan pada tahun 2010 realisasi pendapatan menunjukkan selisih yang lebih tinggi dibandingkan dengan

pendapatan yang dianggarkan yaitu sebesar Rp. 107.379.377,-.

Pusat laba dilihat dari realisasi pencapaian laba kotor pada tahun 2009 menunjukkan selisih lebih tinggi sebesar Rp.564.321.448 dari yang dianggarkan, pada tahun 2010 realisasi pencapaian laba kotor menunjukkan selisih lebih tinggi sebesar Rp. 167.205.679 dari yang dianggarkan dan pada tahun 2011 realisasi pencapaian laba kotor pada tahun 2009 menunjukkan selisih lebih tinggi sebesar Rp. 67.607.657,-. Realisasi pencapaian laba operasi pada tahun 2009 menunjukkan selisih yang lebih tinggi Rp. 135.089.402 dari yang dianggarkan, pada tahun 2010 realisasi pencapaian laba operasi menunjukkan selisih yang lebih tinggi Rp.83.912.067 dari yang dianggarkan dan pada tahun 2011 realisasi pencapaian laba operasi menunjukkan selisih yang lebih tinggi Rp. 36.795.478 dari yang dianggarkan. Realisasi pencapaian laba bersih setelah pajak pada tahun 2009 menunjukkan selisih lebih tinggi sebesar Rp. 92.469.081 dari yang dianggarkan, pada tahun 2010 realisasi pencapaian laba bersih setelah pajak menunjukkan selisih lebih tinggi sebesar Rp. 71.873.290 dari yang dianggarkan dan pada tahun 2011 realisasi pencapaian laba bersih setelah pajak menunjukkan selisih lebih tinggi sebesar Rp. 92.145.719,-.

Pusat Investasi dilihat dari total aktiva dan modal sendiri berdasarkan neraca dari tahun 2009 sampai tahun 2011. Realisasi total aktiva pada tahun 2009 menunjukkan selisih yang lebih rendah yaitu Rp. 139.646.783 dari yang dianggarkan sedangkan realisasi modal sendiri menunjukkan selisih yang juga lebih rendah sebesar Rp.141.292.917. Pada tahun 2010 realisasi total aktiva menunjukkan selisih yang lebih tinggi yaitu Rp. 604.190.818 dari yang dianggarkan sedangkan realisasi modal sendiri menunjukkan selisih juga lebih tinggi sebesar Rp.339.705.063 dan pada tahun 2011 realisasi total aktiva menunjukkan selisih yang tinggi yaitu Rp. 428.366.387 dari yang dianggarkan sedangkan realisasi modal sendiri menunjukkan selisih yang lebih tinggi sebesar Rp.265.562.307,-.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kinerja pusat – pusat pertanggungjawaban dilihat dari pusat biaya, pusat pendapatan, pusat laba dan pusat investasi pada Vila Lakshmi dan Vila Saba di wilayah Seminyak Kabupaten Badung dari tahun 2009 sampai tahun 2011?

2. Bagaimanakah perbandingan kinerja pusat – pusat pertanggungjawaban pada Vila Lakshmi dengan Vila Saba di wilayah seminyak Kabupaten Badung dari tahun 2009 sampai tahun 2011?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis kinerja pusat – pusat pertanggungjawaban dilihat dari pusat biaya, pusat pendapatan, pusat laba dan pusat investasi pada Vila Lakshmi dan Vila Saba di wilayah Seminyak Kabupaten Badung dari tahun 2009 sampai tahun 2011.

2. Untuk melakukan perbandingan analisis kinerja pusat – pusat pertanggungjawaban pada Vila Lakshmi dengan Vila Saba di wilayah Seminyak Kabupaten Badung dari tahun 2009 sampai tahun 2011.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Vila atau Pondok Wisata

Vila berorientansi pada kenyaman rumah sendiri dan lebih kepada menjaga privasi masing-masing wisatawan. Tempatnya kadang-kadang berada di daerah pedalaman atau jauh dari kota, tetapi ada juga yang di daerah perkotaan dengan suasana alam pedesaan. Pondok wisata atau vila diciptakan untuk memberikan kenyaman dan lebih

leluasa. Melakukan hal-hal yang lebih pribadi dengan privasi yang keamannya yang terjaga. Disamping itu vila atau pondok wisata banyak dikembangkan di daerah pedesaan untuk lebih dapat memanfaatkan potesi daerah setempat, dan tentunya dapat meningkatkan perekonomian masyarakat.

2. Tujuan dan Fungsi Vila atau Pondok Wisata

Menurut Perda No. 20 tentang Perizinan Usaha Pariwisata adapun tujuan dari vila atau pondok wisata adalah sebagai berikut:

a. Menyediakan tempat peristirahatan bagi para wisatawan.
b. Memberikan kualitas dan tingkat kenyanan bagi wisatawan yang berlibur.
c. Membantu meningkatkan industri pariwisata.
d. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan sumber daya alam yang ada.

Adapun fungsi dari vila atau pondok wisata adalah sebagai berikut (Perda No. 20 tentang Perizinan Usaha Pariwisata) :

a. Sebagai lembaga yang menyediakan tempat peristirahatan bagi para wisatawan.
b. Sebagai lembaga yang mengelola semua potensi yang dimiliki oleh daerah.

3. Pengertian Akuntansi Pertanggung-jawaban

"Akuntansi pertanggungjawaban (*Responsibility Center*) adalah sebuah unit organisasi yang dipimpin oleh seorang manajer yang bertanggung jawab atas seperangkat aktivitas tertentu untuk membentuk suatu hierarki organisasional atau suatu alat jaringan akhir dalam meraih tujuan organisasional" (Henry Simamora,2005).

4. Manfaat Informasi Akuntansi Pertanggung jawaban

Manfaat akuntansi pertanggung jawaban adalah untuk membantu manajer mengevaluasi dan menilai prestasi manajer masing-masing pusat pertanggung jawaban dan sebagai alat pemotivasi para manajer pusat-pusat pertanggung jawaban untuk mencapai tujuan perusahaan.

5. Pengertian Pusat Pertangungjawaban

"Pusat pertanggung jawaban (*responsibility center*) yaitu suatu bagian atau unit organisasi yang dipimpin oleh seorang manajer yang bertanggung jawab atas kinerja unitnya, kegiatannya mengolah masukan menjadi keluaran yang diserahkan kepada pusat pertanggung jawaban yang lain dalam suatu organisasi (S. Munawir, 2006).

6. Pusat-pusat Pertanggung jawaban

a. Pusat Biaya

"Pusat biaya adalah pusat pertanggung jawaban yang manajernya hanya bertanggungjawab terhadap biaya, dan keberbasilannya manajernya diukur atas dasar masukan atau biaya yang terjadi (S. Munawir, 2006)".

1) Pusat biaya teknik (*engineered expense center*)
2) Pusat biaya kebijakan (*discretionary expense center*)

b. Pusat Pendapatan

Pusat Pendapatan diukur prestasinya dengan mencari selisih pendapatan sesungguhnya dengan pendapatan yang dianggarkan. Pusat pendapatan dihitung dengah rumus (Slamet Sugiri dan Sulastiningsih, 2004) :

Selisih pendapatan = Pendapatan sesungguhnya — Pendapatan yang dianggarkan.

Selisih positif menunjukkan laba (menguntungkan) karena laba sesungguhnya melebihi laba yang dianggarkan dan selisih negatif menunjukkan rugi (tidak menguntungkan).

c. Pusat Laba

Pusat laba adalah pusat pertanggung jawaban yang manajernya harus bertanggungjawab terhadap pendapatan dengan biaya yang terjadi pada pusat laba tersebut, dan manajernya diukur prestasinya atas dasar laba yang diperoleh .

1) Gross Profit Margin (GPM)

Gross Profit Margin dapat dihitung dengan rumus:

$$\textit{Gross Profit Margin} = \frac{\text{Laba kotor}}{\text{Penjualan}} \text{x}100\%$$

2) Operating Profit Margin (OPM)

Operating profit margin dihitung sebagai berikut:

Operating Profit Margin =

$$\frac{\text{Laba bersih setelah pajak}}{\text{Penjualan}} \text{ x}100\%$$

3) Net Profit Margin (NPM)

Profit Margin dapat dihitung sebagai berikut:

Net Profit Margin =

$$\frac{\text{Laba bersih setelah pajak}}{\text{Penjualan}} \text{x}100\% \quad .$$

d. Pusat Investasi

"Pusat investasi adalah pusat pertanggungjawaban yang manajernya bertanggungjawab terhadap pendapatan, biaya, dan investasi yang terjadi pada pusat pertanggung jawaban tersebut. Prestasi manajer pusat investasi diukur atas dasar laba yang dihasilkan dibandingkan dengan aktiva yang digunakan untuk menghasilkan laba tersebut (S. Munawir, 2006)".

Pusat investasi dapat dianalisis dengan metode yaitu:

a) Return On Investment (ROI)

Return On Investment dapat dihitung dengan rumus (Faisal Abdullah, 2005) :

$$\text{ROI} = \frac{\text{Laba bersih setelah pajak}}{\text{Total aktiva}} \text{x}100\%$$

b) Return On Equity (ROE)

Return On Equity dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{ROI} = \frac{\text{Laba bersih setelah pajak}}{\text{Modal sendiri}} \text{x}100\%$$

c) Residual Income (RI)

Residual Income dapat dihitung dengan rumus (Abdul Halim dan Bambang Supomo, 2005) :

RI = Laba – Biaya modal

7. Penggolongan Biaya Terkendali dan Biaya Tidak Terkendali

a. Pengertian Biaya Terkendali dan Biaya Tidak Terkendali

"Biaya terkendali adalah biaya di dalam sebuah pusat pertanggung jawaban yang dapat dipengaruhi secara signifikan oleh manajer pusat pertanggung jawaban selama periode waktu tertentu. Biaya tak terkendali adalah biaya di dalam sebuah pusat pertanggung jawaban yang tidak dapat dipengaruhi secara signifikan oleh manajer pusat pertanggung jawaban selama periode waktu tertentu (Henry Simamora, 2005)".

b. Penggolongan Biaya Terkendali dan Biaya Tidak Terkendali

1) Biaya tidak terkendali

a) Engineered variable cost
b) Commited fixed Cost

2) Biaya terkendali

a) Discretionary Wriable cost
b) Discretionary fixed cost

8. Anggaran

"Anggaran atau budget adalah perencanaan keuangan (perencanaan yang dinyatakan dalam satuan uang) secara menyeluruh untuk periode mendatang (biasanya untuk jangka waktu satu tahun), yang mengidentifikasikan tujuan dan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut (S. Munawir, 2006)".

9. Penilaian Kinerja

"Penilaian kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses (Indra Bastian, 2005).

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Vila Lakshmi yang beralamat di Jalan Laksmana no. 22 Seminyak dan Vila Saba yang beralamat di Jalan Pantai Berawa. Obyek dalam penelitian ini adalah laporan keuangan terdiri dari neraca dan laporan laba rugi dari tahun 2009 sampai tahun 2011.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Kuantitatif

Melakukan beberapa perhitungan terhadap data yang diperoleh untuk memecahkan masalah yang ada sesuai dengan tujuan penelitian untuk menganalisis kinerja pusat-pusat pertanggung jawaban yaitu pusat biaya, pusat pendapatan, pusat laba dan pusat investasi.

a. Pusat Biaya

Pusat biaya diukur kinerjanya dengan membandingkan biaya terkendalikan sesungguhnya dengan biaya terkendalikan menurut anggaran. Sehingga selisih biaya dapat dihitung dengan rumus (Slamet Sugiri dan Sulastiningsih, 2004) :

Selisih biaya = Biaya sesungguhnya - Biaya yang dianggarkan

Kriteria:

b. Pusat Pendapatan

Selisih pendapatan = Pendapatan sesungguhnya - Pendapatan yang dianggarkan.

1) Gross Profit Margin

Dapat dirumuskan sebagai berikut (Faisal Abdullah, 2005) :

$$\textit{Gross Profit Margin} = \frac{\text{Laba kotor}}{\text{Penjualan}} \text{ x } 100\%.$$

2) Operating Profit Margin

Dapat diruinuskan sebagai berikut (Faisal Abdullah, 2005) :

$$\textit{Operating Profit Margin} = \frac{\text{Laba operasi}}{\text{Penjualan}} \text{ x } 100\%$$

3) Net Profit Margin

Dapat dirumuskan sebagai berikut (Faisal Abdullah, 2005) :

$$\textit{Net Profit Margin} = \frac{\text{Laba bersih setelah pajak}}{\text{Penjualan}} \text{ x } 100\%$$

c. Pusat Investasi

1) Pendekatan *Return On Investment* (ROI)

Return On Investment dapat dirumuskan dengan (Faisal Abdullah, 2005):

$$\text{ROI} = \frac{\text{Laba bersih setelah pajak}}{\text{Total aktiva}} \text{ x } 100\%$$

ROI =

$$\frac{\text{Laba bersih setelah pajak}}{\text{Pendapatan}} \times \frac{\text{Pendapatan}}{\text{Investasi}}$$

ROl = % Laba dari penghasilan x Perputaran modal

2) Pendekatan *Residual Income* (RI)

Residual Income (RI) = Laba - Biaya modal

3) Return On Equity (ROE)

$$\text{ROE} = \frac{\text{Laba bersih setelah pajak}}{\text{Modal sendiri}} \times 100\%$$

IV. ANALISIS

A. Analisis Penelitian

1. Analisis Vila Lakshmi
a. Pusat Biaya

Penilaian kinerja selisih pusat biaya yang dianggarkan dengan realisasi pada Vila Lakshmi di Wilayah Seminyak dari tahun 2009 sampai tahun 2011 adalah sebagai berikut :

Tahun 2009 sebesar Rp. 166.465.066,-Tahun 2010 sebesar (Rp. 295.743.531,-) dan Tahun 2011 sebesar (Rp. 8.486.380,-)

b. Analisis Pusat Pendapatan

Penilaian kinerja pusat pendapatan selisih pusat biaya yang dianggarkan dengan realisasi pada Vila Lakshmi di Wilayah Seminyak dari tahun 2009 sampai tahun 2011 adalah sebagai berikut :

Tahun 2009 sebesar Rp. 311.368.742, Tahun 2010 sebesar (Rp. 493.153.336,-) dan Tahun 2011 = (Rp. 72.599.297,-)

c. Analisis Pusat Laba

1) Gross Profit Margin Yang Dianggarkan

a) Tahun 2009 = 91,01%
b) Tahun 2010 = 90,85%
c) Tahun 2011 = 91,33%

Besarnya *Gross Profit Margin* yang sesungguhnya yaitu :

a) Tahun 2009 = 91,19%
b) Tahun 2010 = 89,12%
c) Tahun 2011 = 92,35%

2) Operating Profit Margin Yang Dianggarkan

a) Tahun 2009 = 18,88%
b) Tahun 2010 = 28,32%
c) Tahun 2011 = 38,28%

Besarnya *Operating Profit Margin* yang sesungguhnya

a) Tahun 2009 = 19,01%
b) Tahun 2010 = 27,28%
c) Tahun 2011 = 42,42%

3) Besarnya *Net Profit Margin* yang dianggarkan yaitu :

a) Tahun 2009 = 7,72%
b) Tahun 2010 = 15,84%
c) Tahun 2011 = 22,80%

Besarnya *Net Profit Margin* yang sesungguhnya yaitu :

a) Tahun 2009 = 17,61%
b) Tahun 2010 = 15,60%
c) Tahun 2011 = 25,75%

d. Analisis Pusat Investasi

1) *Return on Investment* Yang Dianggarkan:

a) Tahun 2009 = 6,44%
b) Tahun 2010 = 13,62%
c) Tahun 2011 = 19,72%

Besarnya *Return on Investment* yang sesungguhnya yaitu :

a) Tahun 2009 = 14,75%
b) Tahun 2010 = 12,66%
c) Tahun 2011 = 23,91%

2) Residual Income

Besarnya *Residual Income* (RI) yang dianggarkan perusahaan yaitu :

a) Tahun 2009 Rp. 275.049.806
b) Tahun 2010 Rp. 634.823.499
c) Tahun 2011 Rp. 923.425.022

Besarnya *Residual Income* (RI) yang sesungguhnya yaitu :

a) Tahun 2009 Rp. 311.660.243
b) Tahun 2010 Rp. 494.483.423
c) Tahun 2011 Rp. 1.023.773.458

3) Besarnya *Return on Equity* yang dianggarkan yaitu :

a) Tahun 2009 = 33,69%
b) Tahun 2010 = 59,11%
c) Tahun 2011 = 85,79%

Besarnya *Return on Equity* yang sesungguhnya yaitu :

a) Tahun 2009 = 64,83%
b) Tahun 2010 = 75,04%
c) Tahun 2011 = 82,98%

2. Analisis Vila Saba

a. Analisis Pusat Biaya

Penilaian kinerja pusat biaya pada Vila Lakshmi di Wilayah Seminyak dari tahun 2009 sampai tahun 2011 adalah sebagai berikut adalah Tahun 2009 sebesar Rp. 429.232.045, Tahun 2010 sebesar Rp. 83.293.612, dan Tahun 2011 sebesar Rp. 28.683.319,-

b. Analisis Pusat Pendapatan

Penilaian kinerja pusat pendapatan pada Vila Saba di Wilayah Seminyak dari tahun 2009 sampai tahun 2011 adalah sebagai berikut :

Tahun 2009 sebesar Rp. 626.279.722,Tahun 2010 sebesar Rp. 215.635.976, dan Tahun 2011 sebesar Rp. 107.379.378,

c. Analisis Pusat Laba

1) Besarnya *Gross Profit Margin* yang dianggarkan perusahaan yaitu:

a) Tahun 2009 = 90,11%
b) Tahun 2011 = 87,63%
c) Tahun 2011 = 89,70%

Besarnya *Gross Profit Margin* yang sesungguhnya yaitu :

a) Tahun 2009 = 88,08%
b) Tahun 2010 = 86,62%
c) Tahun 2011 = 88,53%

2) Besarnya *Operating Profit Margin* yang dianggarkan yaitu :

a) Tahun 2009 = 9,02%
b) Tahun 2011 = 17,82%
c) Tahun 2011 = 20,69%

Besarnya *Operating Profit Margin* yang sesungguhnya yaitu :

a) Tahun 2009 = 12,71%
b) Tahun 2010 = 21,99%
c) Tahun 2011 = 23,55%

3) Besarnya *Net Profit Margin* yang dianggarkan yaitu :

a) Tahun 2009 = 7,72%
b) Tahun 2010 = 16,09%
c) Tahun 2011 = 17,46%

Besarnya *Net Profit Margin* yang sesungguhnya yaitu :

a) Tahun 2009 = 9,96%
b) Tahun 2010 = 17,81%
c) Tahun 2011 = 18,43%

d. Analisis Pusat Investasi

1) Besarnya *Return on Investment* yang dianggarkan yaitu :

a) Tahun 2009 = 24,37%
b) Tahun 2010 = 75,78%
c) Tahun 2011 = 17,33%

Besarnya *Return on Investment* yang sesungguhnya yaitu :

a) Tahun 2009 = 68,66%
b) Tahun 2010 = 37,88%
c) Tahun 2011 = 25,78%

2) *Residual Income*

Besarnya *Residual Income* (RI) yang dianggarkan yaitu :

a) Tahun 2009 Rp. 90.319.914
b) Tahun 2010 Rp. 319.693.593
c) Tahun 2011 Rp. 405.657.499

Besarnya *Residual Income* (RI) yang sesungguhnya yaitu :

a) Tahun 2009 Rp. 229.621.798
b) Tahun 2010 Rp. 407.360.176
c) Tahun 2011 Rp. 472.101.234

3) Besarnya *Return on Equity* yang dianggarkan yaitu :

a) Tahun 2009 = 37,41%
b) Tahun 2010 = 171,77%
c) Tahun 2011 = 55,95%

Besarnya *Return on Equity* yang sesungguhnya yaitu :

a) Tahun 2009 = 144,51
b) Tahun 2010 = 73,84%
c) Tahun 2011 = 45,31%

B. Pembahasan

1. Pembahasan Analisis Vila Lakshmi

Kinerja pusat biaya pada tahun 2009 adalah tidak efisien, sedangkan kinerja pada tahun 2010 dan 2011 adalah efisien. Kinerja pusat pendapatan di tahun 2009 menunjukkan hasil yang menguntungkan dan pada tahun 2010 dan 2011 menunjukkan hasil yang tidak menguntungkan. Kinerja pusat laba dilihat dari :

a. *Gross Profit Margin* (GPM) tahun 2009 adalah menguntungkan,tahun 2010 adalah tidak menguntungkan dan tahun 2011 adalah menguntungkan.

b. *Operating Profit Margin* pada tahun 2009 menunjukkan hasil yang menguntungkan,pada tahun 2010 menunjukkan hasil yang tidak menguntungkan dan pada tahun 2011 menunjukkan hasil yang menguntungkan.

c. *Net Profit Margin* pada tahun 2009 menunjukkan hasil yang menguntungkan,pada tahun 2010 menunjukkan hasil yang tidak menguntungkan dan pada tahun 2011 menunjukkan hasil yang menguntungkan.

Kinerja Pusat Investasi dapat dilihat dari :

a. *Return On Investment* (ROI) pada tahun 2009 menunjukkan hasil yang menguntungkan,pada tahun 2010 menunjukkan hasil yang tidak menguntungkan dan pada tahun 2011 menunjukkan hasil yang menguntungkan.

b. *Residual Income* (RI) pada tahun 2009 menunjukkan hasil yang menguntungkan,pada tahun 2010 menunjukkan hasil yang tidak menguntungkan dan pada tahun 2011 menunjukkan hasil yang menguntungkan.

c. *Return on Equity* (ROE) pada tahun 2009 dan tahun 2010 menunjukkan hasil yang menguntugkan dan pada tahun 2011 menunjukkan menunjukkan hasil yang tidak menguntungkan.

2. Pembahasan Analisis Vila Saba

Kinerja pusat biaya dari tahun 2009 sampai tahun 2011 adalah tidak efisien.

Kinerja pusat pendapatan dari tahun 2009 sampai tahun 2011 menunjukkan hasil yang menguntungkan. Kinerja pusat laba dilihat dari :

a. *Gross Profit Margin* pada tahun 2009 menunjukkan hasil yang tidak menguntungkan pada tahun 2010 menunjukkan hasil yang tidak menguntungkan pada tahun 2011 menunjukkan hasil yang tidak menguntungkan.

b. *Operating Profit Margin* dari tahun 2009 sampai tahun 2011 menunjukkan hasil yang menguntungkan.

c. *Net Profit Margin* dari tahun 2009 sampai tahun 2011 menunjukkan hasil yang menguntungkan.

Kinerja pusat investasi dilihat dari :

a. *Return on Investment* pada tahun 2009 menunjukkan hasil yang menguntugkan,pada tahun 2010 menunjukkan hasil yang tidak menguntungkan dan pada tahun 2011 menunjukkan hasil yang menguntungkan.

b. *Residual Income* (RI) pada tahun 2009 terjadinya peningkatan laba usaha dan peningkatan aset perusahaan,pada tahun 2010 terjadinya peningkatan laba usaha dan peningkatan aset perusahaan dan pada tahun 2011 terjadinya peningkatan laba usaha dan peningkatan aset perusahaan.

c. *Return on Equity* (ROE) pada tahun 2009 dan tahun menunjukkan hasil yang menguntugkan dan pada tahun 2010 dan 2011 menunjukkan menunjukkan hasil yang tidak menguntungkan.

3. Perbandingan Analisis Kinerja Pusat – Pusat Pertanggungjawaban Antara Vila Lakshmi dan Vila Saba

Perbandingan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa kinerja pusat biaya Vila Lakshmi lebih baik dari kinerja pusat biaya Vila Saba. Perbandingan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa kinerja pusat pendapatan Vila Saba lebih baik dari kinerja pusat biaya Vila Lakshmi. Perbandingan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa kinerja pusat laba Vila Saba lebih baik dari kinerja pusat biaya Vila Lakshmi. Perbandingan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa kinerja pusat investasi Vila Saba lebih baik dari kinerja pusat biaya Vila Lakshmi.

Berdasarkan hasil perbandingan analisis kinerja pusat pusat pertanggung-jawaban antara Vila Lakshmi dan Vila Saba menunjukkan bahwa kinerja pusat pertanggungjawaban Vila Saba lebih baik dari Vila Lakshmi.

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil perbandingan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan hasil perbandingan analisis kinerja pusat – pusat pertanggungjawaban dilihat dari pusat biaya, pusat pendapatan, pusat laba dan pusat investasi pada Vila Lakshmi dan Vila Saba di Wilayah Seminyak dari tahun 2009 sampai tahun 2011, yaitu:

1. Pusat Biaya

Hasil perbandingan analisis pusat biaya menunjukkan bahwa kinerja pusat biaya Vila Lakshmi lebih baik dari kinerja pusat biaya Vila Saba.

2. Hasil perbandingan analisis pusat pendapatan menunjukkan bahwa kinerja pusat pendapatan Vila Saba lebih baik dari kinerja pusat biaya Vila Lakshmi.

3. Hasil perbandingan analisis pusat laba menunjukkan bahwa kinerja pusat laba Vila Saba lebih baik dari kinerja pusat biaya Vila Lakshmi.

4. Hasil perbandingan analisis pusat investasi menunjukkan bahwa kinerja pusat investasi Vila Saba lebih baik dari kinerja pusat biaya Vila Lakshmi.

Berdasarkan hasil perbandingan analisis ki-nerja pusat pusat pertanggungjawaban antara Vila Lakshmi dan Vila Saba menunjukkan bahwa kinerja pusat pertanggungjawaban Vila Saba lebih baik dari Vila Lakshmi.

B. Saran- saran

Berdasarkan hasil simpulan, maka diajukan beberapa saran bagi Vila Lakshmi dan Vila Saba di Wilayah Seminyak dalam mengambil keputusan – keputusan yang akan datang, yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja yang diterapkan perusahaan akan lebih baik dan sempurna jika menggunakan konsep akuntansi pertanggungjawaban dan dapat memisahkan antara biaya terkendalikan dengan biaya tidak terkendalikan.

2. Dari analisis pusat biaya diketahui kinerja pusat biaya adalah tidak efisien.

Disarankan dilakukan pengendalian terhadap biaya usaha yaitu biaya – biaya yang termasuk dalam biaya operasional. Pengendalian biaya dapat dilakukan dengan mencari dasar –dasar dan menetapkan standar untuk biaya ,membandingkan antara biaya standard dengan biaya sesungguhnya, sehingga dapat mengurangi penyimpangan terhadap biaya.

DAFTAR RUJUKAN

Abdul Halim dan Bambang Supomo, 2005, Akuntansi Manajemen, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Bambang Hariadi, 2005, Akuntansi Manajemen, Suatu Sudut Pandang, Edisi I, Penerbit BPF - UGM, Yogyakarta.

Faisal Abdullah, 2005, Dasar-dasar Manajemen Keuangan, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Hansen dan Mowen, 2005, *Management Accounting*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Henry Simamora, 2005, Akuntansi Manajemen, Cetakan Pertama, Salemba Empat, Jakarta.

Indra Bastian, 2005, Akuntansi Manajemen di indonesia, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Mohamad Mansun, 2005, Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Mulyadi, 2007, Akuntansi Biaya, Penerbit Aditya Madia, Yogyakarta.

Murti Sumarni dan John Soeprihanto, 2005, Pengantar Bisnis (Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan), Edisi Kelima, Penerbit : Liberty, Yogyakarta.

Perda No. 20 tentang Perizinan Usaha Pariwisata

S. Munawir, 2006, Akuntansi Keuangan dan Manajemen, Edisi Pertama, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Slamet Sugiri dan Sulastiningsih, 2004, Akuntansi Manajemen, Edisi Revisi Penerbit UPP AMP YKPN.

Sofyan Syafri Harahap, 2005, Teori Akuntansi, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

Sunarto, 2004, Akuntansi Manajemen, Penerbit Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata.

Jumlah Vila di Wilayah Kabupaten Badung. Tersedia di http://www.BPS.go.id\ (25 Maret 2011)

PERANAN SEKRETARIS DALAM MELANCARKAN TUGAS PERKANTORAN DI HOTEL MELIA BALI, NUSA DUA

Oleh

Sagung Mas Suryaniadi
(Dosen Politeknik Negeri Bali)

Abstract: *The main role of a secretary is to assist the manager or the leader of the company to do his job. Bisides a secretary is mean something to the other employee.*

There are many things a secretary should do in her job. For some reason a secretary couldn't do their jobs and duties optimally even sometimes couldn't finish some of them at all. Their reaserch is aim to the role of a secretary to do office explore practice at Melia Bali Nusa Dua.

The problem for this reaserch is how much the role of a secretary could contribute to the job of office practice at Melia Bali Nusa Dua. And the aim of this reaserch is to know more about secretary's duties and how much she could complete them well. The result of this reaserch is to do some contribution to the process of curriculum development at Bussiness Administration Politeknik Negeri Bali.

Data collection is done by interview, observation and questionnaire. The result is described descriptionly. The result of the reaserch is 72,13% of secretary's duties shown has important contribution to office practice. It is said to be in good level of standard.

Key Words: *Secretary, Secretary duties, Office Practise.*

Pendahuluan

Di era globalisasi dewasa ini, dimana ilmu pengetahuan dan teknologi sudah berkembang pesat. Persaingan bisnis pun semakin kuat baik di bidang industri, perdagangan maupun pariwisata.

Pulau Bali merupakan salah satu daerah tujuan wisata, baik itu wisatawan domestik maupun mancanegara. Pulau yang dikenal dengan *Pulau Seribu Pura* ini memiliki keindahan alam, khusunya pantai sebagai salah satu obyek wisata yang banyak diminati oleh wisatawan, sehingga mendorong para pebisnis untuk membangun sebuah usaha yang terkait dengan kebutuhan para wisatawan, seperti hotel, villa, biro perjalanan, tempat hiburan dan jasa pelayanan lainnya.

Melia Bali merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam jasa pelayanan akomudasi baik untuk wisatawan domestic maupun wisatawan mancanegara. Hotel Melia Bali adalah hotel berkategori bintang lima yang merupakan usaha patungan dari Hotel Sol Melia Spanyol dengan PT Suryalaya Anindita International Jakarta. Melia Bali Menyediakan 494 kamar (termasuk 10 Villa).

Terkait dengan hal tersebut, selain produk yang ditawarkan, keberhasilan dari suatu usaha juga dapat dipengaruhi oleh

pelayanan yang diberikan perusahaan kepada konsumen. Jika konsumen merasa puas, maka mereka akan berkeinginan untuk datang kembali.

Memberikan pelayanan dalam suatu perusahaan bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Diperlukan suatu manajemen yang baik untuk dapat mewujudkan keberhasilan tersebut. Manajemen yang baik dapat terwujud dengan adanya seorang pemimpin yang bisa mengkoordinir karyawan dan melaksanakan tugas jabatannya dengan baik.

Sebagai seorang pemimpin dalam suatu perusahan baik dalam skala yang besar maupun kecil sudah barang tentu memiliki tanggung jawab yang lebih besar dari bawahannya. Karena selain bertanggung jawab atas tugas jabatannya, seorang pemimpin juga harus mengawasi dan bertanggung jawab atas hasil kerja karyawan atau bawahannya.

Demi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas perkantoran, pemimpin perusahaan memerlukan seorang sekretaris yang dapat membantu tugas-tugasnya. Seorang sekretaris akan diberikan kepercayaan penuh oleh pimpinan untuk melaksanakan tugas perkantoran. Kelancaran seorang sekretaris dalam menjalankan tugas-tugasnya akan memudahkan pimpinan untuk fokus mengerjakan tugas jabatannya.

Tugas seorang sekretaris kerap kali dikhususkan untuk membantu seorang pimpinan dalam perusahaan. Namun dalam kondisi riilnya selain membantu pimpinan, ternyata seorang sekretaris juga memiliki peran penting bagi karyawan lainnya. Tidak menutup kemungkinan seorang sekretaris juga bisa membantu karyawan lain dalam melaksanakan tugas jabatannya, sehingga terkadang ada beberapa pekerjaan yang tidak dapat dikerjakan dengan maksimal bahkan terkadang ada beberapa pekerjaan yang sama sekali tidak dapat dikerjakan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diangkat judul mengenai peranan sekretaris dalam melancarkan tugas perkantoran di Hotel Melia Bali Nusa Dua.

Adapun masalah yang diajukan adalah seberapa besar peranan sekretaris dalam melancarkan tugas-tugas perkantoran di Hotel Melia Bali? Sedangkan tujuannya adalah untuk mengetahui tugas-tugas sekretaris secara mendetail dan sejauh mana pekerjaan tersebut dapat dikerjakannya. Sehingga hasil temuan tersebut akan dipakai sebagai salah satu acuan untuk merevisi kurikulum di jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali, mengingat penulis adalah salah satu staf pengajar dijurusan tersebut.

Metode Penelitian

Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara langsung dengan karyawan (sekretaris) guna mendapatkan informasi yang terkait berkenaan dengan penelitian. Observasi juga dilakukan untuk mengetahui dari dekat kegiatan atau tugas–tugas yang dikerjakan oleh sekretaris. Kuesioner juga digunakan untuk menjaring data untuk mendukung kedua metode sebelumnya. Responden dalam penelitian ini adalah 10 orang sekretaris yang tersebar di masing-masing departemen di Hotel Melia Bali Nusa Dua.

Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif yaitu teknik analisis dengan menguraikan kondisi yang sesungguhnya yang terjadi di lapangan. Untuk mengetahui seberapa besar tugas-tugas perkantoran yang dapat dikerjakan oleh sekretaris perhitungan diperoleh dari hasil kuesioner yang disebar ke semua sekretaris yang ada di hotel ini. Menurut Riduwan (2003:10) dalam buku Dasar-Dasar Statistika, besarnya peranan sekretaris dalam melancarkan tugas perkantoran dapat dilihat dari seberapa besar tugas-tugas perkantoran yang dapat dikerjakan dengan baik oleh sekretaris.

Tinjauan Pustaka

Untuk mengadakan pendekatan terhadap pokok permasalahan dalam penelitian ini diperlukan beberapa teori sebagai

landasan dalam pemaparan masalah yang diangkat. Dengan adanya beberapa landasan teori akan memungkinkan terciptanya suatu pembahasan yang lebih rinci dan terarah.

Tugas-tugas sekretaris di kantor tidak pernah terlepas dari administrasi, karena administrasi merupakan proses dari kegiatan organisasi. Dimana organisasi merupakan bentuk kerja sama diantara dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan. Salah satu bagian penting dari organisasi adalah proses administrasi, sehingga administrasi juga merupakan bagian dari manajemen, karena dalam prosesnya terdapat unsur penataan dan pengelolaan suatu kegiatan untuk mempermudah mencapai tujuan.

Berdasarkan hal tersebut, ternyata administrasi memiliki keterkaitan dengan organisasi, seperti yang dikemukakan Saiman (2012:12) keterkaitan tersebut dapat dilihat dari beberapa hal seperti adanya proses pencatatan surat-surat dan data lainnya yang sangat berkaitan dengan perkantoran, adanya pencatatan kekayaan dan persediaan yang dimiliki oleh perusahaan untuk aktivitas produksi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut M. Braum dan Ramon C. yang dikutip oleh Wursanto (2006:2), mengatakakan sekretaris merupakan seorang pembantu pimpinan yang bertugas menerima pendiktean, menyiapkan surat-menyurat atau korespondensi, menerima tamu, mengingatkan pimpinan tentang kewajibannya yang resmi atau perjanjiannya serta melakukan tugas-tugas lainnya yang berkaitan dengan peningkatan efektivitas kerja pimpinan. Sedangkan menurut Jess Stein yang dikutip oleh Sedianingsih, dkk. (2010:4), menyatakan bahwa sekretaris adalah: (1) *A person who conducts correspondence, keep record, etc; for an individual or organization* (seseorang yang melakukan korespondensi, memelihara warkat, dan lain-lain untuk perorangan atau organisasi) (2) *An official in charge of department* (seorang pegawai yang mengepalai suatu departemen).

Syarat-syarat untuk menjadi sekretaris menurut Wursanto (2006:22) adalah berkepribadian luwes, kemampuan dalam menghadapi berbagai persoalan dan berbagai macam tantangan dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan dalam mengemukakan ide-ide kepada pihak lain dengan menggunakan bahasa yang lugas, kemampuan berbahasa asing baik lisan maupun tulisan. Percaya diri dalam menghadapi berbagai persoalan. Memiliki kesehatan yang cukup prima akan mempengaruhi prestasi kerja serta mampu membangkitkan gairah atau semangat kerja yang tinggi. Seorang sekretaris di dalam melaksanakan tugasnya harus selalu menunjukkan sikap simpati terhadap siapa pun.

Tugas sekretaris menurut Sedianingsih, dkk (2010:14), menyatakan bahwa tugas-tugas sekretaris meliputi: (1) tugas rutin atau operasional yang hampir setiap hari dihadapi, dilaksanakan tanpa menunggu perintah dari atasan atau tugas yang sesuai dengan *job description*-nya. Tugas rutin ini mencakup: menangani surat masuk dan surat keluar, menerima tamu, menerima telepon dan menelpon, tugas filing, mengatur jadwal kegiatan/agenda pimpinan, dan mengelola kas kecil (*petty cash*). (2) Tugas insidentil dilaksanakan apabila ada instruksi dari pimpinan. Pemberian tugas khusus ini berdasarkan unsur kepercayaan pimpinan kepada sekretaris, karena dapat dianggap mampu dan bisa diandalkan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. (3) Tugas kreatif atau inisiatif, tugas ini dilakukan atas inisiatif sekretaris sendiri tanpa diminta atau instruksi pimpinan, dan wajib dilaksanakan dengan baik. Pada prinsipnya menguntungkan perusahaan secara umum dan pimpinan secara khusus, asalkan tidak menyimpang dengan tugas pimpinan dan wewenang yang diberikan pimpinan.

Sekretaris dapat dibedakan menjadi beberapa jenis. Wursanto (2006:2) mengemukakan, bahwa jenis-jenis sekretaris dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian,

yaitu berdasarkan ruang lingkup dan tanggung jawabnya, berdasarkan bidang kerja, dan berdasarkan kemampuan dan pengalaman kerja. Adapun pengelompokkan dari jenis-jenis sekretaris tersebut adalah sebagai berikut: Berdasarkan ruang lingkup dan tanggung jawabnya ada sekretaris organisasi dan sekretaris pribadi. Sekretaris organisasi merupakan sekretaris yang disamping menjalankan tugas atas perintah pimpinan, juga memiliki kedudukan sebagai manajer yang mengelola suatu unit kerja dalam bidang kesekretariatan. Sedangkan sekretaris pribadi merupakan sekretaris yang hanya melayani atasan namun kedudukannya tetap diperhitungkan dan bahkan kadang-kadang sangat penting. Berdasarkan bidang kerja, di samping memiliki keterampilan dan kemampuan bekerja sebagai sekretaris, seorang sekretaris juga memiliki atau memahami pengetahuan khusus dan keahlian dalam bidang tertentu seperti: sekretaris dalam bidang hukum (*Legal Secretary*), sekretaris dalam bidang kedokteran (*Medical Secretary*), Sekretaris dalam bidang pemasaran (*Marketing Secretary*) dan lain-lain. Berdasarkan kemampuan dan pengalaman kerja sekretaris dapat dibedakan menjadi dua, yaitu sekretaris junior dan sekretaris senior.

Pada dasarnya setiap sekretaris mempunyai peranan yang sama, yaitu membantu kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pimpinan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, seorang sekretaris bukan hanya berhubungan dengan pimpinannya saja melainkan juga dengan klien perusahaan, karyawan lain, dan dengan pekerjaan yang ditekuninya. Adapun peranan sekretaris yang dikemukakan oleh Hartiti dan Tulus Haryono (2003:6) adalah sebagai berikut: (1) Penjaga atau beranda perusahaan, dalam menerima tamu, sekretaris menyeleksi siapa yang bisa dan tidak bisa bertemu dengan pimpinan, kapan waktunya supaya diatur jadwalnya dan tidak saling bertabrakan. *(2) Filter* dan pengelola informasi, surat yang masuk dicatat, diatur, dan diolah terlebih dahulu. Sekretaris mencari, mengolah, menyimpan, mengatur, dan bila diperlukan mencari informasi-informasi yang diperlukan pimpinan. Dengan bertindak sebagai pusat informasi, sekretaris mampu menjalankan peran dan tanggung jawab "Strategis-Teknis-Pendukung" (STI). Adapun penjelasan dari peran tersebut menurut Sedianingsih, dkk (2010:13) adalah sebagai berikut: (a) Peran strategis yaitu peran yang diharapkan dapat memberikan pengaruh positif pada status dan performa organisasi melalui kelancaran arus informasi baik ke dalam maupun ke luar dan (b) Peran teknis yaitu peran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pimpinan. Aktivitas sekretaris yang menyalurkan informasi kepada pimpinan secara jelas dan akurat akan sangat membantu dan memfasilitasi pimpinan untuk menjalankan fungsinya dengan baik. Dengan demikian, semakin berat beban kerja pimpinan maka tugas sekretaris akan semakin intensif.

Besarnya peranan sekretaris dalam melancarkan tugas perkantoran dapat dilihat dari seberapa besar tugas-tugas perkantoran yang dapat dikerjakan dengan baik oleh sekretaris. Untuk mengetahui persentase tugas-tugas sekretaris pada hotel melia Bali dalam hasil penelitian ini akan dipaparkan perhitungan sederhana dari hasil kuesioner dengan *interpretasi skor:*

Angka 0% - 20% = sangat lemah/ sangat jelek = 1

Angka 21% - 40% = lemah/jelek = 2

Angka 41% - 60% = cukup/sedang = 3

Angka 61% - 80% = kuat/baik = 4

Angka 81% - 100% = sangat kuat/sangat baik = 5 (Riduwan, 2003)

Berdasarkan *score* tersebut, maka selanjutnya akan dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Jumlah skor max. X Jumlah pertanyaan X Jumlah responden

Dari perhitungan tersebut akan diperoleh nilai yang merupakan batasan-batasan dari masing-masing ruang pernyataan. Setelah total pernyataan dikalikan dengan masing-masing *score*, maka hasil dari perhitungan tersebut dijumlahkan untuk menghitung persentasenya dengan rumus

Hasil dan Pembahasan

Melihat persaingan bisnis yang semakin kuat, khususnya di sektor pariwisata membuat pelaku bisnis berlomba-lomba memberikan pelayanan maksimal kepada konsumennya. Begitu pula halnya dengan hotel-hotel yang ada di Bali. Untuk menarik wisatawan dan mempertahankan tingkat hunian kamar, setiap hotel akan berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada tamunya.

Peranan sekretaris di hotel ini selain membantu kelancaran tugas pimpinan, sekretaris juga mempunyai peranan terhadap karyawan lain diantaranya sebagai penjaga atau beranda perusahaan. Dalam hal ini sekretaris biasanya akan menyeleksi siapa yang bisa dan tidak bisa bertemu dengan pimpinan, serta mengatur semua permintaan meeting dengan pimpinan ataupun salah satu manager.

Sebagai *filter* dan pengelola informasi. Mengingat peran sekretaris yang tidak hanya membantu pimpinan, sekretaris dituntut untuk menguasai informasi detail mengenai hotel dan kebijakan-kebijakannya, sehingga dapat dikatakan bahwa sekretaris sebagai pusat informasi. Terkait dengan teori yang menjelaskan bahwa peran sekretaris sebagai pusat informasi memiliki tiga jenis peran. **(a),** peran strategi, sekretaris diharapkan dapat memberikan pengaruh positif pada status dan performa organisasi melaui kelancaran informasi baik ke dalam maupun ke luar. Misalnya saja dalam memberikan informasi kepada *travel agent* yang belum mempunyai kontrak. *Travel agent* yang belum mempunyai kontrak sudah barang tentu tidak mengetahui harga kamar yang ada di Hotel Melia Bali, Indonesia, sehingga harus menelpon dan menanyakan harga. Dalam hal ini sekretaris akan menginformasikan harga kamar sesuai dengan jenis kamar yang diinginkan oleh *travel agent.* Selain itu sekretaris juga menyarankan kepada *travel agent* untuk mengirim *e-mail* permohonan kontrak sesuai dengan market yang diinginkan.

(b) Peran teknis, sekretaris diharapkan dapat meningkatkan kinerja pimpinan. Menyampaikan informasi yang jelas kepada pimpinan akan membantu pimpinan untuk menjalankan fungsinya dengan baik. **(c)** Peran pendukung, peran ini lebih diharapkan dapat memberikan dorongan positif kepada anggota organisasi lainnya dengan mendistribusikan informasi dengan baik.

Sebagai asisten atau tangan kanan pimpinan. Sebagai orang kepercayaan pimpinan sekretaris membantu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, seperti menyiapkan kontrak pada saat akan mengikuti *contracting* dengan *travel agent*, membantu membuat laporan bulanan, membuat presentasi, dan mempersiapkan berkas-berkas untuk *meeting.* Selain itu tidak menutup

kemungkinan sekretaris menggantikan pimpinan untuk menghandiri acara-acara tertentu jika pimpinan berhalangan hadir.

Sebagai penghubung atau humas, sekretaris berdiri diantara pimpinan dan pihak lain, sehingga sekretaris harus pandai menyampaikan informasi, baik informasi dari pimpinan kepada karyawan, dari departemen lain kepada seluruh karyawan Departemen, dan klien yang bekerja sama dengan hotel. Selain itu sekretaris juga harus mampu menyampaikan in*form*asi ke luar dengan baik. Misalnya saja dalam menerima tamu. Tidak menutup kemungkinan ada tamu yang ingin bertemu dengan pimpinan ketika beliau sedang tidak ada di kantor. Sebagai sekretaris harus bisa memberikan penjelasan kepada tamu tersebut, dan mungkin bisa sedikit membantu apa yang diperlukan oleh tamu tersebut.

Sebagai pemberi saran atau ide-ide, dalam hal ini terkadang sekretaris dimintai pendapat untuk hal-hal tertentu, baik itu dari pimpinan maupun karyawan lainnya, seperti ide-ide untuk penyusunan presentasi, pembuatan *surprize* untuk karyawan yang sedang berulang tahun.

Selain peran di atas, tugas lain dari sekretaris adalah menerima telepon (*Handling telephone). Handling telephone* ini biasanya diawali dengan *greeting standard* yang sudah ditentukan oleh hotel yaitu, "*Melia Bali Good Morning*" atau "*Sales and Marketing Good Morning, Tita Speaking how may help you?*". Dalam hal ini sekretaris harus menghafal beberapa nomor ekstensi dari karyawan, baik karyawan pada Departemen Sales & Marketing maupun karyawan pada departemen lain. Karena jika ada penelpon dari luar, operator akan mem-*filter* tujuan dari penelepon, kemudian menyambungkannya kepada departemen yang bersangkutan. Biasanya telepon yang langsung disambungkan ke departemen akan disambungkan ke *line* telepon sekretaris, kecuali ada permintaan langsung dari penelepon ingin berbicara kepada siapa dan departemen apa.

Selain meng-*handle* telepon di meja sendiri, sekretaris juga harus tanggap dengan telepon karyawan lain. Jika ada karyawan lain yang tidak ada di ruangannya, sekretaris sebaiknya mengangkat telepon, dan mengusahakan agar tidak membiarkan telepon berdering lebih dari tiga kali, kemudian mencatat pesan penting yang harus disampaikan.

Membuat agenda harian, agenda harian dibuat berdasarkan koresponden melalui *e-mail*. Hal yang harus diingat oleh sekretaris sebelum pulang adalah melihat agenda kegiatan untuk hari berikutnya. Jika ada kegiatan, maka harus mempersiapkan dan mengingatkan kepada siapa yang akan bertugas dalam kegiatan tersebut.

Tugas lain sekretaris adalah menangani *filling* seperti *filling contract, complimentary form, purchase request form, payment voucher form, petty cash form, leave/absence form,* dan korespondensi melalui *e-mail*.

Membuat laporan, laporan yang dibuat oleh sekretaris seperti *attendance report, minutes meeting, weekly sales plan* dan *travel expense report*, kemudian laporan tersebut dikirim melalui *e-mail* kepada pimpinan dan residence manager (kecuali *travel expense*).

Travel expense report merupakan laporan yang harus dibuat setelah salah satu karyawan selesai melakukan perjalanan bisnis. Laporan ini biasanya berisikan rincian biaya yang dikeluarkan selama melakukan perjalanan bisnis. Rincian tersebut biasanya disertakan dengan mengumpulkan bukti-bukti pembayaran.

Membuat jadwal kerja *(schedule)*, selain bertugas mengatur jadwal kerja pimpinan setiap bulan sekretaris juga bertugas meng-*update* jadwal kerja karyawan kecuali bagian *reservation.* Selain jadwal kerja, setiap

hari sekretaris juga wajib memperhatikan absensi kerja karyawan. Jika ada permintaan cuti, sekretaris harus mengubah jadwal yang sudah tercatat pada sistem.

Tugas lain sekretaris adalah tugas insidentil. Tugas ini merupakan tugas yang dilaksanakan jika ada instruksi dari pimpinan antara lain menyiapkan *site inspection.*

Site inspection ini biasanya dilakukan oleh *travel agent* yang ingin membawa tamunya menginap ke Hotel Melia Bali, Indonesia. Selain itu sekretaris juga harus menyiapkan *sales kit* yang terdiri dari brosur, CD Rom dan *Flyer*. Menerima dikte dari pimpinan untuk surat-surat penting merupakan tugas insidentil lainnya.

Menyiapkan perjamuan makan juga merupakan tugas sekretaris. Jamuan makan ini biasanya dilakukan disalah satu *restaurant* yang ada di hotel. Sebelum jamuan makan dimulai, sekretaris harus menginformasikan kepada *F&B team* untuk mempersiapkan menu yang diinginkan. Selain itu sekretaris juga harus menyiapkan *entertainment approval.*

Menyiapkan kontrak untuk *travel agent.* Dalam hal ini sekretaris biasanya menyiapkan dua jenis kontrak, yaitu kontrak untuk *active agent* dan kontrak untuk *non active agent*. Pengiriman kontrak biasanya dilakukan melalui *e-mail* dan fax.

Tugas lain sekretaris adalah menyiapkan perjalanan bisnis, perjalanan bisnis biasanya dilakukan oleh pimpinan. Hal-hal yang dipersiapkan untuk perjalanan bisnis adalah sebagai berikut: Visa, Brosur, CD Rom, dan *Flyer,* uang *cash* untuk biaya selama melakukan perjalanan bisnis, *hotel voucher, Door prize letter, Presentation kit, Business card,* kontrak dan *meeting schedule.*

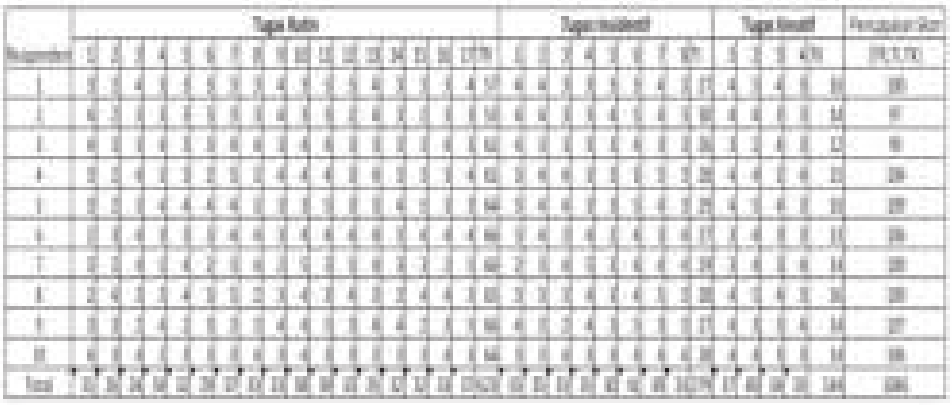
Menangani *Petty Cash* juga merupakan tugas sekretaris lainnya. *Petty cash* digunakan untuk pengeluaran yang nominalnya dibawah Rp 1.000.000,-. Pengambilan uang untuk *petty cash* ini dilakukan di general chasier. Menangani *Payment voucher form, form* ini digunakan untuk pembayaran yang nominalnya di atas Rp 1.000.000,-. Pembayaran yang dilakukan dengan *form* ini akan ditransfer langsung oleh bagian *account payable,* kecuali untuk biaya perjalanan bisnis. Untuk perjalanan bisnis uang akan diberikan secara *cash*.

Menangani *Complimentary form, Complimentary form* ini digunakan untuk *travel agent* yang mendapatkan *complimentary* atas pesanan yang minimal mencapai 20 kamar. Selain itu *complimentary* juga bisa diberikan untuk tujuan promosi kepada beberapa *travel agent* yang memiliki *production* banyak di Melia Bali, Nusa Dua

Tugas sekretaris yang terakhir adalah tugas kreatif. Tugas ini merupakan tugas yang dikerjakan atas inisiatif sendiri antara lain; membuat perencanaan kerja. Mengingat banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekretaris, hendaknya sekretaris harus memiliki perencanaan kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dalam perencanaan kerja tersebut sekretaris dapat memilah-milah pekerjaan mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu.

Dalam analisis ini akan dikemukakan seberapa besar peranan sekretaris dapat membantu melancarkan tugas perkantoran. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Penilaian terhadap Tugas-tugas Sekretaris
pada Hotel Melia Bali, Nusa Dua



Berdasarkan *range score* yang telah ditentukan, yaitu jawaban sangat setuju/sangat baik diberi skor lima (5), jawaban setuju/baik diberi skor empat (4), jawaban cukup setuju/ cukup baik diberi skor tiga (3), kurang setuju/ kurang baik diberi skor dua (2), dan jawaban tidak setuju/tidak baik diberi skor (1).

Dari 10 orang responden yang diambil masing-masing menjawab 29 butir pernyataan yang terdiri dari dari; tugas rutin 17 butir pernyataan, tugas insidentil 8 butir pernyataan dan 4 butir pernyataan untuk tugas kreatif, maka diperoleh skor maksimal sebesar 5 X 29 X 10 = 1450.

Berdasarkan interpretasi skor tersebut, maka besarnya persentase tugas perkantoran yang dapat dikerjakan dengan baik oleh sekretaris di hotel Melia Bali sebagai berikut:

1. **Tugas rutin 623 /1450 X 100% = 42,96%**

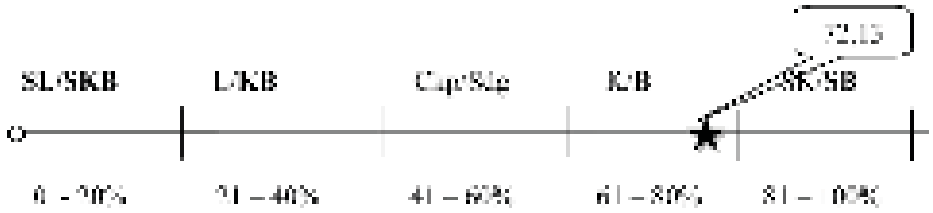
2. **Tugas Insidentil 279/1450 X 100% = 19,24%**

3. **Tugas Kreatif 144/1450 X 100% = 9,93%**

Sehingga tugas perkantoran yang dapat dikerjakan oleh sekretaris sebesar 72,13%.

Keterangan:

SL/SKB = Sangat lemah/sangat kurang baik
L/KB = Lemah/kurang baik
Ckp/Sdg = Cukup/sedang
K/B = Kuat/Baik
SK/SB = Sangat kuat/ sangat baik



Ini berarti angka 72,13% tergolong kuat, yang artinya tugas sekretaris dalam melancarkan tugas perkantoran dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan sisanya 27,87% belum dapat dikerjakan dengan baik, karena menurut beberapa alasan dari 10 orang responden, yaitu: a) Jumlah *e-mail* yang masuk sangat banyak, sehingga sekretaris

tidak dapat membalas semua *e-mail* masuk pada hari itu juga, b) berapa pihak yang membuat janji tidak datang tepat waktu, sehingga beberapa kegiatan berjalan tidak sesuai agenda yang telah dibuat, c) tugasnya yang padat, sekretaris jarang melakukan pengecekan terhadap surat atau dokumen masuk pada *pageant hole*. Pengecekan hanya sempat dilakukan sekali dalam sehari, d) dalam *handling telephone* sekretaris tidak dapat mengangkat telepon sebelum nada dering ketiga, karena beberapa hal seperti pada saat memenuhi panggilan direktur, sedang keluar ruangan, dan sedang mengambil file, e) a*ttendance report* tidak dapat diserahkan kepada HRD, karena terkadang terjadi kerusakan pada sistem (Harisma), e) *Posting* kehadiran dan kepulangan karyawan terkadang tidak muncul semuanya karena terjadi kerusakan pada sistem (Harisma), dan f) *Minutes meeting report* tidak dapat diselesaikan setelah *meeting* selesai, karena ada tugas yang harus diselesaikan dengan segera.

Sedangkan dalam tugas insidentil yang biasanya tercecer adalah klien tiba-tiba datang ke hotel untuk mengadakan inspeksi tanpa janji, sehingga kunci *showing room* dan *sales kit* tidak dapat dipersiapkan sebelumnya.

Untuk tugas kreatif, karena saking banyaknya tugas yang dikerjakan, sekretaris terkadang tidak sempat mengecek stok *sales kit*, brosur, *stationary*, dan air mineral di kantor. Adanya tugas mendadak yang diperintahkan, sehingga perencanaan kerja yang telah dibuat tidak dapat berjalan sesuai jadwal.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan yang telah dipaparkan, maka peranan sekretaris pada Hotel Melia Bali adalah sebagai penjaga atau beranda perusahaan, sebagai *filter* dan pengelola informasi, sebagai asisten atau tangan kanan pimpinan dan sebagai penghubung atau humas. Sedangkan tugas-tugasnya yang meliputi; *Handling telephone*, membuat agenda harian, mengecek *pageant hole*, *Filling*, membuat laporan, menangani *purchase request form*, menyiapkan sales meeting, membuat jadwal kerja karyawan *(schedule)*, membuat *welcome letter;* Tugas insidentil meliputi; menyiapkan *site inspection*, menyiapkan perjamuan makan, menyiapkan kontrak untuk *travel agent*, menyiapkan perjalanan bisnis, menangani, *complimentary form*, menangani *petty cash*, menangani *payment voucher form dan* menyiapkan *birthday surprise* untuk *travel agent; tugas* kreatif; membuat perencanaan kerja, mengecek keperluan kantor, dan merapikan *file*. Sedangkan peran sekretaris dalam melancarkan tugas perkantoran sebesar 72,13%. Sedangkan sisa tugas 27,87% dikerjakan oleh karyawan lain.

Saran

Sebaiknya ditambah staf yang bertugas untuk membantu sekretaris, karena selain bertanggung jawab terhadap pimpinan, sekretaris disini juga membantu beberapa karyawan, sehingga tugas-tugas yang dikerjakan cukup banyak dan membutuhkan waktu penyelesaian yang cepat. Dengan adanya staf tambahan yang membantu sekretaris, maka tugas-tugas perkantoran yang dikerjakan oleh sekretaris dapat dikerjakan dengan baik sesuai jadwal.

Daftar Pustaka

Dwiantara, Lukas dan Rumsari Hadi Sumarto. 2000. *Sekretaris Profesional*. Yogyakarta: Kanisius.

Hadiri, Martini Dra. H. M. dan Prof. Dr. H. Hadari Nawawi.1994. *Ilmu Administrasi*. Pontianak: Ghalia Indonesia.

Hendarto, Hartiti M.G. dan Drs. F.X Tulusharyono, M.M..2003. *Menjadi Sekretaris Profesional*. Jakarta: Victoria Jaya Abadi.

Munir, Badri Sukoco S.E. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Surabaya: Erlangga.

Nuraida S.E..2008. *Manajemen Administrasi Perkantoran.* Yogyakarta: Kanisius

Riduwan. 2001. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta

Saiman M.Si, Drs. 2002. *Manajemen Sekretaris.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Setianingsih, Dra. S.E.,M.Si., Ak.. 2010. *Teori dan Praktik Administrasi Kesekretariatan.* Surabaya: Prenada Media Group.

Wirawan, Nata.2001. *Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Denpasar: Keraras Emas.

Wursanto, Ignatius Drs..2006. *Kompetensi Sekretaris Profesional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN DAN LOYALITAS PELANGGAN JP-GRAHA PADA PT. JASA RAHARJA PUTERA CABANG DENPASAR

PUTU MELA RATINI
(Dosen STIMI "Handayani" Denpasar)

Abstract : *Insurance Industry in Indonesia in order to remain exist with the current economic conditions shall require that the insurance industry can compete with other insurance industries, hence it will be need a good marketing strategy. One of appropriate approach usage for customer satisfaction that is by improve service quality. As the passing of free trade in global competition, the issue of service quality become one of the important and very necessary to get serious consideration for any company to survive. Service quality alone is not enough to win the competition, but must build a positive image among customers to arise loyalty. The aim of this study was to find out the simultaneous effect of tangible, reliability, responsiveness, assurance and empathy towards JP-Graha customer's satisfaction at PT Jasa Raharja Putera Branch of Denpasar.*

These study were used explanation study by purposive sampling method so that obtained number of sample were 90 people. Techniques of data analysis were use analysis factor and path analysis.

The results has been obtained that tangible variables have significant effect on customer satisfaction variables, reliability variable have significant effect on customer satisfaction, responsiveness variable have significant effect on the customer satisfaction variables, assurance variables have significant affect on customer satisfaction variables, emphaty variable have significant effect on the customer satisfaction variable, customer satisfaction variables have significant effect on the customer loyalty variables.

Implications of these study in order the management should to conduct improvement and consummation on the factors that have affect on customer satisfaction that are tangible variables require attention at the office layout to make it look more modern and attractive. On the dimensions of reliability and responsiveness, especially regarding the company's ability to provide services as promised through self-improvement, and more sensitive to customer complaints.

Keywords : *Dimensions of Satisfaction, Loyalty, Insurance*

PENDAHULUAN

Usaha asuransi saat ini merupakan dekade penuh perubahan, dengan banyaknya pendatang baru di dunia usaha asuransi khususnya asuransi kerugian. Satu-satunya hal yang pasti mengenai masa depan perusahaan adalah perubahan, *planning* merupakan jembatan yang penting antara masa kini dan masa depan yang mampu meningkatkan kemungkinan tercapai hasil yang diinginkan.

Kualitas harus dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir dalam persepsi pelanggan. Hal ini berarti citra kualitas yang baik bukanlah berdasarkan sudut pandang atau persepsi penyedia jasa melainkan dari sudut pandang atau persepsi pelanggan. Baik buruknya kualitas pelayanan jasa menjadi tanggung jawab seluruh bagian organisasi perusahaan. Tjiptono (2005) menyatakan baik tidaknya kualitas jasa tergantung pada kemampuan penyedia jasa dalam memenuhi harapan pelanggan secara konsisten

Reponsiveness, diartikan sebagai sebuah upaya untuk memenuhi kepuasan konsumen. *Assurance* dipersepsikan sebagai upaya untuk memberikan kepercayaan kepada konsumen. *Empathy* merupakan perhatian secara individual dan khusus kepada konsumen yang dilayaninya.

Menurut Olorunniwo *et al*. (2006) dimensi kualitas jasa yang dominan mempengaruhi kepuasan pelanggan adalah *tangible*, *recovery*, *responsiveness*, dan *knowledge*. Sedangkan *accessibility* dan *flexibility* sebagai bagian dan *reliability* tidak menunjukkan hasil yang signifikan sebagai dimensi yang dominan dalam kualitas jasa.

Pentingnya loyalitas pelanggan dalam pemasaran tidak diragukan lagi. Pemasar sangat mengharapkan dapat mempertahankan pelanggannya dalam jangka panjang, bahkan jika mungkin untuk selamanya. Usaha ini akan mendatangkan sukses besar dalam jangka panjang.

Pelanggan yang puas dan loyal (setia) merupakan peluang untuk mendapatkan pelanggan baru. Aydin dan Ozer (2005) menyatakan bahwa pelanggan yang loyal bisa membangun bisnis dengan pembelian berulang, membayar dengan harga premium, dan memberikan hal yang positif dari mulut ke mulut. Menurut Kotler (2005:25) mempertahankan semua pelanggan yang ada, umumnya akan lebih menguntungkan dibandingkan dengan pergantian pelanggan karena biaya untuk menarik pelanggan baru, lima kali lipat dari biaya mempertahankan pelanggan yang sudah ada. Jadi mempertahankan pelanggan sama halnya dengan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Jadi mempertahankan pelanggan sama halnya melangsungkan kelangsungan hidup perusahaan. Meskipun terjadi peningkatan jumlah pelanggan pada PT Jasa Raharja Putera Cabang Denpasar bukan berarti tidak menghadapi masalah seperti yang telah diuraikan tentang kualitas layanan saja saat ini tidak cukup untuk memenangkan persaingan, tetapi harus membangun citra yang positif untuk menumbuhkan kepuasan dan loyalitas pelanggan agar tetap eksis dalam persaingan yang sehat dengan perusahaan-perusahaan yang lainnya. Jadi masalahnya yang sedang dihadapi adalah masalah internal yaitu terbatasnya kapasitas, kompetensi SDM, modal, pemasaran, dan yang eksternal masalahnya adalah regulasi, persaingan rite. Agar bisa mempertahankan pelanggan loyal dan tidak terpengaruh dengan pesaing sekaligus menambah pelanggan baru tiap tahun seperti yang telah diuraikan tentang masalah berkenaan dengan kualitas pelayanan terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan maka akan dikaji lebih lanjut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik analisis sebagai berikut : (1) Analisis Kuantitatif, yaitu analisis data yang berupa angka-angka dan dihitung menggunakan rumus. Teknik analisis kuantitatif ini menghasilkan keakuratan hasil penelitian yang sangat baik. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi. (2) Analisis Kualitatif, yaitu analisis yang digunakan untuk menguraikan informasi, dan untuk menjelaskan atau menerangkan hasil analisis kuantitatif, sehingga dapat menunjang hasil dari suatu kesimpulan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Secara Simultan *Tangible, Reliability, Responsiveness, Assurance* dan *Empathy* Terhadap Kepuasan Pada Pelanggan JP-Graha

Berdasarkan hasil analisis melalui persamaan regresi berganda terlihat bahwa variabel *tangible, reliability, responsiveness, assurance* dan *empathy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan JP-Graha. Hal ini terlihat dari nilai p< 0,05.

Dengan hasil ini maka hipotesis H1 yang menyatakan ada pengaruh variabel *tangible, reliability, responsiveness, assurance* dan *empathy* dengan tingkat kepuasan pelanggan JP-Graha diterima.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Wahyuni (2007) mengatakan kelima dimensi kualitas jasa yaitu, *tangible, reliability, responsiveness, assurance* dan *empathy* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan konsumen. Sementara *reliability* merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan konsumen.

Gepen (2002) juga berpendapat kualitas pelayanan sebagai perbandingan subyektif yang dibuat konsumen antara kualitas pelayanan yang dipersepsikan dan apa yang didapat secara aktual.

Pengaruh *Tangible* Terhadap Kepuasan Pada Pelanggan JP-Graha

Berdasarkan hasil analisis melalui persamaan regresi sederhana terlihat bahwa variabel *tangible* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan JP-Graha. Hal ini terlihat dari nilai p< 0,05.

Dengan hasil ini maka hipotesis H2 yang menyatakan ada pengaruh variabel *tangible* dengan tingkat kepuasan pelanggan JP-Graha diterima. Hal ini mengandung arti bahwa indikator-indikator seperti penataan ruangan sangat rapi, perusahaan memiliki fasilitas umum yang memadai, penampilan karyawan sangat rapi dan bahan-bahan materinya sangat lengkap mendapat respon dari pelanggan.

Penemuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Abimanyu (2010) yang menyatakan bahwa kualitas pelayanan dalam hal ini *tangible* berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan.

Parasuraman (2007) mengatakan bahwa untuk mencapai kualitas pelayanan yang dapat memuaskan pelanggan maka perusahaan harus menyediakan fasilitas fisik (*tangible*) yang dirasakan yaitu bukti fisik dari jasa berupa fasilitas fisik, peralatan yang dipergunakan dan representasi fisik dari jasa tersebut.

Bagi suatu perusahaan menurut Irawan (2008) sangat penting untuk mengetahui seberapa jauh aspek *tangible* yang paling tepat berpengaruh pada kepuasan pelanggan yaitu bahwa aspek tersebut mampu memberikan impresi yang positif terhadap kualitas pelayanan serta aspek *tangible* umumnya lebih penting bagi pelanggan baru.

Pelanggan yang baru biasanya sering membandingkan antara pelayanan dari aspek *tangible* yang diterimanya di PT Jasa Raharja Putera Cabang Denpasar dengan pelayanan dari aspek *tangible* yang diberikan oleh lembaga lain. Perbandingan ini juga dibarengi dengan harapan yang didasari oleh status sosial ekonomi dari pelanggan dan tingkat kepentingan atas pemenuhan jasa. Biasanya pelanggan dengan tingkat sosial ekonomi serta pendidikan yang tinggi selalu mengharapkan tingkat pelayanan dari aspek *tangible* lebih tinggi namum hal itu akan terkecualikan jika pelanggan terdesak kebutuhannya, dimana pada pelanggan ini yang penting adalah bagaimana kebutuhan mereka terpenuhi dengan cepat dan prosedur yang mudah dan tidak rumit.

Pengaruh *Responsiveness* Terhadap Kepuasan Pada Pelanggan JP-Graha

Berdasarkan hasil analisis melalui persamaan regresi sederhana terlihat bahwa variabel *responsiveness* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan JP-Graha. Hal ini terlihat dari nilai p< 0,05.

Dengan hasil ini maka hipotesis H3 yang menyatakan ada pengaruh variabel *responsiveness* dengan tingkat kepuasan pelanggan JP-Graha diterima. Hal ini mengadung arti bahwa indikator-indikator seperti karyawan mengusahakan pelanggan tetap terinformasi kapan layanan akan dilakukan, karyawan tanggap terhadap keinginan pelanggan, karyawan memiliki pengetahuan tentang proses administrasi, dan karyawan selalu siap membantu pelanggan terhadap kelancaran pembayaran premi mendapat respon dari pelanggan.

Penemuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sudiasa (2010) yang menyatakaan kualitas pelayanan (*responsiveness*) berpengaruh positif terhadap kepuasan pelanggan.

Untuk mewujudkan sikap *responsiveness* dari karyawan, adalah dengan konsep pemberdayaan yang bertanggungjawab dengan tidak sekedar memberikan otorisasi dalam pengambilan keputusan pada karyawan tapi lebih kepada membangun sikap prilaku berdasarkan pengetahuan, keterampilan yang memadai. Hal ini mendukung apa yang diungkapkan oleh Arief (2007) yang menyatakan bahwa *responsiveness* atau ketanggapan yaitu kemauan atau kesiapan para karyawan untuk memberikan jasa yang dibutuhkan pelanggan.

Pengaruh *Reliability* Terhadap Kepuasan Pada Pelanggan JP-Graha

Berdasarkan hasil analisis melalui persamaan regresi sederhana terlihat bahwa variabel *reliability* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan JP-Graha. Hal ini terlihat dari nilai p< 0,05.

Dengan hasil ini maka hipotesis H4 yang menyatakan ada pengaruh variabel *reliability* dengan tingkat kepuasan pelanggan JP-Graha diterima. Hal ini mengadung arti bahwa indikator-indikator seperti informasi yang diberikan sangat tepat, karyawan sangat rapi membuat catatan mengenai pelanggan melalui buku kontrol, karyawan punya pengetahuan tentang spesifikasi produk, dan karyawan tepat waktu dalam memberikan pelayanan mendapat respon yang baik dari pelanggan JP-Graha.

Temuan ini juga mendukung apa yang pernah didapatkan oleh Sudiasa (2010) yang melakukan penelitian terhadap kepuasan pelanggan yang menyimpulkan variabel *reliability* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pelanggan.

Pelanggan akan tertarik untuk datang ke PT Jasa Raharja Putera Cabang Denpasar dengan tujuan memanfaatkan produk yang ditawarkan. Pelanggan yang puas dengan pelayanan biasanya terkait dengan keterhandalan (*reliability*) yang dirasakan oleh pelanggan saat bertransaksi dengan suatu perusahaan.

Menurut Arief (2007) menyatakan bahwa keterandalan mencakup dua hal pokok yaitu konsistensi kerja dan kemampuan untuk dipercaya. Hal ini berarti perusahaan memberikan jasanya secara tepat sejak awal. Selain itu juga berarti bahwa perusahaan yang bersangkutan harus mampu memenuhi janjinya.

Pengaruh *Assurance* Terhadap Kepuasan Pada Pelanggan JP-Graha

Berdasarkan hasil analisis melalui persamaan regresi sederhana terlihat bahwa variabel *assurance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan JP-Graha. Hal ini terlihat dari nilai p< 0,05.

Dengan hasil ini maka hipotesis H5 yang menyatakan ada pengaruh variabel *assurance* dengan tingkat kepuasan pelanggan

JP-Graha diterima. Hal ini mengadung arti bahwa indikator-indikator seperti karyawan memiliki kemampuan untuk menanamkan kepercayaan kepada pelanggan, karyawan mampu membuat pelanggan merasa aman, karyawan memiliki sopan santun terhadap pelanggan, karyawan memiliki pengetahuan untuk menjawab pertanyaan dari pelanggan, mendapat respon yang baik dari pelanggan JP-Graha.

Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ariyasa (2007) mengenai kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah di LPD Desa Adat Tuban, yang menyimpulkan bahwa dimensi *assurance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan nasabah di LPD Desa Adat Tuban.

Mendukung hal tersebut Kotler (dalam Arief, 2007) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kualitas produk dan pelayanan, yakni semakin tinggi kualitas pelayanan semakin tinggi pula kepuasan pelanggan.

Pengaruh *Empathy* Terhadap Kepuasan Pada Pelanggan JP-Graha

Berdasarkan hasil analisis melalui persamaan regresi sederhana terlihat bahwa variabel *empathy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan JP-Graha. Hal ini terlihat dari nilai p< 0,05.

Dengan hasil ini maka hipotesis H6 yang menyatakan ada pengaruh variabel *empathy* dengan tingkat kepuasan pelanggan JP-Graha diterima. Hal ini mengandung arti bahwa indikator-indikator seperti karyawan memilik perhatian terhadap pelanggan, karyawan memiliki perhatian pribadi terhadap pelanggan, karyawan memahami kebutuhan pelanggan, karyawan melayani pelanggan dengan ramah, dan karyawan melayani pelanggan tanpa memandang status sosial, mendapat respon yang baik dari pelanggan JP-Graha. Hal ini mengandung arti bahwa kenyamanan dalam bentuk memahami kebutuhan, melayani dengan ramah dan tidak membeda-bedakan merupakan salah satu faktor yang seringkali dijadikan ukuran oleh pelanggan dalam menjalin hubungan dengan suatu perusahaan artinya lama atau cepatnya sebuah hubungan akan dipengaruhi oleh sebeberapa mampunya perusahaan dalam hal ini karyawan menciptakan kenyamanan bagi pelanggan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Murdoko (2007) menyatakan bahwa sikap emphati merupakan kemampuan dimana karyawan dapat merasakan apa yang sedang terjadi pada diri pelanggan, konsekuensinya adalah empati ini tentu saja karyawn dituntut untuk dapat menyelami perasaan dari pelanggan. Untuk itu setiap karyawan JP-Graha dengan mudah melaksanakan sikap empati apabila seorang karyawan mampu menempatkan perasaannya pada perasaan pelanggan.

Pengaruh Kepuasan Terhadap Loyalitas Pada Pelanggan JP-Graha

Berdasarkan hasil analisis melalui persamaan regresi sederhana terlihat bahwa variabel kepuasan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan JP-Graha. Hal ini terlihat dari nilai p< 0,05.

Dengan hasil ini maka hipotesis H7 yang menyatakan ada pengaruh variabel kepuasan dengan loyalitas pelanggan JP-Graha diterima maka semakin tinggi tingkat loyalitas pelanggan pada JP-Graha teruji kebenarannya. Hasil ini mendukung penelitian tentang kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan dan loyalitas oleh Yulianti (2010) dalam penelitiannya menyebutkan ada pengaruh positif kepuasan pelanggan terhadap loyalitas pelanggan, loyalitas pelanggan diperoleh ketika pelanggan terpuaskan dan pelanggan akan puas bila memperoleh produk dan layanan dengan kualitas yang baik.

Dalam hal ini Gerpott dalam Singh (2006) menyatakan bahwa pelanggan yang percaya bahwa mereka telah memperoleh yang terbaik dari organisasi atau perusahaan

penyedia jasa akan merasa puas. Kepuasan tersebut akan membuat pelanggan menjadi loyal dan mengulangi lagi untuk mendapatkan pelayanan yang sama pada waktu yang berbeda.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan, sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel *tangible, reliability, responsiveness, assurance* dan *empathy* dengan tingkat kepuasan pelanggan JP-Graha.

2. Variabel *tangible* berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan pelanggan, dengan demikian hipotesis (Hi) diterima, yang berarti bahwa pernyataan semakin baik variabel *tangible* maka semakin tinggi tingkat kepuasan pelanggan teruji kebenarannya.

3. Variabel *reliability* berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan pelanggan, dengan demikian hipotesis (Hi) diterima, yang berarti bahwa pernyataan semakin baik variabel *reliability* maka semakin tinggi tingkat kepuasan pelanggan teruji kebenarannya.

4. Variabel *responsiveness* ber-pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan pelanggan, dengan demikian hipotesis (Hi) diterima, yang berarti bahwa pernyataan semakin baik variabel *responsiveness* maka semakin tinggi tingkat kepuasan pelanggan teruji kebenarannya.

5. Variabel *assurance* berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan pelanggan, dengan demikian hipotesis (Hi) diterima, yang berarti bahwa pernyataan semakin baik variabel *assurance* maka semakin tinggi tingkat kepuasan pelanggan teruji kebenarannya.

6. Variabel *empathy* berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan pelanggan, dengan demikian hipotesis (Hi) diterima, yang berarti bahwa pernyataan semakin baik variabel *empathy* maka semakin tinggi tingkat kepuasan pelanggan teruji kebenarannya.

7. Variabel kepuasan pelanggan berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas pelanggan, dengan demikian hipotesis (Hi) diterima, yang berarti bahwa pernyataan semakin tinggi tingkat kepuasan pelanggan maka semakin tinggi tingkat loyalitas pelanggan teruji kebenarannya.

SARAN

1. Pihak manajamen PT. Jasa Raharja Putera Cabang Denpasar dapat menggunakan model persamaan struktural dalam menganalisis permasalahan kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan berkaitan dengan kualitas pelayanannya.

2. Terkait dengan variabel *reliability* berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan pelanggan, maka disarankan untuk banyak memperhatikan indikator pemben-tuk variabel *reliability* dalam usaha meningkatkan kepuasan pelanggan.

3. Pihak manajemen PT Jasa Raharja Putera Cabang Denpasar dalam meningkatkan loyalitas pelanggan-nya dapat melakukannya dengan meningkatkan kepuasan pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

Abimanyu, A.A.N.A.D., 2010. Pengaruh Kualitas Layanan dan Kepuasan Terhadap Kepercayaan Klaimen pada PT. Jasa Raharja (Perseo) Cabang Bali, *Tesis*, Program Magister Manajemen Universitas Udayana, Denpasar.

Anonim, 2010. *Buku Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Udayana.

———, 2009. *Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP)*, PT. Jasa Raharja Putera Tahun 2010.

——— , 2010. *Standar Prosedur Operasi Asuransi Kebakaran.* PT. Jasa Raharja Putera.

——— , 2001. *Asuransi Kerugian Indonesia*. Infobank Edisi 376 Juli 2010.

Arief. Mts, 2007, *Pemasaran Jasa & Kualitas Pelayanan, Bagaimana Mengelola Kualitas Pelayanan Agar Memuaskan Pelanggan*, Malang : Penerbit Bayumedia Publishing.

Ariyasa I Made, 2007, Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah di LPD Desa Adat Tuban, *Tesis* Program Studi Magister Manaje-men Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Nasional Denpasar.

Artati, P.S. 2006. Pengaruh Kualitas Pelayanan Pemasok Terhadap Hotel-Hotel Berbintang di Bali (Studi Kasus CV Dwi Jaya Denpasar), *Tesis*, Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Udayana Denpasar.

Assael H. 1995. *Consumer Behavior and Marketing Action*, Fourth Edition, FXXS kent Publeshing Company, Boston.

——— .2004. *Consumer Behavior : a Strategic Approach,* Houghton Mifflin, Boston.

Aydin Serkam and Ozer Gokhan. 2005. The Analysis of antecedents of Customer Loyality in The Turhish Mobile Telecommu-nication Market. *European Journal of Marketing*, Vol. 49, No 7/8, pp. 910-925.

Barnes, R. Brapley, Tom Sheys and D.S. Morris. 2005. Analising Service Quality : The Case of US Military Club, *Total Quality Manajemen Journal*, Vol. 16, No. 8-9, pp 995-967.

Chaterjee, Sudipta and Aditya. 2005. Prioritization fo Service Quality Parameters Based on Ordinal Response, *Total Quality Manajemen Journal*, Vol. 16, No. 2, pp. 477-489.

Cheng Tung, F. 2010. Exploring Customer Satisfaction, Perceived Quality and Image : An Empirical Study in the Mobile Service Industry, *Journal The Business Review*, Cambridge, Vol. 14, No. 2, pp. 63-67.

Darsono, Licen Indah Wati. 2005. "Loyalty & Disloyalty : Sebuah Pandangan Komprehensif Dalam Analisis Loyalitas Pelanggan", *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol. 4, pp. 50-58.

David, F.R., 2009. *Manajemen Strategi Kasus*, Edisi 12, Jakarta : Salemba Empat.

Feinberg, R. and Kadam, R. 2002. "E-CRM Web Service Attributes as Determinants of Suctomer Satisfaction with Retail Web-sites", *International Journal of Service Industry Management*, Vol. 13, No. 5, pp. 432-51.

Gregorius Chandra. 2002. *Strategi dan Program Pemasaran*. Penerbit Andi, Yogyakarta.

Griffin Jill. 2003. *Customer Loyalty : How to Earn it and Keep it,* Lexington Books, New York. NY.

Gefen, David. 2002. "Customer Loyalty in E-Commerces" *Journal* of the *Association for Information System*, Volome 3, No. 29, pp. 57-71.

Ghozali, Iman. 2005. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang : Penerbit Badan Universitas Diponegoro.

Gronroos, C. 1994. ”From Scientific Management to Service Management : a Management Perpective for the Age of Service Comsumption”, *Interna-tional Journal of Service Industry Management*, Vol. 5, No. 1, pp. 5-20.

Halowell, Schelsinger and Zornitsku, 1996. The Relationship of Customer Satisfaction, Customer Loyalty and Profitability : An Empirical Study ; *International Journal of Service Industry Management*, Vol. 7, No. 4, pp. 27-42.

Hurriyati, R. 2005. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung, CV Alfabeta.

Irawan, Handi, 2007. *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan, Para-digma Baru Merebut Hati Pelanggan untuk Memenangkan Persaingan*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

Kandamfully, Jay, Suhartanto Dwi. 2000. Customer Loyalty in the Hotel Industry : The Role of Customer Satisfaction and Image, *Internasional Journal of Contemporary Hospitality Manajement*, Vol. 2, No. 1, pp. 27-47.

Kartajaya, H. 2007. Boosting Loyalty Marketing Performancer. PT. Mizan Pustaka, Bandung.

Kotler, Philip, 2002, *Manajemen Pemasaran*. Edisi Milenium. Jilid 2. Jakarta : PT. Prenhallindo.

Kotler, P. dan Keller, K.L.2007. *Manajemen Pemasaran*, Edisi Ked’ia Belas Jilid 1. Edisi Bahasa Inggris. Pearson Education, Inc.Upper Saddler River, New Jersey, 07458, Edisi Bahasa Indonesia, pada PT Indeks.

Kurtz, D.L. and K.E. Clow. 1998. *Service Marketing*, John Weley & Sons Inc, New York.

Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi Bagaimana Meneliti & Menulis Thesis*?, Jakarta, Penerbit Erlangga.

Lee. J., Feick.L. 2001. The Impact of Switching Costs on the Customer Satisfaction-Loyalty link: Mobile Phone Service in France, *International Journal of Services Marketing*, Vol. 15, No. 1, pp. 35-48.

Lovelock, C.H. dan Wirtz, J. 2007. *Service Marketing*: People, Technology, Strategy, Sixth Edition, Pearson Prentice Hall, Pearson Education International, USA.

Maholtra Naresh K. 2005, *Riset Pemasaran, Pendekatan Terapan*, Edisi Keempat, PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Muhammad, Abdulkadir, 2001, *Hukum Asuransi Indonesia*, Bandung : PT. Citra Aditya Sakti.

Murdoko Widijo Hari, 2007, *Great Costumer Service, Melayani Dari Hati*, Jakarta : Penerbit PT Gramedia.

Nata Wirawan, 2002. *Statistik Ekonomi 2*. Denpasar : Keraras Emas.

Oliver, R.L. 1999. Whence Consumber Loyality. *Journal of Marketing, Special Issue*, Vol. 63, No. 4, pp. 33-34.

Olorunniwo, F. Hsu, M.K., udo. G.J. 2006. Service Quality, Customer Satisfaction, and Behavioral Intentions in the Service Factory, *Journal of Service Marketing*, Vol. 20, No. 1, pp. 59-72.

Parasuraman, A., Berry, L.L. dan Zeithaml, V.A.I985, A Conceptual Model of Services Quality and Its Implication for Future Research, *Journal of Marketing*, Vol. 49, No. 44, pp. 41-50.

_____ .1988. SERVQUAL: *A Multiple-Item Scale for Measuring Service Quality, Journal of Retailing*, Vol. 64, No. 1, pp. 12-40.

Rangkuti, Freddy. 2002, *Riset Pemasaran*. Gramedia, Jakarta.

Powpaka, S. 1996. "The Role Outcome Quality as a Determinant of Overal Service Quality in Differen Categories of Service Industries : an Empirical Investigation", *Journal of Service Marketing*, Vol. 10, No. 2, pp. 5-25.

Santoso, S. 2001. *Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.

Singh, Harkiranpal. 2006. "The Importance of Customer Satisfaction in Relation to Customer Loyalty and Retention", UTCI Working Paper, WP-06-06.

Sudiasa, I.K., 2010. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Word of Month Melalui Klaiemen pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Nusa Tenggara Barat, *Tesis*, Program Magister Manajemen Universitas Udayana, Denpasar.

Sugiyono. 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Badung : CV. Alfabeta.

————. 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : CV. Alfabeta.

Suni, Ni Made Yulianti Ayu. 2010. Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pasien, (Studi pada Rumah Sakit Umum Manuaba Denpasar), *Tesis*, Program Magister Manajemen Universitas Udayanan Denpasar.

Supranto. 2001. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.

Tjiptono, Fandy. 2005. *Manajemen Jasa*, Yogyakarta : Penerbit ANDI.

_____. 2006. *Manajemen Jasa*, Yogyakarta : Penerbit ANDI.

_____. 2008. *Manajemen Jasa*, Yogyakarta : Penerbit ANDI.

Tjiptono, F. dan Chandra, G. 2007. *Service Quality & Satisfaction*, Yogyakarta : Penerbit ANDI.

Umar, Husein, 2002. *Metode Riset Bisnis*, Dilengkapi Contoh Proposal dan Hasil Penelitian Riset Bidang Manajemen dan Akuntansi, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Wahyuni, Ni Putu Eka Sari. 2007. Pengaruh Dimensi Pelayanan Tingkat Kepuasan Pengguna Kartu Jaminan Kesehatan Jembrana (JKJ) di Kabupaten Jembrana. *Tesis* Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Denpasar.

Wijayanti Ari. 2008. *St*rategi Meningkatkan Loyalitas Melalui Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus : Produk Kartu Seluler Prabayar Mentari Indosat Wilayah Semarang), *Tesis*, Program Magister Manajemen Universitas Diponogoro. Semarang.

Zeithaml, 2000. *The* Nature and Determinants of Customer Expectations of Service, New York : Press.

Zeithaml, dan Bitner, Mary jo. 2003. Service Marketing, 3rd ed. McGraw-Hill/ Irwin, New York.

PENGARUH RISIKO BISNIS DAN PERTUMBUHAN PERUSAHAAN TERHADAP STRUKTUR MODAL DAN NILAI PERUSAHAAN

Oleh :

I Made Suadnyana
Luh Putu Wiagustini
(Mahasiswa Program Studi Manajemen Program Pascasarjana
Universitas Udayana)

Abstact : *This study aims to find out the influence of business risk and firm growth toward capital structure and the value of the firm. The population of this study was all go public of industrial companies registered at The Indonesian Capital Market from 2008 up to 2010. We use the path analisys technic to evaluate the relations among variables of non financial industrial companies. While the direct and indirect impact of these variables were also observed.*

The result shows that business risk and firm growth have different impact toward both capital structue and value of the firm. The first regression shows that business risk has negatively significant influence on capital structure and firm growth has positively significant influence on capital structure. The second regression shows that bussiness risk has negatively significant influence and firm growth has positively significant influence on firm value. This study also confirm that capital structure has positively significant influence on the firm value.

Key word *: capital structure, firm value, business risk, firm growth.*

I. Pendahuluan

Investor (pemegang saham) adalah pemilik perusahaan, yang memiliki klaim atas aset perusahaan sebesar modal yang disetorkan. *Investor* mengharapkan akan memperoleh imbalan (*return* dan dividen) yang tinggi dari penyerahan dana tersebut sehingga *investor* akan memburu dan membeli saham-saham perusahaan yang dapat memberikan *return* yang tinggi serta dividen yang besar.

Manajemen perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja perusahaan agar mampu mencapai kapitalisasi pasar yang tinggi sehingga selalu tercatat dalam indeks bursa. Kenyataannya tidaklah selalu sejalan dengan harapan, beberapa perusahaan harus menerima kenyataan keluar dari daftar indeks bursa. Berdasarkan data *Indonesian Capital Market Directory* selama periode 2008 hingga 2010, jumlah perusahaan sektor *Property, Real Estate and Building Construction* yang masuk daftar LQ45 mengalami penurunan drastis, sementara sektor *Mining* mengalami peningkatan secara bertahap. Hasil tersebut di atas mengisyaratkan kebebasan *investor* dalam memilih saham perusahaan berdasarkan preferensinya.

Perusahaan penerbit saham menginginkan agar harga sahamnya setinggi mungkin sehingga dapat merealisasikan

kemakmuran maksimum para pemegang sahamnya. Kenyataannya beberapa perusahaan dari berbagai sektor industri harus menghadapi kenyataan adanya penurunan PER sahamnya. Berdasarkan data *Indonesian Capital Market Directory* sektor *Agriculture* dan sektor *Basic Industry and Chemicals* mengalami penurunan *P/E Ratio* yang sangat drastis pada tahun 2009 sedangkan sektor *Consumer Goods Industry, Miscellanous Industry* dan *Trade, Service and Invesment* secara konsisten menunjukkan kenaikan P/E Ratio. Hasil tersebut di atas mengisyaratkan bahwa *investor* mempunyai perhitungan dan keyakinan tersendiri terhadap harga saham suatu perusahaan. Manajemen perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi *investor* dalam memilih saham dan menilai harga saham perusahaan.

Masalah-masalah manajemen perusahaan seperti yang diungkapkan di atas menjadi masalah utama untuk ditemukan jawabannya melalui penelitian ini. Penelitian ini akan menguji kembali hasil-hasil penelitian terdahulu. Ramezani, *et al* (2002) dalam penelitiannya yang berjudul *Growth, Corporate Profitability and Value Creation*, menemukan dengan memaksimalkan pertumbuhan tidak serta merta dapat memaksimalkan profitabilitas dan nilai pemegang saham. Perusahaan dengan tingkat pertumbuhan sedang justru menunjukkan tingkat pengembalian (*return*) yang sangat tinggi serta dapat menciptakan nilai bagi para pemegang sahamnya.

Penelitian Ghosh dan Ghosh, yang berjudul *Do Leverage, Divident Policy and Profitability Influence the Future Value of the Firn? Evidence from India*, menemukan bahwa terdapat hubungan non linier antara *leverage,* profitabilitas dengan kemungkinan kenaikan nilai perusahaan dimasa depan. Kenaikan nilai perusahaan yang diukur dengan *market to book value* menurun secara eksponensial terhadap kenaikan *leverage*, dan searah dengan kenaikan *divident payout ratio* dan profitabilitas. Perusahaan asing yang berdiri sendiri mempunyai kemungkinan yang lebih besar dalam menciptakan nilai perusahaan masa depan dibanding perusahaan yang berafiliasi dengan suatu kelompok usaha.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini bertujuan pertama untuk mengetahui pengaruh risiko bisnis dan pertumbuhan perusahaan terhadap struktur modal, kedua untuk mengetahui pengaruh risiko bisnis, pertumbuhan perusahaan dan struktur modal terhadap nilai perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis berupa bukti empiris mengenai pengaruh risiko bisnis dan pertumbuhan perusahaan terhadap struktur modal dan nilai perusahaan. serta sebagai acuan bagi peneilitan-penelitian yang serupa di masa yang akan datang dan manfaat praktis agar dapat menjadi acuan bagi para manajer untuk mengambil keputusan dan memprediksi risiko yang timbul berkaitan struktur modal dalam upaya meningkatkan nilai perusahaan

II. Kajian Teoritis

1. Nilai Perusahaan

Menurut Husnan (2002) yang dimaksud dengan nilai perusahaan adalah harga yang bersedia dibayar oleh calon pembeli apabila perusahaan tersebut dijual. Apabila, perusahaan menawarkan saham ke publik maka nilai perusahaan akan tercermin pada harga sahamnya. Jadi, dengan meningkatnya harga saham sudah barang tentu seorang pemegang saham akan menjadi lebih kaya atau lebih makmur.

2. Struktur Modal

Husnan (2002) menyebutkan keputusan pendanaan akan tercermin pada sisi pasiva. Apabila hanya memerhatikan dana yang tertanam dalam jangka waktu yang lama, maka perbandingan tersebut disebut sebagai struktur modal. Lebih jauh lagi, dijelaskan apakah ada pengaruh perubahan struktur

modal terhadap nilai perusahaan, kalau keputusan investasi dan kebijakan dividen dipegang konstan.

3. Risiko Bisnis

Menurut Brigham dan Houston (2006) yang dimaksud dengan risiko bisnis adalah suatu fungsi dari ketidakpastian yang inheren di dalam proyeksi pengembalian atas modal yang diinvestasikan di dalam sebuah perusahaan. Terdapat dua dimensi risiko dalam kaitannya terhadap keputusan perusahaan, apakah nantinya menggunakan hutang ataukah tidak dalam menjalankan operasinya.

4. Pertumbuhan Perusahaan

Pada dasarnya pertumbuhan perusahaan menunjukkan apakah suatu perusahaan akan berkembang ataukah tidak pada industrinya (Frensidy dan Setyawan, 2007). Idealnya semua perusahaan harus terus tumbuh dan berkembang dari waktu ke waktu. Semakin tinggi pertumbuhan suatu perusahaan maka kemampuannya dalam meningkatkan produksi, penjualan, maupun laba juga akan meningkat.

III. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan riset eksplanatori (*explanatory reasearch*) atau studi penjelasan, yang merupakan studi empiris dengan tujuan menjelaskan dan menganalisis adanya pengaruh antar variabel yang dihipotesiskan. Penelitian dilakukan di Bursa Efek Indonesia melalui Pusat Informasi Pasar Modal dan URL: http://www.idx.co.id. Berdasarkan hipotesis penelitian, variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel endogen adalah nilai perusahaan, dan struktur modal, sedangkan variabel eksogen adalah risiko bisnis dan pertumbuhan perusahaan.

Penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Teknik ini dilakukan mengingat adanya keterbatasan waktu dan tenaga sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar, Arikunto (2006). Kriteria pemilihan sampel pada penelitian ini adalah :

1). Perusahaan-perusahaan yang masuk dalam penghitungan indeks LQ45 selama lima periode dari enam periode antara tahun 2008 hingga 2010.

2). Perusahaan-perusahaan yang tidak masuk ke dalam sektor keuangan.

3). Perusahaan-perusahaan yang memiliki laporan keuangan yang telah di audit dan harga saham akhir tahun dari tahun 2007 hingga 2010.

4). Perusahaan memiliki data keuangan yang diperlukan dalam penelitian ini.

Berdasarkan metode ini, terdapat 34 perusahaan tercatat minimal lima periode, terdiri 29 perusahaan bergerak di sektor non keuangan sedangkan lima perusahaan bergerak di sektor keuangan. Salah satu dari 29 perusahaan sektor non keuangan tersebut di atas yakni Taurba Alam Manunggal Engineering Tbk. tidak memiliki data keuangan yang lengkap sehingga hanya 28 perusahaan yang memenuhi empat kriteria yang telah disebutkan di atas.

Untuk menjawab pertanyaan dan menguji hipotesis pada penelitian ini, maka teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Analsis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetap kan sebelumnya berdasarkan teori.

Untuk menghindari kesalahan dalam mengartikan variabel yang dianalisis, berikut ini dijelaskan definisi operasional variabel dari masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Nilai perusahaan didefinisikan sebagai persepsi *investor* terhadap tingkat keberhasilan perusahaan dalam mengelola

sumber daya yang akan terlihat pada harga sahamnya. Nilai perusahaan diukur dengan melihat rasio *PBV* (*Price to Book Value*) yang dinyatakan sebagai berikut:

$$PBV = \frac{harga\ pasar\ per\ saham}{nilai\ buku\ per\ saham} \quad (1)$$

2. Struktur modal merupakan perbandingan nilai hutang jangka panjang dengan nilai modal sendiri yang tercermin pada laporan keuangan perusahaan akhir tahun. Variabel ini diukur melalui rasio *DER* (*Debt to Equity Ratio*), yang dinyatakan sebagai berikut:

$$DER = \frac{hutang\ jangka\ panjang}{modal\ sendiri} \quad (2)$$

3. Pertumbuhan perusahaan direpresentasikan sebagai pertumbuhan *total asset*, yang dinyatakan sebagai berikut:

$$pertumbuhan = \frac{total\ asset_t - total\ asset_{t-1}}{total\ asset_{t-1}} \quad (3)$$

4. Risiko bisnis menunjukkan ketidakpastian dalam pengembalian perusahaan. Fluktuasi (standar deviasi) pendapatan operasional dibagi dengan *total asset* digunakan sebagai proksi risiko bisnis perusahaan, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Risiko\ bisnis = \frac{\sigma\ EBIT}{total\ asset} \quad (4)$$

IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Hasil regresi dari persamaam struktural DER = b_3 BRisk + b Growth + e_1 dan PBV = b_3 DER + b_4 BRisk + b_5 Growth + e_2, dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Ringkasan hasil regresi pengaruh Risiko Bisnis dan Pertumbuhan Perusahaan terhadap Struktur Modal

Regresi		*Standardized coefficient beta*	Hitung	*p. value*	Keterangan
BRisk	DER	-0,238	-2,221	0,029	Signifikan
Growth	DER	0,245	2,295	0,024	Signifikan

Tabel 2
Ringkasan hasil regresi pengaruh Struktur Modal, Risiko Bisnis dan Pertumbuhan Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan

Regresi		*Standardized coefficient beta*	Hitung	*p. value*	Keterangan
BRisk	PBV	-0,165	-2,171	0,034	Signifikan
Growth	PBV	0,611	4,017	0,000	Signifikan
DER	PBV	0,213	2,750	0,007	Signifikan

Berdasarkan Tabel 1 dan Tabel 2 dapat diketahui bahwa semua koefisien jalur signifikan. Jalur-jalur tersebut adalah pengaruh risiko bisnis terhadap struktur modal dengan nilai signifikansi 0,029, pertumbuhan perusahaan terhadap struktur modal dengan nilai signifikansi 0,024, pengaruh risiko bisnis terhadap nilai

perusahaan dengan nilai signifikansi 0,034, pertumbuhan perusahaan terhadap nilai perusahaan dengan nilai signifikansi 0,000, dan struktur modal terhadap nilai perusahaan dengan nilai signifikansi 0,007. Kelima jalur tersebut signifikan disebabkan karena nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari taraf nyata sebesar 0,05.

Berdasarkan Tabel 1 dan Tabel 2 dapat pula diketahui koefisien jalur masing-masing variabel adalah seperti berikut :

1) Besarnya koefisien jalur pengaruh risiko bisnis terhadap struktur modal adalah sebesar - 0,238, sedangkan koefisien jalur pengaruh pertumbuhan perusahaan terhadap struktur modal adalah sebesar 0,245.

2) Besarnya koefisien jalur pengaruh risiko bisnis terhadap nilai perusahaan adalah sebesar -0,163, koefisien jalur pengaruh pertumbuhan perusahaan terhadap nilai perusahaan adalah sebesar 0,611, dan koefisien jalur pengaruh struktur modal terhadap nilai perusahaan adalah sebesar 0,213.

Koefisien determinasi total persamaan struktural dari model penelitian adalah sebesar 0,662. Koefisien determinasi total sebesar 0,662 mempunyai arti bahwa sebesar 66,2 persen informasi yang terkandung dapat dijelaskan oleh model yang dibentuk sedangkan sisanya, yaitu 33,8 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang dibentuk

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa bila dibandingkan dengan risiko bisnis, pertumbuhan perusahaan mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap struktur modal. Perbedaannya adalah pengaruh risiko bisnis terhadap struktur modal bersifat negatif sedangkan pengaruh pertumbuhan perusahaan terhadap struktur modal bersifat positif. Hal ini berarti perubahan yang terjadi pada pertumbuhan perusahaan lebih menentukan perubahan struktur modal daripada perubahan pada risiko bisnis.

Bila dibandingkan dengan struktur modal dan risiko bisnis, pertumbuhan perusahaan mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap nilai perusahaan. Perbedaannya adalah pengaruh struktur modal dan pertumbuhan perusahaan terhadap nilai perusahaan bersifat positif sedangkan pengaruh risiko bisnis terhadap nilai perusahaan bersifat negatif. Hal ini berarti perubahan yang terjadi pada pertumbuhan perusahaan lebih menentukan perubahan nilai perusahaan daripada perubahan yang terjadi pada pada struktur modal dan risiko bisnis

2. Pembahasan

Penelitian ini menemukan bahwa risiko bisnis berpengaruh negatif signifikan terhadap struktur modal. Pengaruh risiko bisnis terhadap struktur modal yang signifikan berarti pengaruh risiko bisnis terhadap struktur modal berada pada taraf nyata yang meyakinkan. Arah koefisien jalur yang negatif menandakan bahwa semakin besar risiko bisnis maka struktur modal akan menurun, hal tersebut menandakan perusahaan akan mengurangi penggunaan hutang jangka panjang sebaliknya semakin rendah risiko bisnis maka perusahaan akan meningkatkan hutang jangka panjangnya. Temuan bahwa risiko bisnis berpengaruh negatif signifikan terhadap struktur modal sejalan dengan hasil yang diperoleh oleh Frensidy dan Setyawan (2007) yang menemukan risiko bisnis berpengaruh signifikan terhadap struktur modal. Pandey (2001) menyatakan bahwa profitabilitas, ukuran perusahaan, pertumbuhan, risiko dan aset berwujud mempunyai pengaruh signifikan terhadap semua jenis hutang (hutang jangka pendek, hutang jangka panjang dan hutang total).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pengaruh risiko bisnis terhadap nilai perusahaan adalah signifikan. Pengaruh risiko bisnis terhadap nilai perusahaan yang signifikan berarti bahwa perubahan pada risiko bisnis secara nyata dan meyakinkan dapat menyebabkan perubahan pada nilai

perusahaan. Nilai koefisien yang negatif menandakan bahwa hubungan antara risiko bisnis terhadap nilai perusahaan adalah negatif, semakin besar tingkat risiko bisnis maka semakin rendah nilai perusahaan, sebaliknya semakin rendah risiko bisnis maka nilai perusahaan akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori, baik dari segi arah pengaruh maupun signifikansinya. Secara teoritis disebutkan bahwa risiko bisnis dapat memengaruhi nilai perusahaan. Brigham dan Houston (2006) menyebutkan semakin rendah risiko perusahaan maka semakin tinggi nilainya, Sartono (2001) juga menyebutkan risiko bisnis sebagai salah satu variabel yang dapat mempengaruhi nilai perusahaan, dikatakan pula ada kecenderungan harga saham perusahaan turun karena risiko bisnisnya semakin besar.

Penelitian ini menemukan bahwa pertumbuhan perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap struktur modal. Pengaruh pertumbuhan perusahaan terhadap struktur modal yang siginifikan berarti bahwa setiap perubahan pada pertumbuhan perusahaan secara nyata dan meyakinkan akan menyebabkan perubahan pada struktur modal. Arah yang positif menunjukkan hubungan yang positif, semakin tinggi pertumbuhan perusahaan maka akan semakin tinggi pula proporsi hutangnya, sebab perusahaan yang memiliki pertumbuhan tinggi cenderung memiliki kebutuhan akan dana yang cukup besar untuk membiayai tingkat pertumbuhan tersebut sebaliknya semakin rendah pertumbuhan perusahaan maka semakin rendah pula proporsi hutangnya.

Hasil yang ditemukan konsisten dengan teori yang menyatakan bahwa pertumbuhan perusahaan berpengaruh positif terhadap struktur modal perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu juga menyebutkan bahwa pertumbuhan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap struktur modal seperti yang ditemukan Frensidy dan Setyawan (2007), dengan arah pengaruh positif. Pandey (2001) menyatakan bahwa profitabilitas, ukuran perusahaan, pertumbuhan, risiko dan aset berwujud mempunyai pengaruh signifikan terhadap semua jenis hutang.

Penelitian ini menemukan perusahaan-perusahaan yang masuk LQ45 secara rata-rata memiliki pertumbuhan yang cukup tinggi. Penelitian ini juga menemukan bahwa pertumbuhan perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian ini berarti bahwa perubahan pada pertumbuhan perusahaan secara nyata dan meyakinkan akan menyebabkan perubahan pada nilai perusahaan. Arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi pertumbuhan perusahaan maka nilai perusahaan juga akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah pertumbuhan perusahaan maka akan semakin rendah pula nilai perusahaan. Perusahaan-perusahaan dengan tingkat pertumbuhan yang baik akan direspon positif oleh pasar yang menyebabkan harga saham akan meningkat.

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini konsisten dengan teori yang ada. Secara teoritis pertumbuhan perusahaan akan memberikan pengaruh yang positif pada nilai perusahaan. Perusahaan dengan tingkat pertumbuhan yang baik akan memberikan informasi yang menguntungkan bagi perusahaan pada pasar. Pasar akan merespon positif pertumbuhan tersebut yang tercermin pada peningkatan harga saham perusahaan tersebut atau dengan kata lain nilai perusahaan akan meningkat.

Penelitian ini menemukan bahwa struktur modal ternyata memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil tersebut menandakan bahwa perubahan pada struktur modal secara nyata dan meyakinkan mampu menyebabkan perubahan pada nilai perusahaan. Nilai koefisien jalur yang positif tersebut menandakan arah hubungan yang positif, yang bermakna bahwa semakin tinggi struktur modal maka nilai perusahaan juga akan semakin tinggi

sebaliknya penurunan nilai struktur modal maka akan berdampak pada penurunan nilai perusahaan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi dan Prawestri (2006), serta Sujoko dan Soebiantoro (2007) yang menemukan struktur modal berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Pengaruh struktur modal yang signifikan terhadap nilai perusahaan, memiliki makna bahwa struktur modal merupakan faktor utama yang dijadikan sebagai indikator oleh *investor* dalam menilai harga saham perusahaan. Taswan (2003) menemukan kebijakan hutang berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan (PBV).

V. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui pengujian statistik serta pembahasan seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan :

1) Risiko bisnis berpengaruh negatif signifikan terhadap struktur modal pada perusahaan-perusahaan yang masuk dalam indeks LQ45 periode 2008 - 2010.

2) Pertumbuhan perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap struktur modal pada perusahaan-perusahaan yang masuk dalam indeks LQ45 periode 2008 - 2010.

3) Risiko bisnis berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan pada perusahaan-perusahaan yang masuk dalam indeks LQ45 periode 2008 – 2010.

4) Pertumbuhan perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan pada perusahaan-perusahaan yang masuk dalam indeks LQ45 periode 2008 - 2010.

5) Struktur modal berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan pada perusahaan-perusahaan yang masuk dalam indeks LQ45 periode 2008 - 2010.

Penelitian selanjutnya diharapkan akan lebih baik lagi, untuk itu disarankan :

1) Periode pengamatan dalam penelitian berikutnya diharapkan dapat diakukan lebih lama lagi misalnya selama lima tahun atau 10 semester dengan mengambil data yang lebih luas melalui cara-cara lain misalnya melalui Pusat Informasi Pasar Modal.

2) Penelitian berikutnya diharapkan menambahkan beberapa variabel seperti profitabilitas, ukuran perusahaan, manajemen laba dan sebagainya, dengan mengambil sampel pada berbagai sektor yang ada di Bursa Efek Indonesia sehingga dapat memberikan gambaran mengenai pola pengaruh dengan lebih sesuai.

3) Bagi para *investor* yang ingin berinvestasi pada saham suatu perusahaan hendaknya mencari perusahaan-perusahaan dengan tingkat pertumbuhan yang tinggi dengan tetap memperhitungkan tingkat risikonya.

4) Untuk meningkatkan nilai perusahaan, emiten diharapkan agar memerhatikan pertumbuhan perusahaan dalam arti meningkatkan aset total dan tetap menjaga proporsi antara hutang dan modal sendiri sampai pada tingkat optimal. Menekan fluktuasi *EBIT* sehingga menurunkan tingkat risiko bisnis yang dapat menurunkan nilai perusahaan.

VI. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Prof. Dr. Luh Putu Wiagustini, SE M.Si. serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas kesungguhannya membantu penyelesaian jurnal ini.

VII. Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsini, 2006, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi VI*. Jakarta : Rineka Cipta.

Brigham, Eugene F. dan Houston, Joel F. 2006. *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*. Buku 1 dan Buku 2. Edisi 10. (Ali Akbar Yulianto). Jakarta: Salemba Empat.

Frensidy, Budi dan Setyawan, I. Roni, 2007. *The Effect of Management Ownership Structure, Business Risk and Firm Growth toward The Capital Structure.* Manajemen Usahawan Indonesia. NO. 10 TH XXXVI: 48-54

Ghosh, Saurabh dan Ghosh, Arijit, Do Leverage, Dividen Policy and Profitability Influence the Future Value of the Firm? Evidence from India

Avalaible from: URL: http://www.ssrn.com

Hartono, Jogiyanto, 2008. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE

Husnan, Suad, 2002. *Manajemen Keuangan*. Jakarta : Unversitas Terbuka.

Hutchinson, Patrick. 2003. *How Much does Growth Determine SME's Capital Structure.* A Paper For the Small Enterprise Association of Australia and New Zealand 16th Annual Conference. Ballarat 28 September-1 October

Lemmon, Michael L. dan Lins, Karl V. 2003, *Ownership Structure, Corporate Governance and Firm Value : Evidence form the East Asian Economic Crisis*, The Journal of Finance Vol LVIII No.4 August 2003.

Murhadi, Werner R., 2009. *Analisis Saham Pendekatan Fundamental*. Jakarta : PT. Indeks.

Pandey, I. M., 2001, Capital Structure, and Firm Characteristics : Evidance from Emerging Market. HMA Working Paper No. 2001-10-04 October 2001, Available from : URL : http://www.ssrn.com

Paramu, Hadi.2006. *Determinan Struktur Modal: Studi Empiris pada Perusahaan Publik di Indonesia*. Manajemen Usahawan Indonesia. NO. 10 TH XXXV: 48-54

Ramezani, Cyrus A., Soenen, Luc, dan Jung, Alan, 2002, *Growth, Corporate Profitability and Value Creation*, Financial Analyst Journal Nopember / December 2002.

Rayan, Kuben, 2008, *Financial Leverage and Firm Value*, Pretoria : *Tesis* University of Pretoria. Available from : URL : http://www.upeted.up.ac.za

Sartono, R. Agus. 2011. *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE

Soliha, Euis & Taswan. 2002. Pengaruh Kebijakan Hutang Terhadap Nilai Perusahaan serta Beberapa Faktor yang Mempengaruhinya. Jurnal Bisnis dan Ekonomi.

Avalaible from : http://muhariefeffendi.files.wordpress.com/2008/03/jbe-sept202-stikubank-smg.pdf

Sugiyono, 2007, Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.

Sujoko dan Soebiantoro, Ugy. 2007. Pengaruh Struktur Kepemilikan Saham, Leverage, Faktor Intern dan Faktor Ekstern Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empirik pada Perusahaan Manufaktur dan Non Manufaktur di Bursa Efek Jakarta). Avalaible from: URL: http://www.petra.ac.id/~puslit/journals/dir.php?DepartementID=MAN

Taswan. 2003. Analisis Integrasi Strategis di LIK dan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan serta Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Avalaible from :http://www.id-jurnal.blogspot.com/2008/04/analisis-integrasi-strategis-di-lik-dan.html

Titman, Sheridan & Wessels, Roberto 1988. The Determinants of Capital Structure Choice. The Journal of Finance, Vol. 43, No. 1. Avalaible from: URL: http://www.jstor.org

Utama, Suyana. 2008. *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar: Sastra Utama

Wahyudi, Untung dan Pawestri, Hartini Prasetyaning, 2006. *Implikasi Struktur Kepemilikan Terhadap Nilai Perusahaan: Dengan Keputusan Keuangan Sebagai Variabel Intervening*. Simposium Nasional Akuntansi 9. Padang 23-26 Agustus

ANALISIS RE-EVALUASI INVESTASI AKTIVA TETAP DITINJAU DARI ASPEK FINANSIAL (Studi Pada UD. UTAMA DENPASAR)

Oleh :

Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan
(Dosen Tetap STIMI "Handayani" Denpasar)
dan
Dewa Gede Agung Joni Sudiarta
(Alumni STIMI "Handayani" Denpasar)

Abstract : *Invesment is cultivation of certain fund in number at the moment to get result of larger ones a period of/to to come. In general invesment can be differentiated of real invesment and invesment of finansial. Real invesment most commonly happened at traditional economics, where this invesment include;cover real asset like land;ground, building, other physical matter or machine. Whereas invesment of finansial in modern economics which entangle contract - contract written, like commerce of obligation and share*

Intention of this research is to know competent or plant asset invesment do not which have been UD. Utama which evaluated from Its aspect of him.

From result of analysis, hence can be concluded to following : Period Payback (PP) obtained by 1 year 7 months 28 day meaning the the invesment competent to be continued, because waktu yang needed to to close again expenditure of shorter invesment of economic age of plant asset invesment, that is 8 year. Net Present Value (NVP) obtained is positive of Rp. 446.314.013 meaning yielded acceptance that is is positive, invesment bigger than invesment early, so that looked into invesment [done/conducted] by UD. Utama to be continued. Profitability Index (PI) obtained result of equal to Rp. 2,3 bigger than one. This matter [of] menunjukan each;every invested rupiah will be obtained by earnings equal to Rp. 2,3. Thereby invesment [done/conducted] by UD. Utama to be continued is. Internal [of] Rate Of Return obtained by result 61,6 % which bigger than expense of or capital of cost capita of! accounted by is company equal to 18%. so that invesment by UD. Utama to be continued.

Pursuant to conclusion above plant asset invesment is .UD. Utama which evaluated from aspect of finansial competent to in to continuing.

Keyword : *Invesment, Real Assets*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengertian investasi secara umum adalah penanaman dana dalam jumlah tertentu pada saat ini untuk mendapatkan hasil yang lebih besar dimasa yang akan datang. Atau bisa juga dikatakan investasi adalah proses menabung yang berorientasi pada tujuan tertentu dan bagaimana mencapai tujuan

tersebut. Jadi investasi memiliki perbedaan dengan tabungan yang kurang memiliki tujuan secara spesifik dan kejelasan metode atau strategi dalam mencapai tujuannya. Selain itu investasi memiliki kelebihan dalam tingkat profitabilitas yang lebih tinggi dan pilihan instrumennya yang lebih beraneka ragam dibandingkan dengan tabungan. (Paulus Situmorang, 2008)

Secara umum investasi dapat dibedakan atas investasi riil dan investasi finansial. Investasi riil paling umum terjadi pada perekonomian tradisional, dimana investasi ini mencakup aset nyata seperti tanah, bangunan, mesin atau hal fisik lainnya. Sementara investasi finansial umum dilakukan dalam perekonomian modern yang melibatkan kontrak – kontrak tertulis, seperti perdagangan saham dan obligasi. (Abdul Halim, 2003)

Bagi perusahaan yang menyangkut pengeluaran modal (*capital expenditure*) penting karena, Pengeluaran modal mempunyai konsekuensi jangka panjang , pengeluaran modal umumnya menyangkut jumlah yang sangat besar, komitmen pengeluaran modal tidak mudah untuk diubah, maka suatu perusahaan baik perusahaan barang maupun jasa pastilah memiliki suatu tujuan yang sama untuk memperoleh laba atau keuntungan yang semaksimal mungkin dengan biaya yang seminimalnya (Bambang Riiyanto,2008) . Untuk itu perusahaan haruslah memperhatikan fungsi-fungsi perusahaan baik itu fungsi produksi, pemasaran, keuangan dan pesonalia agar dilaksanakan dengan manajemen yang baik. Dalam memenuhi pangsa pasar tersebut pastilah banyak persaingan antara perusahaan yang terjadi dalam segi produksi. Untuk itu perusahaan harus berhati-hati dalam menentukan perencanaan untuk memenangkan persainga tersebut tersebut. Salah satu perencanaan yang penting adalah perencanaan dalam investasi. Dalam hal ini investasi mesin-mesin produksi amat di perlukan mengingat proses produksi suatu prusahaan memerlukan bantuan mesin yang dapat menciptakan atau menambah nilai guna suatu barang. Mesin ini digunakan untuk membantu manusia dalam mengerjakan suatu produk agar proses roduksi dapat berjalan lebih efesien. Jumlah mesin tidak juga dapat menentukan efesiensi suatu proses produksi Karen jika kumlah mesin terlalu banyak sedangkan permintaan konsumen sedikit, maka akan terjadi pemborosan. Begitupun sebaliknya jika jumlah mesin yang sedikit sedangkan permintaan konsumen terus bertambah maka produksi atas permintaan tidak akan terpenuhi. Untuk out prusahaan yang mengalami kelebihan permintaan sehingga tidak dapat memenuhinya, sebaiknya mempertimbangkan investasi penambahan mesin untuk memperlancar proses produksinya.

UD. Utama adalah sebuah perusahaan percetakan yang telah cukup lama berdiri dan menggunakan mesin dalam memproduksi pesanan-pesanan konsumen. Mesin yang digunakan disini merupakan mesin cetak. Beberapa tahun ini permintaan kosumen semakinramai atau bertambah, sedangkan mesin-mesin cetakyang ada sudah tidak dapat mencetak melebihi kapasitas yang ada sehingga perusahaan tidak dapat memenuhi semua permintaan konsumen terssebut. Sehinga UD. Utama menambah investasinya mesin cetak agar dapat memenuhi pesanan konsumen yang kian hari kian meningkat. Berikut adalah table I.1 yang menerangkan aktiva tetap yang terdapat pada UD. Utama :

Tabel I.1
INVESTASI AKTIVA TETAP UD. UTAMA DENPASAR
Tahun 2000-2011

No	Jenis Aktiva	Tahun Perolehan	Umur Ekonomis	Nilai Investasi
1	Tanah	2000	-	Rp 53.500.000
2	Bangunan	2003	20	Rp 180.000.000
3	Mesin Cetak			
	Canon CX600II	2005	8	Rp 155.600.000
	Canon CX600II	2003	8	Rp 155.600.000
	Canon CX600	2003	8	Rp 155.600.000
	Canon DX1000	2011	8	Rp 235.000.000
4	Kendaraan			
	Sepeda Motor Honda Supra X	2003	8	Rp 12.925.000
	Sepeda Motor Honda Supra X	2003	8	Rp 12.925.000
	Sepeda Motor Honda Supra X	2003	8	Rp 12.925.000
	Sepeda Motor Honda Supra X	2005	8	Rp 12.925.000
	Mitsubisi Colt	2003	8	Rp 12.925.000
5	Inventaris	2003	8	Rp 38.396.200

Sumber : UD. Utama

Dari data diatas dapat dilihat dari tahun 2003 sampai dengan tahun 2011 UD. Utama memiliki 4 mesin cetak yang memiliki kapasitas masing-masing 35.000 rim pertahun setiap mesinnya. Yang dimana satu dari keempat mesin tersebut baru dibeli pada tanggal 25 Oktober 2011. Dan memiliki 4 buah kendaraan roda dua dan 1 mobil kendaraan roda emapat. Berikut daftar kapasitas mesin dah jumlah order pada UD. Utama dari 7 tahun terakhir yaitu dari tahun 2005 sampai tahun 2011 dapat ditunjukan melalui table 1.2

Table I.2
Rata-rata Kapasitas Mesin Serta Permintaan Konsumen
Percetakan UD. Utama
Tahun 2005-2011

Tahu	Permintaan (rim)	Rata-rata Kapsitas mesin (rim)	Yang tidak dapat Dipenuhi (rim)
2005	115.000	105.000	10.000
2006	128.000	105.000	23.000
2007	135.500	105.000	30.000
2008	162.000	105.000	57.000
2009	170.500	105.000	65.000
2010	181.000	105.000	74.000
2011	194.500	116.600	77.900

Sumber : UD. Utama

Dari table di atas dapat dilihat permintaan konsumen dari tahun ketahun mengalami peningkatan sedangkan kapasitas mesin tetap dari lima tahun tersebut, shingga UD. Utama tidak dapat memenuhi permintaan konsumen tersebut. Ini menyebabkan keuntungan yang seharusnya dapat diperoleh lebih jadi tidak dapat tercapai. Berdasarkan hal tersebut UD. Utama pada tanggal 25 Okotober 2011 telah menambah 1 buah mesin cetak yang harganya Rp. 235.000.000 dengan kapasitas 35.000 rim pertahunya. Mengingat investasi-investasi pada aktiva tetap yang telah dilakikan cukup besar maka maka perlu di analisis investasi layak atau tidak layak untuk dilanjutkan. Teori yang digunakan investasi tersebut adalah *Payback period, Net Present Value, Profitability Index,* dan *Internal Rate of Return.* Kelayakan investasi tersebut juga dinilai berdasarkan beberapa aspek yaitu aspek teknik, aspek manajerial, aspek organisasi, aspek social, aspek finansial, serta aspek ekonomis. Namun dalam hal ini perusahaan akan lebih mengutamakan aspek finansial sebagai aspek utuk menentukan layak atau tidaknya investasi yang dilakuakan.

A. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : "Apakah investasi aktiva tetap yang sudah dilakukan pada UD. Utama layak atau tidak, ditinjau dari aspek Finansialnya?"

B. Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis kelayakan investasi aktiva tetap pada UD. Utama ditinjau dari aspek Finansial.

II. METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UD. Utama denpasar yang berlokasi di jalan Durian No. 29 Denpasar.

b. Obyek Penelitian

Yang menjadi obyek penelitian ini adalah penilaian terhadap kelayakan Investasi Aktiva Tetap yang sudah dilakukan oleh UD. Utama Denpasar.

B. Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah :

1. Data Kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka seperti laporan keuangan UD. Utama beserta rincian biaya-biayanya

2. Data Kualitatif yaitu data yang merupakan informasi-informasi atas keterangan-keterangan yang dapat melengkapi hasil penelitian seperti sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, tugas dan wewenang masing-masing bagian.

C. Sumber Data

Dilihat dari sumber data dapat dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Data Perimer yaitu Data yang didapat langsung oleh peneliti dari perusahaan baik dari pimpinan maupun karyawan parusahaan

2. Data Sekunder yaitu data yang didapat dalam bentuk jadi dari perusahaan seperti informasi rencana investasi, laporan rugi laba dan sejarah berdirinya perusahaan yang semuanya berhubungan dengan masalah yang dibahas.

D. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan jalan Tanya jawab dengan pemimpin perusahaan maupun karyawannya yang menggunakan panduan wawancara untuk memperoleh keterangan-keterangan sesuai dengan tujuan penelitian.

b. Dokumentasi

Cara pengumpulan data dengan jalan mengambil dokumen-dokumen dan catatan-ctatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

E. Teknik Analisis Data

Analisis Kuantitatif adalah teknik analisis data dengan melakukan perhitungan atas data yang diperoleh untuk pemecahan masalah yang dihadapi adalah:

1. Analisis *Trend* dengan dengan metode *least square*

Metode ini digunakan untuk memproyeksi pendapatan dan biaya di UD. Utama Denpasar.

Perhitungannya adalah : (Ridwan dan Akdon, 2006)

$$Y = a + bx \quad \ldots\ldots (1)$$

$$a = \frac{\Sigma y}{n} \quad \ldots\ldots (2)$$

$$b = \frac{\Sigma xy}{\Sigma x^2} \quad \ldots\ldots (3)$$

Keterangan :

y = Proyeksi mengenai pendapatan dan biaya
a = Bilangan Konstanta
b = Koefisien Regresi
x = Tahun

2. Analisis Investasi

a. *Payback Period*

Payback Period (PP) adalah suatu periode yang diperlukan untuk menutup kembali pengeluaran investasi *(Initial Cash Investment)* dengan menggunakan proceeds atau aliran kas netto *(Net Cash Flows)*

Apa bila *proceeds* setiap tahunnya berbeda maka *payback period* dapat dihitung dengan cara :

Jumlah investasi Rp……
Prosceeds tahun 1 Rp……

Investasi yang belum tertutup
Setelah akhir tahun 1 Rp……
Prosceeds tahun 2dst Rp…….

Kriteria penilaian : (Bambang Riyanto, 2001)

1. Apabila *payback period* lebih pendek dari pada umur ekonomis aktiva maka rencana investasi dapat diterima.

2. Apabila *payback period* lebih lama dari pada umur ekonomis aktiva maka rencana investasi dapat ditolak.

b. *Net Present Value* (NVP)

Untuk menghitung *net present value* digunakan biaya modal sebesar 18 % sebagi *discount factor.*

$$NPV = \sum_{t=1}^{n} \frac{At}{(1+k)^t}$$

Keterangan :

k = *discount rate*
At = *Cash flow* pada periode t
n = periode yang terakhir dimana *cash flow* diharapkan

Kriteria penilaian :

1. Apabila NVP positif maka rencana investasi layak untuk dilaksanakan.

2. Apabila NPV negatif maka rencana investasi proyek tersebut tidak layak untuk dilaksanakan . (Bambang Riyanto, 2001).

c. *Profitability Index* (PI)

Profitability index menunjukan perbandingan antara jumlah *present value* (PV) dari *proceeds* dengan jumlah *initial investment.*

$$\text{Profitability index} = \frac{\text{Present value cash inflow}}{\text{Present value initial investment}}$$

Kriteria penelitian :

1. Apabila *profitability index* lebih besar daripada 1 maka rencana investasi dapat diterima.

2. Apabila *profitability index* lebih kecil daripada 1 maka rencana investasi ditolak. (Lukman Syamsuddin, 2007)

d. *Internal Rate of Return* (IRR)

Untuk menghitung tingkat bunga atau *discount rate* yang menyebabkan NVP sama dengan nol (0) rupiah yang akan dicoba dengan menggunakan discount factor

$$IRR = P_1 + C_1 \frac{P_2 - P_1}{C_2 - C_1}$$

Keterangan :

P_1 = tingkat bunga ke 1

P_2 = tingkat bunga ke 2

C_1 = NPV ke 1

C_2 = NVP ke 2

Kriteria penelitian : (Bambang Riyanto, 2001).

1. Apabila IRR lebihh besar daripada cost of capital maka rencana investasi dapat diterima.

2. Apabila IRR lebih kecil dari pada cost of capital maka rencana investasi ditolak.

a. Analisa Kualitatif

Yaitu analisis yang berupa keterangan-keterangan atau penjelasan-penjelasan yang lebih rinci untuk memperkuat hasil yang diperoleh dari analisis kualitatif. Analisis kuantitatif ini dapat memberikan relevansi atau penjelasan yang sejelasnya terhadap kesimpulan yang diambil.

III . ANALISIS DATA

A. Hasil Penelitian

UD. Utama memiliki mesin-mesin cetak yang telah diinvestasikan untuk menunjang kegiatan perusahaan, yang kini telah memiliki 4 buah mesin cetak, yang salah satu dari keempat mesin tersebut dibeli pada tanggal 25 Oktober 2011 seharga Rp. 235.000.000. Ini sejalan dengan pengembangan usaha yang ada bahwa kedepan dititik beratkan pada tujuan untuk memenuhi permintaan pasar yang setiap tahunnya meningkat dan selain itu untuk meningkatkan pendapatan dimasa yang akan datang. Proyeksi keuntungan dianalisa selama lima tahun mulai dari tahun 2012 sampai dengan 2016.

Dana yang digunakan keseluruhan berasal dari eksternal perusahaan yaitu berasal dari kredit bank dengan bunga 18% pertahun dan jangka tahun peminjaman adalah 5 tahun. Dalam investasi yang telah dilaksanakan ini, selalu ada faktor ketidakpastian dalam menentukan jurnlah pendapatan dan biaya-biaya dimasa yang akan datang. Untuk dapat memperkecil faktor ketidakpastian tersebut maka perlu dibuat suatu proyeksi pendapatan dan biaya-biaya yang diperkirankan akan terjadi selama investasi tersebut dioperasikan.

Berikut ini adalah data pendapatan, harga pokok penujualan, dan Total biaya-biaya dari tahun 2007 sampai dengan 2011 dapat dilihat pada tabel III.1 berikut **:**

Tabel III.1
UD. UTAMA
LAPORAN RUGI LABA TAHUN 2007-2011
(Dalam Rupiah)

Keterangan	Tahun				
	2007	2008	2009	2010	2011
Penjualan	925,482,345	952,654,515	1,163,541,130	1,225,216,400	1,396,240,500
Harga Pokok Penjualan	792,161,012	796,516,121	913,547,230	967,561,100	1,021,356,521
Laba Kotor	133,321,333	156,138,394	248,993,920	251,655,300	374,886,979
Biaya-biaya :					
Biaya Gaji Pegawai	15,133,615	17,208,543	20,265,489	25,456,261	29,241,620
Biaya Alat-alat Tulis Kantor	473,300	498,675	768,160	610,310	1,301,760
Biaya Transportasi	3,560,000	4,226,000	6,352,200	7,051,540	9,108,100
Biaya Konsumsi	1,789,583	1,971,125	2,018,200	2,264,032	3,021,450
Biaya Iklan	3,056,550	3,563,418	4,571,200	5,644,130	7,600,542
Biaya Listrik	6,542,370	7,008,612	8,022,155	8,566,101	9,321,410
Biaya Telpon	5,651,305	6,788,213	7,268,016	7,215,400	8,542,160
Biaya Air	568,720	651,543	912,136	985,421	1,036,540
Biaya Pemeliharaan Mesin	18,652,365	20,151,656	19,202,165	28,365,100	21,456,201
Biaya Penyusutan	35,909,267	43,132,136	23,248,019	26,896,764	21,566,072
Biaya umum Lainnya	20,165,241	26,255,187	21,022,354	22,346,102	20,125,451
Total Biaya	132,521,934	132,469,837	124,811,495	137,300,111	133,882,787
Laba Usaha	40,799,399	63,668,557	125,182,425	154,355,189	241,004,192
Bunga Bank	-	-	-	-	42,300,000
Laba Sebelum Pajak	40,799,399	63,668,557	125,182,425	154,355,189	241,004,192
Pajak	8,119,880	13,600,567	38,967,727	52,815,957	72,901,258
Laba Setelah Pajak	32,679,319	50,067,990	86,214,698	101,547,232	123,903,934

Sumber : UD. Utama

Agar dapat membuat proyeksi pendapatan dan biaya-biaya usaha dari rencana penambahan investasi di percetakann UD. Utama digunakan metode least square dengan rumus sebagai berikut : (Mulyandi, 2008)

$$Y = a + bx$$

$$a = \frac{\sum y}{n} = \frac{5.733.117.980}{5} = 1.146.623.536$$

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2} = \frac{1.204.124.695}{10} = 120.412.470$$

$$Y = 1.146.623.536 + 120.412.470\,x$$

Keterangan :

Dari perhitungan diatas adalah untuk mengetahui proyeksi pendapatan tahun 2012-2016.

$$Y = a + bx$$
$$a = \frac{\sum y}{n} = \frac{4.447.141.954}{5} = 889.428.391$$
$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2} = \frac{705.435.097}{10} = 70.543.600$$
$$Y = 889.428.391 + 70.543.600\ x$$

Keterangan :

Dari perhitungan diatas adalah untuk mengetahui proyeksi harga pokok penjualan tahun 2012-2016.

$$Y = a + bx$$
$$a = \frac{\sum y}{n} = \frac{107.403.528}{5} = 21.480.706$$
$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2} = \frac{34.465.728}{10} = 3.646.573$$
$$Y = 21.480.706 + 3.646.573\ x$$

Keterangan :

Dari perhitungan diatas adalah untuk mengetahui proyeksi biaya gaji pegawai tahun 2012-2016.

$$Y = a + bx$$
$$a = \frac{\sum y}{n} = \frac{3.462.633}{5} = 728.527$$
$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2} = \frac{1.469.567}{10} = 146.957$$
$$Y = 728.527 + 146.957\ x$$

Keterangan :

Dari perhitungan diatas adalah untuk mengetahui proyeksi biaya alat-alat tulis kantor tahun 2012-2016.

$$Y = a + bx$$
$$a = \frac{\sum y}{n} = \frac{30.922.940}{5} = 6.184.588$$
$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2} = \frac{13.038.740}{10} = 1.308.174$$
$$Y = 6.184.588 + 1.308.174\ x$$

Keterangan :

Dari perhitungan diatas adalah untuk mengetahui proyeksi biaya trasportasi tahun 2012-2016.

$$Y = a + bx$$
$$a = \frac{\sum y}{n} = \frac{14.358.641}{5} = 2.871.728$$
$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2} = \frac{8.056.650}{10} = 805.665$$
$$Y = 2.871.728 + 805.665\ x$$

Keterangan :

Dari perhitungan diatas adalah untuk mengetahui proyeksi biaya konsumsi tahun 2012-2016.

$$Y = a + bx$$
$$a = \frac{\sum y}{n} = \frac{24.404.802}{5} = 4.880.960$$
$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2} = \frac{11.179.674}{10} = 1.117.967$$
$$Y = 4.880.960 + 1.117.967\ x$$

Keterangan :

Dari perhitungan diatas adalah untuk mengetahui proyeksi biaya iklan tahun 2012-2016.

$$Y = a + bx$$
$$a = \frac{\sum y}{n} = \frac{40.350.649}{5} = 8.070.130$$
$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2} = \frac{6.825.569}{10} = 682.557$$
$$Y = 8.070.130 + 682.557\ x$$

Keterangan :

Dari perhitungan diatas adalah untuk mengetahui proyeksi biaya listrik tahun 2012-2016.

$$Y = a + bx$$
$$a = \frac{\sum y}{n} = \frac{37.065.104}{5} = 7.413.021$$
$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2} = \frac{4.511.907}{10} = 451.191$$
$$Y = 7.413.021 + 451.191\ x$$

Keterangan :

Dari perhitungan diatas adalah untuk mengetahui proyeksi biaya telpon tahun 2012-2016.

$$Y = a + bx$$
$$a = \frac{\sum y}{n} = \frac{4.124.360}{5} = 824.872$$
$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2} = \frac{1.209.518}{10} = 120.952$$
$$Y = 824.872 + 120.952\ x$$

Keterangan :

Dari perhitungan diatas adalah untuk mengetahui proyeksi biaya air tahun 2012-2016.

$$Y = a + bx$$
$$a = \frac{\sum y}{n} = \frac{107.425.821}{5} = 21.485.165$$
$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2} = \frac{13.016.442}{10} = 1.301.644$$
$$Y = 21.485.165 + 1.301.644\ x$$

Keterangan :

Dari perhitungan diatas adalah untuk mengetahui proyeksi biaya pemeliharaan mesin tahun 2012-2016.

$$Y = a + bx$$
$$a = \frac{\sum y}{n} = \frac{110.330.435}{5} = 22.066.087$$
$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2} = \frac{-4.172.865}{10} = -417.287$$
$$Y = 21.485.165 + 1.301.644\ x$$

Keterangan :

Dari perhitungan diatas adalah untuk mengetahui proyeksi biaya umum lainnya tahun 2012-2016.

Perusahaan perlu memperhatikan bahwa setiap aktiva tetap akan habis terpakai dalam kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus menetapkan pembebanan biaya terhadap aktiva tetap yang habis terpakai tersebut kecuali tanah, karena tanah umumnya tidak terbatas. Dalam pembukuan hal ini dikenal dengan penyusutan.

Dalam menetapkan pembebanan biaya terhadap aktiva tetap ini UD. Utama menggunakan metode saldo menurun *(Declining Balance Method)* dan metode garis lurus *(straight line method)*, sesuai dengan taksiran umur ekonomis aktiva tetap tanpa nilai residu.

Perhitungan penyusutan rencana investasi aktiva tetap pada UD. Utama Denpasar, yaitu :

1. Bangunan Gedung

Nilai bangunan sebesar Rp. 120.000.000 dengan umur ekonomis 20 tahun tanpa nilai sisa (residu). Besarnya penyusutan dihitung dengan menggunakan metode garis lurus *(straight line method)*, perhitungannya sebagai berikut :

$$\text{Depresiasi} = \frac{\text{Nilai perolehan} - \text{Nilai sisa}}{\text{Umur ekonomis}}$$
$$= \frac{\text{Rp.}120.000.000 - 0}{20}$$
$$= \text{Rp. } 6.000.000$$

1. Penyusutan Inventaris adalah nilai buku inventaris tahun 2009 – akumulasi penyusutan inventaris 2009 dikali 25%

2. Penyusutan Kendaraan adalah nilai buku inventaris tahun 2011 – akumulasi penyusutan inventaris 2011 dikali 25%

3. Penyusutan Mesin adalah nilai buku inventaris tahun 2011 – akumulasi penyusutan inventaris 2011 dikali 25%. Yang berdasarkan jam kerja mesin perharinya

Proyeksi Pajak dari tahun tahun 2010-2014 pada perusahaan percetakann UD. Utama Denpasar dapat dihitung sebagai berikut :

Tabel III.2
UD. Utama Denpasar Laba sebelum Pajak
Tahun 2010-2014

Tahun	Laba Sebesar Pajak (EBT) (Rp)	Besar Pajak (Rp)		
2010	321.000.709	50.000.000	x 10%	5.000.000
		50.000.000	x 15%	7.500.000
		121.000.709	x 30%	36.300.213 –
				48.800.213
2011	275.780.709	50.000.000	x 10%	5.000.000
		50.000.000	x 15%	7.500.000
		175.780.709	x 30%	52.734.212 –
				65.234.212
2012	327.041.824	50.000.000	x 10%	5.000.000
		50.000.000	x 15%	7.500.000
		327.041.824	x 30%	68.112.547 –
				80.612.547
2013	375.662.782	50.000.000	x 10%	5.000.000
		50.000.000	x 15%	7.500.000
		275.662.782	x 30%	82.699.134 –
				95.199.134
2014	422.308.369	50.000.000	x 10%	5.000.000
		50.000.000	x 15%	7.500.000
		322.308.369	x 30%	96.691.911 –
				109.191.911

Sumber : Data Diolah

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui apakah investasi yang akan ditanamkan dapat menguntungkan atau tidak jika dilaksanakan, sehingga nantinya dapat membantu dalam pengambilan keputusan. Adapun analisis mengenai kelayakan investasi ini terdiri dari beberapa metode yaitu :

a. *Payback Period* (PP)

Payback Period (PP) adalah suatu periode yang diperlukan untuk menutup kembali pengeluaran investasi *(Initial Cash Investment)* dengan menggunakan proceeds atau aliran kas netto *(Net Cash Flows).* Perhitungan *payback period* adalah sebagai berikut :Investasi Awal = Rp. 335.868.626

Proceeds tahun 2012 = Rp. 192.202.580 -
= Rp. 143.666.046
Proceeds tahun 2013 = Rp. 216.473.057

Pada Akhir tahun 2012 masih ada sisa investasi Rp. 143.666.046 dan *proceeds*

tahun 2013 adalah sebesar Rp. 216.473.057 sehingga *pay-back period* dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Payback Period} = 1 \text{ Tahun} + \frac{\text{Rp. } 143.665.016}{\text{Rp. } 216.473.057} \times 12 \text{ Bulan}$$

= 1 Tahun + (0,66 x 12 Bulan)

= 1 Tahun + 7 Bulan + (0,92 x 30 hari)

= 1 Tahun + 7 Bulan + 28 hari

Berdasarkan perhitungan diatas, bahwa untuk pengembalian investasi memerlukan jangka waktu selama 1 tahun 7 bulan 28 hari, ini berarti investasi yang ditanamkan oleh UD. Utama sari layak untuk dilanjutkan karena *payback period* lebih pendek dari umur ekonomisnya.

b. *Net Present Value* (NPV)

Untuk menghitung *net present value* digunakan biaya modal sebesar 18 % sebagi *discount factor.* Adapun perhitungannya adalah seperti dilihat pada table berikut ini :

Tabel III.3
Perhitungan *Net Present Value*
Percetakann UD. Utama Denpasar Tahun 2012-2016

Tahun	Proceeds (Rp)	Discount Rate (DF) = 18%	Present Value of Proceeds 18%
2012	192.202.580	0,847	162.795.585
2013	216.473.057	0,718	155.437.655
2014	241.799.199	0,609	147.255.712
2015	267.917.089	0,516	138.245.218
2016	236.928.789	0,437	147.237.881
Nilai Buku	71.442.993	0,437	31.220.588
Present Value of Proceeds			782.182.639
Initial Investment			335.868.626
Net Present Value			446.314.013

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas diperoleh *Net Present Value* sebesar Rp. 446.314.013 ini berarti investasi yang dilakukan tersebut layak untuk dilanjutkan oleh UD. Utama karena hasil NVP-nya adalah positif.

c. *Profitability Index* (PI)

Profitability index menunjukan perbandingan antara jumlah *present value* (PV) dari *proceeds* dengan jumlah *initial investment.* Adapun perhitunganya adalah sebagai berikut :

$$\text{PI} = \frac{\text{PV dari proceeds}}{\text{PV dari initial investment}}$$

$$= \frac{\text{Rp. } 782.182.639}{\text{Rp. } 335.868.626}$$

$$= 2,3$$

Hasil perhitungan dengan menggunakan metode *Profitability Index* (PI) adalah lebih besar dari 1 yaitu 2,3 ini berarti investasi yang dilakukan oleh UD. Utama layak untuk dilanjutkan karena hasilnya lebih dari satu.

d. *Internal Rate of Return* (IRR)

Dengan menggunakan metode trial and error, maka dalam menghitung tingkat bunga atau *discount rate* yang menyebabkan NVP sama dengan nol (0) rupiah yang akan dicoba dengan menggunakan discount factor sebesar 65 % dan 70%. Maka perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.4
Perhitungan *Internal Rate of Return*
Percetakann UD. Utama Denpasar Tahun 2012-2016

Tahun	Proceeds (Rp)	DF = 60%	PV. of Proceeds (RP)	DF = 65%	PV. Of proceeds (Rp)
2012	192.202.580	0,625	120.126.612	0,606	116.474.763
2013	216.473.067	0,391	84.640.963	0,367	79.445.612
2014	241.799.199	0,244	58.999.005	0,223	53.921.221
2015	267.917.089	0,153	40.991.315	0,135	36.168.807
2016	358.928.789	0,095	32.008.255	0,082	27.628.161
Nilai Buku	71.442.995	0,095	6.787.084	0,082	5.858.325
Present Value of Proceeds			343.553.216		319.496.890
Initial Investment			335.868.626		335.868.626
Net Present Value			7.684.590		- 16.371.737

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan data diatas, maka besarnya IRR dapat dihitung sebagai berikut :

$$IRR = P_1 - C_1 \frac{P_2 - P_1}{C_2 - C_1}$$

Dimana :

P_1 = 60%

P_2 = 65%

C_1 = Rp. 7.684.590

C_2 = Rp. - 16.371.737

$$IRR = 60\% - 7.684.590 \frac{65\% - 60\%}{-16.371.737 - 7.684.590}$$

$$= 60\% - 7.684.590 \frac{5\%}{-16.371.737 - 7.684.590}$$

$$= 60\% \frac{7.684.590(0,05)}{-24.056.327}$$

$$= 60\% - \frac{384.229,5}{-24.056.327}$$

$$= 60\% + 0,016$$

$$= 61,6\%$$

Dari perhitungan di atas diperoleh IRR sebesar 61,6% sehingga investasi yang telah dilakukan oleh UD. Utama layak untuk di lanjutkan karena IRR-nya lebih besar dari tingkat bunga yang telah ditetapkan yaitu sebesar 18%.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan perhitungan dan analisis finansial yang dilakukan terhadap investasi berupa mesin pada UD. Utama Denpasar, dengan menggunakan dua metode yaitu Metode Undiscounted yaitu *Payback Period* (PI) dan Metode Discounted yang terdiri dari *Net Present Value* (NVP), *Profitability Index* (PI), dan *Internal Rate of Return* (IRR) adalah sebagai berikut:

1. *Payback period* (PP) diperoieh 1 tahun 7 buian 28 hari yang berarti investasi tersebut layak untuk dilanjutkan, karena waktu yang diperlukan untuk menutup kembali pengeluaran investasi lebih pendek dari umur ekonomis investasi aktiva tetap, yaitu 8 tahun.

2. *Net Present Value* (NVP) diperoieh positif Rp. 446.314.013 berarti penerimaan yang dihasilkan yaitu positif, investasi lebih besar dari investasi awal, sehingga dipandang investasi yang dilakukan oleh UD. Utama layak untuk dilanjutkan.

3. *Profitability Index* (PI) diperoleh hasil sebesar Rp. 2,3 lebih besar dari satu. Hal ini

menunjukan setiap rupiah yang diinvestasikan akan diperoleh pendapatan sebesar Rp. 2,3. Dengan demikian investasi yang dilakukan oleh UD. Utama layak untuk dilanjutkan.

4. *Internal Rate of Return* diperolch hasil 61,6 % yang mana lebih besar dari biaya modal atau *cost of capital* yang ditanggung oleh perusahaan sebesar 18%, sehingga investasi yang dilakukan oleh UD. Utama layak untuk dilanjutkan.

5. Dari keempat analisis di atas, dapat diketahui bahwa investasi berupa mesin yang dilakukan UD. Utama Denpasar layak untuk dilanjutkan atau menguntungkan untuk dilanjutkan.

B. Saran

Setelah diperoleh kesimpulan di atas bahwa investasi yang dilakukan oleh UD. Utama Denpasar layak untuk dilanjutka. Apabila UD. Utama Denpasar ingin mengembangkan investasi di masa yang akan datang, hendaknya terlebih dahulu mengadakan studi kelayakan terhadap investasi yang akan dilakukan agar dapat diketahui menguntungkan atau tidak investasi yang akan ditanamkan tersebut dengan menggunakan analisis investasi.

DAFTAR PUSTAKA

Al Haryono Jusup. 2005. *Dasar-Dasar Akuntansi*, Edisi ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.

Abdul Halim, 2006, *Analisis Investasi*, Jakarta: Salemba Empat

Bambang Riyanto. 2001. *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*, Yogyakarta: BPFE.

Ikatan Akuntansi Indonesia, 2004, *Standar Akuntansi Keuangan*, Jakarta: Salemba Empat.

Kamarudin Ahmad, 2004, *Dasar-dasar Manajemen Investasi & Portofolio*, Jakarta: Rineka Cipta

Lukman Syamsuddin, 2007, *Manajemen Keuangan Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada

Marto dan Agus Harjoto, *Manajemen Keuangan*, Edisi Kedua, Yogyakarta: Ekonisia

Mulyadi. 2008. *Akuntansi Biaya*. . Yogyakarta : Aditya Media.

Paulus Situmorang. 2008. *Pengantar Pasar Modal* , Jakarta: Mitra Wacana Medi

Ridwan dan Akdon, 2006, *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistik*, Edisi Pertama, Bandung: Alfabet

Siswanto Sutojo, 2000, *Stidi Kelayakan Proyek*, Edisi Pertama, Jakarta: Damar Mulia Pustaka

Suad Husnan dan Suwarsono Muhamad, 2000, *Studi Kelayakan Proyek*, Edisi Keempat, Yogyakarta: UPP AMP YKPN

Zaki Bairidwan, 2004, *Intermediate Accounting*, Edisi kedelapan, Yogyakarta: BPFE

PEDOMAN BAGI PENULIS

Beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh penulis dalam penulisan adalah sebagai berikut:

Maksud dan Tujuan

Jurnal Ilmiah Forum manajemen diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) "Handayani" Denpasar dengan nomor ISSN 0854-0616 adalah media untuk menyebarluaskan karya intektual oleh para Dosen di lingkungan STIMI "Handayani" Denpasar maupun dari para pakar dan akademis di bidang Manajemen dan lainnya.

Ruang Lingkup

Jurnal ini memuat karya intektual dari bidang ilmu Ekonomi pada umumnya, dan khususnya Manajemen yang menunjang pengembangan ilmu pengetahuan ekonomi serta Pembangunan Nasional.

Bahasa

Tulisan yang dimuat dalam Jurnal ini menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan baku. Penggunaan istilah hendaknya menggunakan pedoman dari Lembaga Pembinaan Bahasa.

Bentuk Naskah

Naskah di ketik pada kertas putih pada satu permukaan dengan jarak 2 spasi. Tulisan mempunyai jarak 3,5 cm dari kiri kertas dan jarak 2,5 dari kanan atas dan dari bawah kertas. Panjang naskah tidak lebih dari 20 halaman dan sekurang-kurangnya 15 halaman termasuk gambar dan tabel disertai disket.

Isi Naskah

Naskah disusun dalam aturan : Judul (Bahasa Indonesia). Nama Penulis. Lembaga/ Instansi. Judul dan Abstark dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris (150-200 kata) berisi : tujuan, metode, hasil penelitian dan Kata Kunci. Pendahuluan (berisi : Latar Belakang Perumusan Masalah. Tujuan Pustaka dan Tujuan Penelitian). Metode Penelitian (alat Bahan. Cara dan Metode Analisis). Hasil dan Pembahasan. Kesimpulan dan Saran. Daftar Pustaka. Lampiran (kalau ada).

Judul Karangan dan Nama Pengarang

Judul karangan berupa satu ungkapan dalam bentuk kalimat pendek yang mencerminkan isi dari karangan, nama lembaga/instansi pengarang harus jelas dicantumkan pada halaman pertama. Bila penulis lebih dari satu orang, maka perlu di urutkan sesuai dengan kode etik penulisan.

Satuan

Penggunaan satuan dalam teks harus menggunakan satuan internasional (mikrom, cm, mm,cm: liter, dan sebagainya). Hindari penggunaan satu pikul, bahu dan beberapa satuan lainnya yang kurang umum dipakai.

Tabel dan Gambar

Tabel dan Gambar diberi judul yang singkat dan jelas maksudnya Judul Tabel berada diatas, sedangkan judul pada 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 daftar pustaka disusun menurut abjad nama penulis dan diketik 1 spasi untuk setiap pustaka dan berjarak 2 spasi untuk pustaka yang satu dengan yang lainnya.

Alamat Redaksi

Naskah dikirim rangkap 2 dialamatkan ke Redaksi Jurnal Ilmiah Forum Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) “Handayani” Denpasar Jalan Tukad Banyusari No 17B Denpasar 80225. Telp. (0361) 222291. Fax 222291.

INFORMASI BERLANGGANAN
FORUM MANAJEMEN

1. Terbit Setiap Enam Bulan
   Periode : Januari - Juni
   Juli - Desember

2. Biaya Berlangganan :
   - Satu Kali Terbitan Rp. 55.000,-
   - Dua Kali Terbitan Rp. 100.000,-

3. Cara Pembayaran :
   - Tunai ke Alamat Editorial

     Forum Manajemen :

     Kampus STIMI ”Handayani”
     Jl. Tukad Banyusari 17B Denpasar
     Telp./Fax. (0361) 222291
     http://www.stimidenpasar.ac.id
     E-mail: info@stimidenpasar.ac.id
     Facebook: stimi handayani denpasar
     Twitter: @stimihandayani

   - 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).