

SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN

PROSIDING

**MENINGKATKAN
MUTU PENELITIAN DAN PERINGKAT
PERGURUAN TINGGI**



**DENPASAR - BALI
24 Mei 2019**



**Diterbitkan Oleh :
UNIT PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN INDONESIA
(STIMI) "HANDAYANI" DENPASAR**

Alamat :

**Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) "Handayani" Denpasar
Jl. Tukad Banyusari No. 17 Denpasar, Telp/Fax : (0361)222291, (0361)255655, (0361)222291
<http://www.stimidenpasar.ac.id>, E-mail : info@stimidenpasar.ac.id, <http://stimidenpasar-jurnal.com>**

SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN

**MENINGKATKAN MUTU
PENELITIAN DAN PERINGKAT
PERGURUAN TINGGI**

PROSIDING

Diterbitkan Oleh :



**UNIT PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN INDONESIA
(STIMI) “HANDAYANI” DENPASAR**

TIM PROSIDING STIMI HANDAYANI DENPASAR

Pelindung Dan Penasihat :

Dr. Ida Bagus Gede Udiyana, SE, MSi, Ak. (Ketua STIMI)

Dra. Ni Ketut Karwini, MM (Wakil Ketua I)

Drs. A.A.Ngr.Gede Suindrawan, MM (Wakil Ketua II)

Narasumber :

Prof.Dr.Gede Supartha, SE,MSi,Ak. (UNUD)

Prof.Dr.Made Wardana, SE,MP (UNUD)

Prof.Dr.Ida Bagus Raka Suardana, SE,MSi,Ak. (Undiknas)

Prof.Dr.I Ketut Yadnyana, SE, MSi, Ak. (UNUD)

Prof. Dr.Drs.A.A Putu Agung, M.Si (UNMAS)

Dr. Ida Bagus Radendra Swastama, S.H, M.H (STIMI Handayani)

Penyunting :

Koordinator : Drs. I Gusti Gde Oka Pradnyana, MSi

Anggota : Wayan Arya Paramarta, SE, MM

Dra. Nyoman Seri Astini, M.Hum

Ida Ayu Trisna Wijayanti, SE,MM

Ida Bagus Prima Widiarta, S.kom

ISBN: 978-602-204-419-2

Alamat :

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) “Handayani” Denpasar

Jl.Tukad Banyusari No. 17 Denpasar

Telp/Fax : (0361)222291,(0361)255655,/(0361)222291

<http://www.stimidenpasar.ac.id>., E-mail : info@stimidenpasar.ac.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widi Wasa / Tuhan Yang Maha Esa atas Asung Kertha Wara NugrahaNya sehingga kegiatan penyelenggaraan Seminar Nasional Hasil Penelitian Tahun 2019 yang dilaksanakan pada hari Jumat, 24 Mei 2019 dapat dilangsungkan dengan baik dan lancar.

Pelaksanaan Seminar Nasional Hasil Penelitian tahun 2019 ini merupakan salah satu wujud pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang mana dapat dipakai sebagai salah satu tolok ukur kinerja Perguruan Tinggi. Seminar merupakan wujud publikasi ilmiah guna menunjukkan hasil-hasil penelitian suatu Perguruan Tinggi dimana nantinya dapat diaplikasi dalam kegiatan peningkatan mutu pengajaran dan pembangunan masyarakat, disamping itu juga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada para akademisi dan professional dalam bidang ilmu tertentu. Seminar Nasional Hasil Penelitian ini mengkaji bidang Manajemen meliputi : Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Perkantoran, Manajemen Keuangan, Manajemen Pemasaran, dan Manajemen Bisnis Pariwisata. Selanjutnya hasil-hasil penelitian yang diseminarkan ini dibukukan dalam bentuk Prosiding. Penerbitan Prosiding tahun ini menyajikan 15 makalah hasil penelitian yang diselenggarakan STIMI Handayani Denpasar.

Kami mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu terselenggaranya Seminar Nasional Hasil Penelitian Tahun 2019 ini. Harapan kami semoga Prosiding ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu manajemen

Denpasar, 24 Mei 2019

Tim Prosiding

KATA SAMBUTAN

Puji syukur kami panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widi Wasa / Tuhan Yang Maha Esa, atas Asung Kertha Wara NugrahaNya, sehingga kegiatan Seminar Nasional Hasil Penelitian Tahun 2019 yang dibukukan dalam bentuk prosiding dapat berjalan lancar sesuai harapan. Sudah sepatutnya dalam kesempatan ini kami mengucapkan banyak terimakasih kepada segenap tim prosiding yang telah bekerja keras untuk mewujudkan terselenggaranya kegiatan ini.

Perguruan Tinggi sebagai Institusi Pendidikan menuntut Civitas Akademika terutama dosen dapat mendalami ilmu dengan baik serta dapat mengembangkannya melalui penelitian-penelitian yang dilakukan, sehingga nantinya diharapkan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan Perguruan Tinggi itu sendiri. Kegiatan seminar hasil penelitian di publikasikan dalam bentuk prosiding merupakan wujud implementasi tri dharma perguruan tinggi khususnya dalam upaya meningkatkan wawasan dan kesadaran akademik mahasiswa terutama dosen dibidang penelitian.

Seminar nasional hasil penelitian tahun ini diterbitkan 2 kali dalam satu tahun akademik dengan tujuan : (1) dapat meningkatkan motivasi, kepekaan dan kesadaran akademik mahasiswa dan dosen. (2) meningkatkan peran serta STIMI Handayani Denpasar dalam memberikan wadah bagi mahasiswa dan dosen untuk mempublikasikan hasil penelitiannya. (3) meningkatkan sinergi dan interaksi antara mahasiswa dan dosen perguruan tinggi dalam upaya meningkatkan kualitas, kuantitas hasil penelitian dan dipublikasikan dalam bentuk prosiding (4) meningkatkan karir dan kinerja dosen dalam pelaporan SKP dan BKD. Akumulasi dari semua kegiatan seminar hasil penelitian dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap perguruan tinggi khususnya pada STIMI Handayani Denpasar.

Denpasar, 24 Mei 2019

Ketua STIMI Handayani Denpasar



Dr. Ida Bagus Gede Udiyana, SE, Msi, Ak.
NIP. 19580924 198503 1 001

DAFTAR ISI

Judul	i
Tim Prosiding STIMI Handayani Denpasar	ii
Kata Pengantar	iii
Kata Sambutan	iv
Daftar Isi	v
1. PERAN MEDIASI <i>BRAND TRUST</i> PADA PENGARUH <i>BRAND IMAGE</i> TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SECARA ONLINE Oleh : Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja, Ni Nyoman Menuh	1
2. PENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN MELALUI PENGIMPLEMENTASIAN BUDAYA ORGANISASI DI PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH BALI CABANG SERIRIT Oleh: Luh Kartika Ningsih, Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, AAN. Eddy Supriyadinata Gorda.....	13
3. PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA, KONFLIK KELUARGA PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI TERHADAP KARYAWAN WANITA UNIVERSITAS HINDU INDONESIA, DENPASAR) Oleh : Komang Ary Pratiwi, Wisni Arie Pramuki, Putu Atim Purwaningrat	29
4. IMPLEMENTASI <i>SPIRITUAL CAPITAL</i> PENGRAJIN SAAB MOTE : TELAAH DARI AJARAN AGAMA HINDU (Studi pada Pengrajin Saab Mote di Desa Nagasepaha, Buleleng) Oleh : Ni Wayan Novi Budiasni, Ni Made Sri Ayuni, Ni Kadek Ayu Trisnadewi	49
5. POTENSI DAN STRATEGI PENGEMBANGAN DESA WISATA MUNGGU DI KABUPATEN BADUNG Oleh : Dewa Putu Oka Prasiasa, I Putu Anom Putu Bagus Wisnuwardhana	62
6. IMPLEMENTASI <i>MCKINSEY 7S FRAMEWORK</i> DALAM PENGELOLAAN DAYA TARIK WISATA JATILUWIH DI KABUPATEN TABANAN, BALI Oleh : Dewa Ayu Diyah Sri Widari, Ni Wayan Sumariadhi.....	75
7. STUDI KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. “XYZ” DI KOTA PALU Oleh : Cici Riyanti K. Bidin, Lina Mahardiana	87
8. PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DALAM PENGELOLAAN DESA WISATA BAYUNGGEDE, DI KECAMATAN KINTAMANI KABUPATEN BANGLI Oleh : I Wayan Sonder, Fatrisia Yulianie	103

9.	LABA BERSIH, STRUKTUR MODAL, TOTAL HUTANG DAN PENGARUHNYA TERHADAP KEPUTUSAN INVESTASI PADA PERUSAHAAN <i>FOOD AND BEVERAGES</i> DI BURSA EFEK INDONESIA	
	Oleh : Gusti Ayu Mahanavami, Wiryawan Suputra Gumi, Ikke Nurhidayah	116
10.	DETERMINAN KEBIJAKAN HUTANG PERUSAHAAN KOSMETIK DAN KEPERLUAN RUMAH TANGGA DI BURSA EFEK INDONESIA	
	Oleh : I Wayan Wardita, Putu Mela Ratini, Ni Putu Nursiani	131
11.	MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA PAKRAMAN DENPASAR	
	Oleh : I Gusti Gde Oka Pradnyana, Ni Made Gunastri, Ni Putu Sulistiana Dewi	149
12.	MANFAAT PENGEMBANGAN DESA WISATA SEBAGAI IMPLEMENTASI EKONOMI KERAKYATAN DI DESA WISATA TISTA, KABUPATEN TABANAN	
	Oleh : Agus Muriawan Putra	167
13.	EVOLUSI <i>DAY-OF-THE-WEEK-EFFECT</i> DI PASAR MODAL INDONESIA	
	Oleh : I Made Surya Negara Sudirman, I Wayan Sudirman	190
14.	ANALISIS BUDAYA KERJA 5S (SEIRI, SEITON, SEISO, SEIKATSU, SHITSUKE) TERHADAP PENINGKATAN EFEKTIVITAS PELAYANAN (Studi Kasus Pada PT Bank Central Asia Cabang Gianyar dan Klungkung)	
	Oleh : Ni Ketut Laswitarni, Citra Nirma Lestari	209
15.	STRATEGI PENGEMBANGAN WISATA ALAM BERBASIS KELOMPOK TANI HUTAN DAN PELESTARIAN LINGKUNGAN ALAM DI DESA PANCARAWA KABUPATEN JEMBRANA	
	Oleh : I Wayan Tantra, Ni Nyoman Seri Astini, I Nyoman Parta, I Made Putera Wikhananda	230

PERAN MEDIASI *BRAND TRUST* PADA PENGARUH *BRAND IMAGE* TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SECARA ONLINE

Oleh :

Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja¹

Ni Nyoman Menuh²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *brand image* terhadap keputusan pembelian secara langsung dan tidak langsung melalui *brand trust*. Data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa di beberapa universitas di Bali. Teknik pengambilan sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Jumlah responden yang diambil adalah 100 orang tetapi hanya 66 responden yang sesuai dengan kriteria pengujian. Penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas dan teknik analisis data dengan menggunakan *Path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *brand image* dan *brand trust* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian kosmetik secara online. *brand image* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *brand trust*. *Brand trust* merupakan variabel yang memediasi hubungan antara *brand image* dan keputusan pembelian. Implikasi dalam penelitian ini adalah retailer dapat menjaga *brand image* dari produk kosmetik yang ditawarkan melalui media online sehingga dapat menjaga kepercayaan pelanggan terhadap merek produk kosmetik tersebut. *Retailer* yang dapat menjaga *brand image* dan *brand trust* akan dapat meningkatkan keputusan pelanggan untuk membeli produk kosmetik secara online.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of brand image on purchasing decisions directly and indirectly through brand trust. Primary data in this study was obtained through distributing questionnaires to students at several universities in Bali. The sampling technique chosen in this study was using the purposive sampling method. The number of respondents taken was 100 people but only 66 respondents were in accordance with the testing criteria. This study uses validity, reliability and data analysis techniques using Path analysis. The results of the study indicate that brand image and brand trust directly have a positive and significant effect on cosmetic online purchasing decisions. Brand image has a positive and significant effect on

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

² STIMI Handayani Denpasar

brand trust. Brand trust is a variable that mediates the relationship between brand image and purchasing decision. The implication in this study is that retailers can maintain the brand image of cosmetic products offered through online media so as to maintain customer confidence in the brand of cosmetic products. Retailers who can maintain a brand image and brand trust will be able to increase the customer's decision to buy cosmetic products online.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penggunaan internet menyebabkan perubahan perilaku masyarakat dalam melakukan keputusan pembelian. Pembelian dilakukan tidak saja pada suatu toko atau tempat tertentu tetapi dapat melakukan pembelian secara online. Masyarakat dalam memilih produk secara online tentunya tidak dapat langsung melihat dan menyentuh produk tersebut karena hanya disampaikan dalam media virtual sehingga dibutuhkan kepercayaan untuk memutuskan suatu pembelian produk tersebut.

Keputusan pembelian merupakan hal yang kompleks, dari mengevaluasi, mengumpulkan informasi, sampai akhirnya dapat memutuskan pembelian suatu produk. Banyak pertimbangan yang dibutuhkan oleh konsumen untuk membeli suatu produk secara online. Ketika konsumen membutuhkan berbagai pertimbangan sehubungan dengan pentingnya produk dan tingginya risiko bagi individu konsumen, maka pada umumnya konsumen akan mempertimbangkan berbagai merk dan berbagai informasi yang diutuhkan untuk membeli suatu produk. Informasi ini penting bagi konsumen agar tidak terjadi *post purchase dissonance* (ketidaknyamanan dalam pembelian).

Konsumen mempertimbangkan beberapa atribut suatu produk sebelum membuat keputusan sehubungan dengan pembelian (Schiffman & Kanuk, 2010). Perspektif konsumen terhadap koleksi beberapa merek menciptakan tinjauan umum mengenai suatu produk (Hawkins, Best, & Coney, 2004). Hal ini menyebabkan merk menjadi hal yang penting dalam mempengaruhi seseorang dalam melakukan pembelian, khususnya pembelian secara online.

Menurut beberapa peneliti merk didenifikasikan sebagai nama, tanda, symbol, atau desain, atau kombinasi dari semua indikator dari produk atau layanan yang dapat membedakannya dengan para pesain (Kotler, 2005). Kotler dalam Kaushalya dan Fernando (2015) menyatakan bahwa merek yang baik akan dapat meningkatkan citra perusahaan dan hal itu merupakan sesuatu janji (morel, 2003) dan jenis hubungan yang melibatkan kepercayaan (McNally and Speak, 2004).

Citra merek (*brand image*) adalah sesuatu yang penting untuk dibangun oleh pihak perusahaan. Perilaku pembelian dianggap sebagai implikasi pasar asset relasional untuk

pengembangan dan pemeliharaan kepercayaan adalah inti dari merek, karena itu karakteristik kunci dari hubungan jangka panjang yang sukses. Beberapa penelitian menyatakan bahwa *brand image* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Fianto dan Djumilah (2014) menyatakan bahwa *brand image* merupakan hal yang penting dalam mempengaruhi perilaku pembelian seseorang suatu reputasi dan arti penting dari sebuah merek akan meningkatkan seseorang untuk membayar lebih banyak dan melakukan rekomendasi terhadap sebuah produk. Durrani *et al.* (2015) Juga menyatakan bahwa *brand image* mempunyai korelasi yang kuat dengan perilaku pembelian seseorang.

Merek juga dapat memberikan kepercayaan bagi seseorang mengenai kualitas suatu produk sehingga produk dapat dibeli oleh konsumen. Pengaruh kepercayaan merek terhadap produk yang akan dikonsumsi dapat diwujudkan pada tingkat yang berbeda dan dalam bentuk yang berbeda bila dibandingkan dengan kategori produk lainnya. Kepercayaan merek (*brand trust*) adalah kemampuan merek untuk dipercaya, yang bersumber pada keyakinan konsumen bahwa produk tersebut mampu memenuhi nilai yang dijanjikan dan intense baik merek yang didasarkan pada keyakinan konsumen bahwa merek tersebut mampu mengutamakan kepentingan konsumen (Saifulah, 2017).

Menteri Perindustrian Airlangga Hartanti menyatakan bahwa produk kosmetik yang dikemas dengan *branding* yang baik diharapkan akan membuka peluang kosmetik untuk mencapai kesuksesan (<http://www.kemenperin.go.id>). Akan tetapi temuan penjualan kosmetik ilegal melalui perdagangan *online* semakin marak. Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) mencatat setidaknya di tahun 2013 ini ada 129 situs yang memperjualbelikan kosmetik secara ilegal yang berhasil ditutup. Jumlah itu meningkat dibandingkan tahun 2012 lalu yang hanya berjumlah 89 situs *online*. Kepala Badan Pengawasan Obat dan Makanan (BPOM) Penny K. Lukito mengatakan pihaknya menemukan penjual kosmetik ilegal dan mengandung bahan berbahaya secara online total senilai Rp17 miliar. Ia mengatakan kebanyakan penjualan dilakukan lewat sistem *e-commerce* (<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-2445385/penjualan-kosmetik-ilegal-secara-online-makin-marak>) .

Pemalsuan merk kemungkinan dapat menyebabkan kepercayaan konsumen terhadap merk menjadi berkurang sehingga dapat menyebabkan menurunnya reputasi merek kosmetik yang diperjual belikan secara online. Penurunan *brand trust* dan *brand image* dapat menyebabkan menurunnya keputusan pembelian konsumen terhadap beberapa merk kosmetik yang diperjualbelikan secara *online*. Tentu saja hal ini menjadi penelitian yang menarik untuk mengkaji bagaimana peran *brand trust* sebagai variabel mediator terhadap hubungan *brand image* terhadap keputusan pembelian secara online.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan secara langsung antara *brand image* dengan *brand trust* dan Keputusan Pembelian serta untuk mengetahui peran *brand trust* sebagai variabel mediator antara hubungan *brand image* terhadap keputusan pembelian.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Keputusan Pembelian *Online*

keputusan pembelian melibatkan urutan pilihan yang dibentuk oleh konsumen sebelum melakukan pembelian yang diawali dengan keinginan untuk memenuhi kebutuhan. Konsumen selalu mencapai suatu keputusan dengan mempertimbangkan tempat pembelian, merek, model pembelian yang diinginkan, waktu untuk membeli dan jumlah uang dibelanjakan dan metode pembayaran (Hanaysha, 2017). Wibowo dan Krimah (2012) menjelaskan bahwa keputusan pembelian

2. *Brand image*

Brand image merupakan persepsi, pembeli dapat berasumsi atau mengharapkan hal-hal yang merupakan suatu pendapat mengenai perusahaan tanpa adanya bukti obyektif. Persepsi pembeli mengenai kualitas akan mempengaruhi keputusan pembelian dan loyalitas merek terutama ketika pembeli tidak termotivasi atau mampu melakukan analisis terperinci (Walley *et al.*, 2007). Kotler and Armstrong (2014: 233) menyatakan bahwa *Brand image* adalah sekumpulan keyakinan terhadap suatu merek.

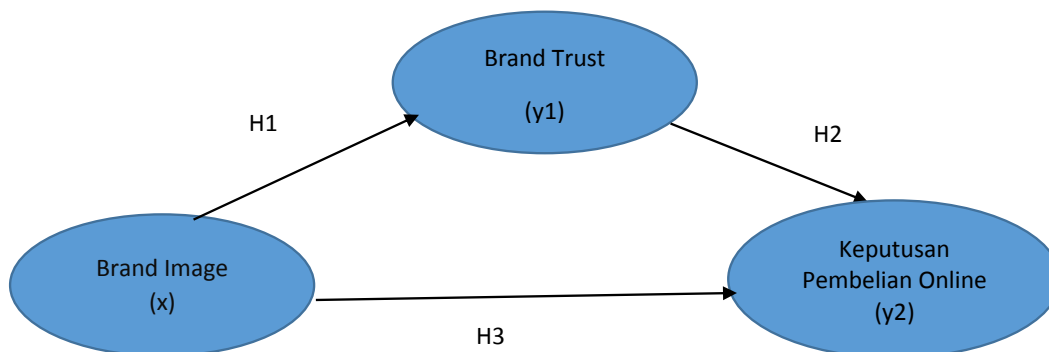
3. *Brand trust*

Brand Trust memberikan pengaruh terhadap keberlangsungan sebuah merek, karena ketika merek telah kehilangan kepercayaan dari konsumen maka produk dengan merek tersebut akan sulit berkembang di pasar. Namun sebaliknya ketika merek mendapatkan kepercayaan dari konsumen, maka produk dengan merek tersebut akan dapat terus berkembang di pasar (Hidayah, 2016). Chi, Yeh, dan Chiou (2009: 231) mengatakan bahwa “Brand trust berarti konsumen – konsumen yang percaya bahwa suatu merek spesifik akan menawarkan suatu produk yang sangat dapat diandalkan, seperti fungsi yang lengkap, jaminan kualitas, dan service setelah penjualan kepada konsumen.

B. Kerangka konseptual dan hipotesis

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Dari gambar kerangka konseptual diatas maka dapat dijelaskan bahwa *brand image* merupakan variabel bebas yang mempengaruhi *brand trust* dan keputusan pembelian online, sedangkan *Brand Trust* menjadi variabel mediasi antara hubungan *Brand Image* dengan keputusan pembelian online. Foster (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *brand image* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fianto, *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa *brand image* mempunyai peranan yang penting dalam mempengaruhi perilaku pembelian. Sivanesan (2014) juga menyatakan hal yang sama dimana *brand image* mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap perilaku pembelian konsumen.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Susilawati dan Wufron (2017) menyebutkan bahawa *brand image* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *brand trust*. Hal tersebut juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Trifena (2018) yang menyatakan bahwa *Brand image* berpengaruh signifikan terhadap *brand trust*.

Brand Trust mempunyai peran sebagai variabel bebas dan variabel mediasi. Beberapa penelitian menyatakan bahwa *brand trust* mempunyai hubungan yang signifikan dengan perilaku pembelian konsumen. Hal tersebut diungkapkan dalam penelitian Aydin yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara *brand trust* (2014) dengan perilaku pembelian konsumen. Goh *et al.* (2016) juga menyebutkan bahwa *brand Trust* mempunyai pengaruh yang nyata dalam hubungan pembelian kembali oleh konsumen. Penelitian Fianto *et al.* (2014) menyatakan bahwa *brand trust* merupakan variabel mediasi antara hubungan *brand image* terhadap keputusan pembelian.

Sesuai dengan tujuan penelitian, kerangka konseptual dan hasil studi empiris, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut.

H_1 : *Brand image* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Brand Trust*

H_2 : *Brand trust* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian online

H_3 : *Brand image* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian online

H_4 : *Brand trust* merupakan variabel mediasi antara *Brand image* terhadap keputusan pembelian online

III. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di beberapa Universitas di kota Denpasar. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada para mahasiswa. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah para mahasiswa yang sedang kuliah dan sudah pernah melakukan pembelian kosmetik secara *online*. Dari 100 kuesioner yang disebarkan hanya 66 kuesioner yang sesuai dengan kriteria pengujian. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk melihat keakuratan data. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur untuk mengetahui hubungan langsung antara *brand image* terhadap *brand trust* dan keputusan pembelian, serta mengetahui peran *brand trust* sebagai variabel mediasi antara hubungan *brand images* terhadap keputusan pembelian.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan analisis data antara variabel dan menguji hipotesis, pertama dilakukan uji validitas dan reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Simbol	Validitas	Reliabilitas
<i>Brand Images</i> (x1)	keyakinan akan pengalaman produksi	x1.1	0.880	0.880
	keyakinan akan size perusahaan	x1.2	0.814	
	gaya hidup pelanggan lain	x1.3	0.864	
	strata sosial pelanggan lain	x1.4	0.872	
<i>Brand Trust</i> (y1)	mengkonsumsi lebih dari dua kali	y1.1	0.872	0.856
	selalu mengonsumsi produk	y1.2	0.786	
	nyaman dalam mengonsumsi	y1.3	0.829	
	tidak pernah menyampaikan keluhan	y1.4	0.857	

Keputusan Pembelian online (y2)	melakukan pembelian produk secara online	y2.1	0.855	0.915
	berkomitmen terus membeli secara online	y2.2	0.866	
	melakukan pembelian produk lain secara online	y2.3	0.847	
	merekomendasikan pembelian online kepada orang lain	y2.4	0.868	
	merekomendasikan setiap produk yang dibeli secara online	y2.5	0.888	

Berdasarkan tabel diatas maka seluruh indicator dikatakan valid karena nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dan seluruh variabel dinyatakan reliable karena *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6.

Untuk mengetahui seberapa besar keragaman dapat dijelaskan oleh model yang digunakan dengan memperhatikan *R Square* pada *Model Summary* persamaan sruktur pertama dan kedua sebagaimana dalam Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 2 Regresion Structur 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.608 ^a	.370	.360	2.68279	2.162

a. Predictors: (Constant), Brand Image

b. Dependent Variable: Brand Trust

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.573	1.172		4.753	.000		
	Brand Image	.589	.096	.608	6.133	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Brand Trust

Table 3 Regresion Structur 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.878 ^a	.772	.764	2.10113	2.508

a. Predictors: (Constant), Brand Trust, Brand Image

b. Dependent Variable: Keputusan pembelian

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.486	1.068		-.455	.651		
	Brand Image	.309	.095	.247	3.261	.002	.630	1.588

Berdasarkan Tabel 1 dan Tabel 2 tersebut, validasi model dalam penelitian ini diperoleh melalui perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\epsilon_1 \text{ Struktur 1} &= \sqrt{1-R^2} \\ &= \sqrt{1-0,370} = 0,79\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\epsilon_2 \text{ Struktur 2} &= \sqrt{1-R^2} \\ &= \sqrt{1-0,772} = 0,48\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}R^2 &= 1 - (\epsilon_1)^2 - (\epsilon_2)^2 \\ &= 1 - (0,79)^2 - (0,48)^2 \\ &= 1 - 0,143 \\ &= 0,856\end{aligned}$$

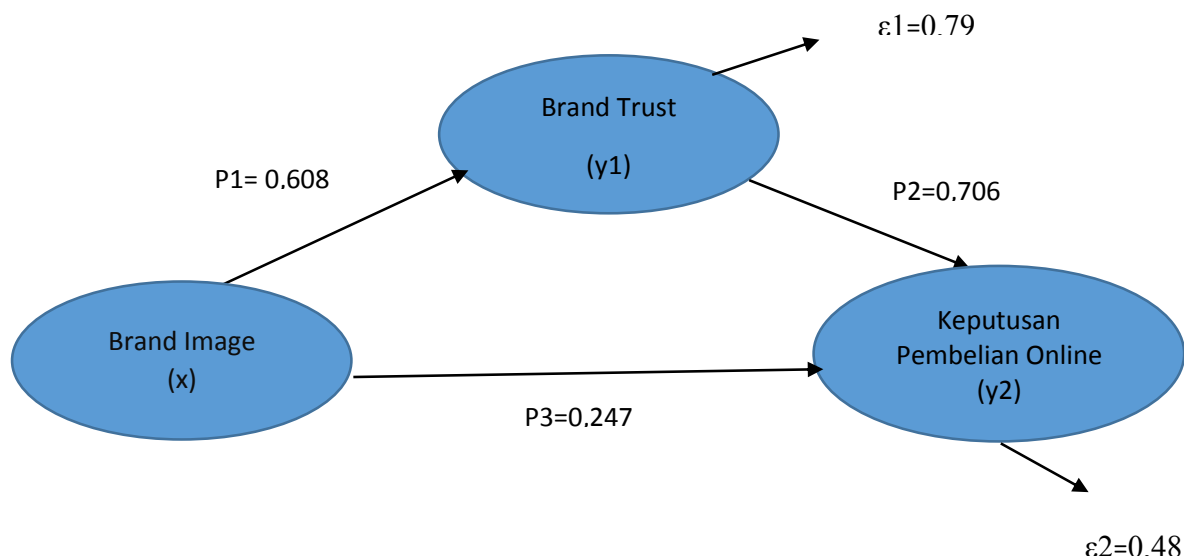
Hasil ini menunjukkan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 85,6 persen, yang berarti bahwa keputusan pembelian secara online dapat dijelaskan oleh *brand image* dan *brand Trust* sebesar 85,6 persen dan sisanya sebesar 14,4 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan dianalisis berdasarkan dua persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}Y_1 &= a + \beta_1 X \\ &= 5,573 + 0,608 X \\ Y_2 &= a + \beta_2 X + \beta_3 Y_1 \\ &= -0,486 + 0,247 X + 0,706 Y_1\end{aligned}$$

Hasil model jalur digambarkan sebagai berikut.



Rangkuman hasil perhitungan koefisien analisis jalur dapat disajikan pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 4 Rangkuman Hasil Koefisien Analisis Jalur

Hubungan Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai t	Nilai Sig	Keterangan	Hipotesis
<i>Brand Image</i> terhadap <i>brand trust</i>	0,608	6,133	0,000	Signifikan	diterima
<i>Brand Trust</i> terhadap Keputusan Pembelian	0,706	9,299	0,000	Signifikan	diterima
<i>Brand image</i> terhadap Keputusan Pembelian (c)	0,247	3,261	0,002	Signifikan	diterima
<i>Brand image</i> terhadap Keputusan Pembelian (c')	0,677	7,353	0,000	Signifikan	

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa *Brand image* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *brand trust*. Hal ini berarti semakin konsumen mempunyai persepsi yang baik terhadap suatu merek kosmetik maka konsumen akan semakin percaya terhadap merek kosmetik yang dijual secara *online*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Susilawati dan Wufron (2017) dan Trifena (2018) menyebutkan bahwa *brand image* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *brand trust*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *brand trust* berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Hal ini berarti semakin tinggi kepercayaan konsumen terhadap suatu merek akan meningkatkan keputusan pembelian konsumen untuk membeli kosmetik secara online. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Aydin (2014) dan Goh *et al.* (2016) yang menyatakan

bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara *brand trust* dengan perilaku pembelian konsumen. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *brand image* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Hal ini berarti semakin baik persepsi konsumen mengenai citra dari suatu merek maka keputusan pembelian konsumen terhadap kosmetik dengan merek tertentu akan semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Foster (2016) dan Fianto, *et al.* (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *brand image* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian.

Untuk mengetahui status dari variabel mediasi *brand trust*, dapat diketahui dengan melakukan 4 (empat) tahapan yang diusulkan Baron & Kenny (1986). Pengujian peran mediasi diacu pada empat tahapan yaitu sebagai berikut. *brand image* berpengaruh signifikan pada *brand trust* ($p\text{-value} < 0,05$) dengan koefisien regresi (a) = 0,608. *brand trust* berpengaruh signifikan pada keputusan pembelian online, ($p\text{-value} < 0,05$) dengan koefisien regresi (b) = 0,706. *Brand image* berpengaruh signifikan pada keputusan pembelian online setelah mengontrol variabel *brand trust* ($p\text{-value} < 0,05$) dengan koefisien regresi (c) = 0,247. Selanjutnya ditemukan direct effect c' sebesar 0,677 yang lebih besar dari c = 0,247. Pengaruh variabel independen *brand image* terhadap variabel dependen produktivitas kerja berkurang dan signifikan ($p\text{-value} < 0,05$), setelah mengontrol variabel mediator *brand trust*. Berdasarkan kriteria Baron dan Kenny (1986) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis mediasional terdukung yang berarti pengaruh *brand image* terhadap keputusan pembelian kosmetik secara online dimediasi oleh *Brand Trust*.

V. PENUTUP

Penelitian ini menemukan bahwa *brand image* dan *brand trust* mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian kosmetik secara online. Hal ini berarti untuk meningkatkan jumlah pembelian kosmetik secara online maka pihak retail atau distributor produk kosmetik harus menjaga *image* dari produk agar kepercayaan konsumen terhadap merek tersebut dapat terjaga. Pengendalian terhadap kuantitas dan kualitas produk agar konsumen yakin untuk membeli produk secara online dapat meningkatkan keputusan konsumen untuk memilih dan membeli produk kosmetik secara online. Kenyamanan dan keluhan konsumen merupakan kunci dalam mengukur kepercayaan konsumen terhadap suatu merek kosmetik sehingga para retailer baik yang bergerak dalam *business to consumer* atau *consumer to consumer* harus menjaga kualitas produk dengan baik untuk menjaga *brand image* dan *brand trust* sehingga keputusan pembelian akan terus terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aydin, Gülnil, Aybeniz Akdeniz Ar, Çağatan Taşkin. 2014. The Role Of Brand Trust On Parents' Purchase Intentions Of Baby-Care Products. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15 (2) 2014, 165-180.
- Chi, H. K, Yeh, H. K, & Chiou C. Y. 2009. The effects of brand affect on female cosmetic users brand loyalty in Taiwan. *The Journal of American Academy of Bussiness*, 14(2), 230-236.
- Durani, Bassar Ali, Danish Iqbal Godil, Mirza Uzair Baig, Sana Sajid. Impact of Brand Image on Buying Behaviour Among Teenagers. *European Scientific Journal*. 2015 edition vol.11.
- Fianto, Achmad Yanu Alif and Djumilah Hadiwidjojo; Situ Aisjah; Solimun. 2014. The Influence of Brand Image on Purchase Behaviour Through Brand Trust. *Business Management and Strategy*. 4 (2). 58-76
- Foster, Bob. 2016. Impact of Brand Image on Purchasing Decision on Mineral Water Product "Amidis" (Case Study on Bintang Trading Company). *American Research Journal of Humanities and Social Sciences*. 2 (2016). Pp: 1-11.
- Goh, See Kwong, Nan Jiang, Pei Leng Tee. 2016. The Impact of Brand trust, Self-image Congruence and Usage Satisfaction toward Smartphone Repurchase Intention. *International Review of Management and Marketing*. 6(3), 436-441.
- Hasasya, Jalal Rajeh. An examination of the factors affecting consumer's purchase decision in the Malaysian retail market. *PSU Research Review*, Vol. 2 Issue: 1, pp.7-23.
- Hawkins, D. I., Best, R. J., & Coney, K. A. (2004). *Consumer Behavior - Building Marketing Strategy*. New York: McGraw-Hill.
- Hidayah, Riski Taufik. 2016. Pengaruh Brand Trust Terhadap Niat Konsumen Untuk Melakukan Pembelian Produk Elektronik Pada Situs Jual Beli Lazada. *Prosiding Dinamika Global : Rebranding Keunggulan Kompetitif Berbasis Kearifan Lokal*. ISBN 978-602-60569-2-4.
- Industri Kosmetik Nasional Tumbuh 20% <http://www.kemenperin.go.id/artikel/18957/Industri-Kosmetik-Nasional-Tumbuh-20>
- Kotler, P. (2005) *Manajemen Pemasaran*, Edisi Kesebelas. Jakarta: PT Prenhallindo
- McNally, David. Speak, Karl D. (2004). *Be Your Own Brand*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Penjualan Kosmetik Ilegal Secara Online Makin Marak. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-2445385/penjualan-kosmetik-ilegal-secara-online-makin-marak>
- Saifulah. 2017. Pengaruh Electronic Word Of Mouth (E-Wom), Brand Image, Dan Brand Trust Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Brand House Muslimah. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus Jurusan Syariah Dan Ekonomi Islam.

- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2010). *Consumer Behavior*. New Jersey: Pearson-Prentice Hall.
- Sivanesan. 2014. Impact of Brand Image and Advertisement on Consumer Buying Behavior – Comparative Study on Rural and Urban Consumers. *International Journal of Research in Management & Business Studies (IJRMBS 2014)*. 1(2). Pp.73-80.
- Susilawati, Wati dan Wufron. 2017. Pengaruh Brand Image Terhadap Brand Trust Serta Implikasinya Terhadap Brand Loyalty (Produk Dodol Pt. Herlinah Cipta Pratama). *Jurnal Wacana Ekonomi*. 17 (1). Pp:024-034.
- Trifena, Rosmauli Dan Wahyu Hidayat. 2018. Pengaruh *Brand Experience* dan *Brand Image* Terhadap *Brand Loyalty* Melalui *Brand Trust* Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Social And Politic* Tahun 2018, Hal. 1-12. <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/>
- Walley, Keith; Paul Custance; Sam Taylor; Adam Lindgreen; Martin Hingley. 2007. The importance of brand in the industrial purchase decision: a case study of the UK tractor market. *Journal of Business & Industrial Marketing*. 22(6). Pp. 383–393.

PENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN MELALUI PENGIMPLEMENTASIAN BUDAYA ORGANISASI DI PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH BALI CABANG SERIRIT

Oleh:

**Luh Kartika Ningsih¹
Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi²
AAN. Eddy Supriyadinata Gorda³**

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana menciptakan Budaya Organisasi dalam upaya mewujudkan Kinerja Perusahaan di PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. Dalam penelitian ini saya menggunakan pendekatan kuantitatif dan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini saya menggunakan kuesioner dengan alat ukur. Setelah itu untuk analisis data dalam penelitian ini saya menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berdasarkan varians atau komponen berbasis SEM. Dikenal sebagai Partial Least Square (PLS) Visual versi 3.0. Dimana responden yang dipilih adalah seluruh karyawan yang bekerja di Cabang Seririt PT Bank Pembangunan Daerah Bali sebanyak 63 orang dengan nilai t-tabel untuk taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 60 adalah Skala 1,671. Dan untuk semua hubungan dari semua penelitian ini rata-rata menunjukkan hasil yang signifikan terkait dengan keberadaan Budaya Organisasi dalam upaya mewujudkan Kinerja Untuk PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Perusahaan dengan menciptakan Budaya Organisasi di PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. Dan kemudian untuk realisasi Kinerja Perusahaan, ini juga dampak dari Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan produktivitas kerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan di PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt.

1 STIE Satya Dharma Singaraja

2 STIE Satya Dharma Singaraja

3 Undiknas Denpasar

Abstract

The purpose of this research is to find out how to create an Organizational Culture in an effort to realize the Company's Performance at the PT Regional Development Bank of Bali Seririt. In this study I used a quantitative approach and for data collection in this study I used a questionnaire with a measuring instrument. After that to analyze the data in this study I used Structural Equation Modeling (SEM) based on variance or SEM-based components. Known as Visual 3.0 version of Partial Least Square (PLS). Where the respondents chosen were all employees working in Seririt Branch of PT Bali Regional Development Bank as many as 63 people with t-table values for significant levels $\alpha = 0.05$ and degrees of freedom (df) = 60 were Scale 1.671. And for all relationships from all of these studies the average shows significant results related to the existence of an Organizational Culture in an effort to realize the Performance For PT The Regional Development Bank of Bali Seririt Branch is expected to improve Company Performance by creating an Organizational Culture in PT Regional Development Bank Bali Seririt Branch. And then for the realization of Company Performance, this is also the impact of Work Motivation, Organizational Commitment and work productivity which will have an impact on improving the performance of the company at PT Regional Development Bank Bali Seririt Branch.

Keywords: *Organization Culture, Work Motivation, Organizational Commitment, Work Productivity, Company Performance*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan pada jaman sekarang ini sudah sepantasnya di dukung oleh sistem manajemen yang efektif dan efisien. artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Peranan efektivitas manajemen biasanya diakui sebagai faktor paling penting dalam keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Keberhasilan diukur dalam bentuk pencapaian sasaran organisasi. Manajemen dapat didefinisikan sebagai proses penetapan sasaran organisasi dan melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut secara efisien, baik dalam bentuk tenaga manusia, bahan, dan sumber daya modal. Karenanya organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan di dalam organisasi. Menurut Mulyadi (2007)

yang menyatakan bahwa kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai, dan hasil kinerja perusahaan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan.

Selain berpengaruh terhadap kinerja perusahaan budaya organisasi juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Budaya organisasi adalah sistem yang diyakini yang dapat dipelajari dan diterapkan kemudian dikembangkan secara terus-menerus dalam organisasi dan dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah yang ada dalam organisasi tersebut yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target yang ditetapkan. Menurut Stephen Robbins (2001) menekankan bahwa kepuasan karyawan dan kinerja karyawan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan turut dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Budaya organisasi juga erat kaitannya dengan komitmen organisasi. Menurut Sopiah (2010) komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan sebagai anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen anggota organisasi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya (Robbins dan Judge, 2008). Di dalam rasa karyawan untuk berkomitmen dalam bekerja dan bertahan sebagai anggota organisasi dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi, komitmen organisasi akan meningkat apabila didukung adanya motivasi tinggi dari karyawan yang terkait dengan pekerjaannya. Burton et al. (2002) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap perusahaan. Dengan adanya komitmen organisasional pada seseorang, akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik – baiknya pada suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama, sebagai konsekuensi bahwa komitmen tersebut dapat terwujud atau tercapai. Dengan terciptanya rasa motivasi kerja untuk berkomitmen dalam bekerja setiap karyawan akan dapat menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerja serta kinerja Perusahaan. Gibson (2002) mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi. Dan menurut Sedarmayanti (2001)

berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, dan kesempatan berprestasi.

Produktivitas sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting, karena produktivitas tenaga kerja memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu usaha. Oleh karena itu produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang-bidang lainnya. (Rusli Syarif, 1999). Menciptakan produktivitas kerja adalah tidak mudah karena produktivitas kerja dapat tercapai jika variabel – variabel yang mempengaruhinya antara lain budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja yang dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya peningkatan produktivitas tenaga kerja pada suatu perusahaan, secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja perusahaan itu sendiri.

Bank Pembangunan Daerah (BPD) merupakan bank yang memiliki fungsi dan peran yang signifikan dalam konteks pembangunan ekonomi regional karena BPD mampu membuka jaringan pelayanan di daerah-daerah dimana secara ekonomis. UU NO.13 tahun 1962 tentang asas – asas ketentuan Bank Pembangunan Daerah mengatakan bahwa BPD bekerja sebagai pengembangan perekonomian daerah dan menggerakkan pembangunan ekonomi daerah untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat serta menyediakan pembiayaan keuangan pembangunan di daerah, menghimpun dana serta melaksanakan dan menyimpan kas daerah disamping menjalankan kegiatan bisnis perbankan. Melihat peran BPD yang begitu signifikan, BPD harus memiliki pengukuran kinerja yang dapat menjamin eksistensi dan pertumbuhan kinerja dari BPD itu sendiri.

PT. BPD Bali cabang Seririt menerapkan budaya kerja CINTA (*Competent, INtegrity, Teamwork dan customer Awareness*) Budaya kerja CINTA wajib dijiwai dengan kesungguhan hati dan dilaksanakan secara konsisten oleh setiap insan Bank Pembangunan Daerah Bali. Keberhasilan penerapan budaya organisasi yang diterapkan setiap karyawan harus mempunyai komitmen kerja dalam menjalankan budaya kerja tersebut serta dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi untuk berkomitmen dalam menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab pada diri karyawan untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, dalam upaya mewujudkan kinerja perusahaan. Untuk membuktikan itu diperlukan beberapa data sekunder tentang apa yang terjadi pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali cabang Seririt. Berikut adalah data target dan realisasi total aset dan pencapaian kredit selama beberapa tahun terakhir.

Tabel 1
Target dan Realisasi Total Aset
PT. BPD Bali cabang Seririt

Tahun	Target	Realisasi per tahun	% pencapaian
2014	520.920	566.364	108,72%
2015	645.566	659.350	102,14%
2016	732.660	757.976	103,46%

Sumber: PT. BPD Bali cabang Seririt

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terjadi pencapaian target total aset yang direncanakan sebelumnya. Terjadi pergerakan yang cukup signifikan pada total aset, terlihat pada tahun 2014 ke tahun 2016 terjadinya penurunan dan mencapai puncak pada tahun 2014 yang mencapai 108,72% hal ini merupakan gambaran penurunan kinerja perusahaan dan produktivitas kerja pegawai dalam mengelola perusahaan. Dan tentu saja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk didalamnya yaitu menjadi focus penelitian yaitu Membangun Budaya Organisasi Dalam Upaya Mewujudkan Kinerja Perusahaan Di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt.

Tabel 2
Absensi Pegawai Tahun 2016
PT. BPD Bali cabang Seririt

No	Bulan	Jumlah pegawai	Jumlah absensi pegawai (orang)	Persentase
1	Januari	63	21	33,33%
2	Februari	63	12	19,04%
3	Maret	63	32	50,79%
4	April	63	21	33,33%
5	Mei	63	18	28,57%
6	Juni	63	29	46,1%
7	Juli	63	20	31,74%
8	Agustus	63	41	65,1%
9	September	63	26	41,26%
10	Oktober	63	52	82,53%
11	November	63	76	120%
12	Desember	63	7	11,1%
Jumlah Rata – rata				419,64%
				34,97%

Sumber: PT. BPD Bali cabang Seririt (2016)

Tabel di atas menunjukkan tingkat absensi pegawai pada tahun 2016 yang cukup rendah, tingkat absensi yang cukup besar yaitu pada bulan maret yang mencapai 50,79%, kemudian pada bulan agustus yang mencapai 65%, pada bulan oktober sebesar 82,53% dan yang paling besar pada bulan november yang mencapai - 20%, pada bulan oktober dan november banyak pegawai yang mengambil cuti tahunan yang menyebabkan terjadinya tingkat absensi yang begitu besar, hal ini menunjukan berbagai pertanyaan dibalik data tersebut, apakah budaya organisasi yang dijalankan kurang berjalan dengan baik, yaitu pada *competent* para pegawai yang memiliki dan memberi contoh semangat kerja yang baik, atau para pegawai tidak memiliki komitmen yang jelas terhadap organisasi. Tentu hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan kinerja perusahaan.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dijelaskan bahwa untuk membangun budaya organisasi dalam mewujudkan kinerja perusahaan yang baik sangat di perlukan komitmen kerja dalam suatu organisasi, dan dibutuhkan motivasi kerja yang baik, maka produktivitas kerja dan kinerja perusahaan yang baik akan terwujud. Maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

Bagaimana pengimplementasian Budaya Organisasi di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt dalam upaya peningkatan Kinerja Perusahaan?

C. Tujuan

Dari uraian latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengimpelemntasian Budaya Organisasi dalam upaya meningkatkan Kinerja Perusahaan di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar, diciptakan, diketahui, atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang yang telah bekerja dengan cukup baik untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal maupun integrasi internal, sehingga perlu diajarkan juga kepada para anggota baru sebagai cara yang benar dalam memandang, berpikir, dan berperasaan mengenai masalah yang dihadapi Agustin (2004). Robbins (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya

untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (2012) menyebutkan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi dengan mana modal, material, peralatan atau teknologi, manajemen SDM, informasi dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa J. Ravianto (2000). Dan menurut Koesmono (2005) Kinerja perusahaan adalah merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam tinjauan pustaka ini, dapat dijelaskan pula beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan teori dalam pelaksanaan penelitian, yaitu:

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

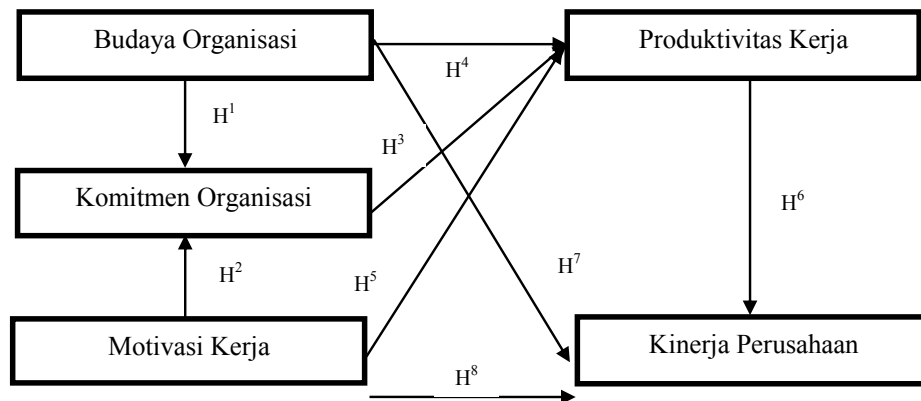
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Intan Ratnawati (2012)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi
Vidi Primadha-nia (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Otsuka Indonesia	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja
Ridwan Pur-nama (2008)	pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja
Saepul Rohmat (2010)	pengaruh produktivitas tenaga kerja terhadap kinerja perusahaan di PT. Hini Daiki Indonesia	Produktifitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan
Ida Ayu Brah-masari (2008)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan di PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan
Ida Ayu Brah-masari (2008)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan di PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia	motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan

III. METODE PENELITIAN

A. Kerangka Konseptual dan Definisi Operasional Variabel

1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian beberapa teori tentang variabel yang diteliti maka dapat dirumuskan kerangka teoritis sebagai berikut:



Gambar 01
Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemaparan tinjauan pustaka dan kerangka konseptual di atas maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H¹ : Semakin baik penerapan Budaya Organisasi, maka semakin baik Komitmen Organisasi di PT. BPD Bali cabang seririt.
- H² : Semakin tinggi Motivasi Kerja, maka semakin baik Komitmen Organisasi di PT. BPD Bali cabang Seririt.
- H³ : Semakin baik Komitmen Organisasi, maka semakin meningkat Produktivitas Kerja di BPD. Bali cabang Seririt.
- H⁴ : Semakin baik Budaya Organisasi maka semakin meningkat Produktivitas Kerja di PT. BPD Bali cabang Seririt.
- H⁵ : Semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin meningkat Produktivitas Kerja di PT. BPD Bali cabang Seririt.
- H⁶ : Semakin tingi Produktivitas Kerja, maka semakin meningkat Kinerja Perusahaan di PT. BPD Bali cabang Seririt.
- H⁷ : Semakin baik penerapan Budaya Organisasi, maka semakin meningkat Kinerja Perusahaan di PT. BPD Bali.

H⁸ : Semakin tinggi Motivasi Kerja, maka semakin meningkat Kinerja Perusahaan di PT. BPD Bali cabang Seririt.

2. Definisi Operasional Variabel

Tabel 4
Defenisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X ₁)	Asumsi dasar dari sebuah perusahaan yang melandasi segala aktivitas organisasi dan berakar kuat dalam setiap kegiatan pegawai dan perusahaan.	1. Competent 2. Integrity 3. Team work 4. Customer awerenes 5. Inovasi	1-10
Motivasi Kerja (X ₂)	faktor pendorong atau penggerak untuk melakukan suatu kegiatan dalam suatu perusahaan serta mengeluarkan tingkat upaya untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Prestasi 2. Pengakuan 3. Tanggung jawab 4. Gaji atau upah 5. Kondisi kerja	1-10
Komitmen Organisasi (X ₃)	keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.	1. Kemauan Karyawan. 2. Kesetian karyawan. 3. Kebanggaan karyawan 4. Bekerja keras 5. Keyakinan	1-10
Produktivitas Kerja (X ₄)	hasil kerja dari suatu perusahaan yang memiliki perbandingan antara keluaran (<i>output</i>) yang dicapai dengan masukan (<i>input</i>) yang dibutuhkan untuk memproduksi <i>output</i> tersebut.	1. Etika kerja 2. Disiplin kerja 3. Kepuasan kerja 4. Hubungan industrial 5. Lingkungan kerja	1-10
Kinerja Perusahaan (Y)	pencapaian atas tujuan organisasi dalam menggunakan sumber daya secara optimal dalam bentuk <i>output</i> kuantitatif maupun kualitatif.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Waktu kerja 4. Team work 5. Efisiensi waktu	1-10

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008) Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Dan Menurut Sugiyono (2014), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. BPD Bali cabang Seririt yang berjumlah 63 (enam puluh tiga) pegawai. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua Pegawai PT. BPD Bali cabang Seririt, sehingga penelitian ini termasuk penelitian sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014) teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

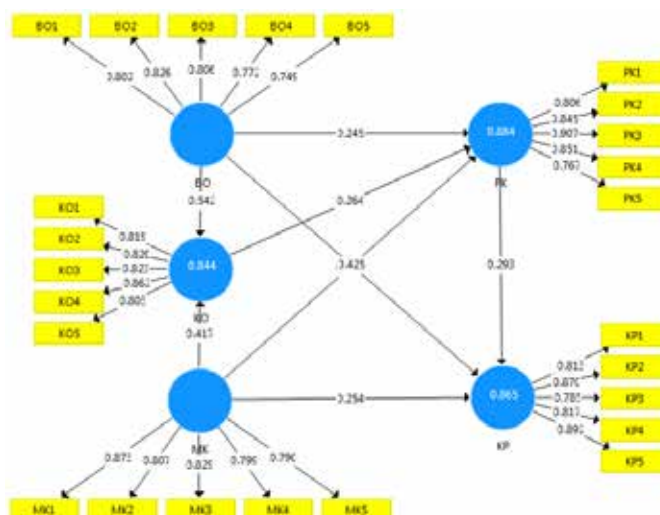
C. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling-SEM*) berbasis *variance* atau *Component based SEM*, yang terkenal disebut Partial Least Square (PLS) Visual version 1.04bl. PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Analisis SEM berbasis PLS dilakukan dengan menggunakan software *smartpls* 3.0, melalui dua tahap pengujian, yaitu model pengukuran dan model struktural. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa kelima variabel, yaitu budaya organisasi (BO), motivasi kerja (MK), komitmen organisasi (KO), produktivitas kerja (PK) dan kinerja perusahaan (KP) kelima masing – masing indikator konstruk menunjukkann hasil valid. Dan di bawah ini merupakan hasil analisis data dalam bentuk kerangka konseptual yang sudah di analisis:



Gambar 2
Hasil analisis data

Pada tabel menunjukkan semua konstruk adalah reliabel berdasarkan pengujian *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Hasil pengujian model struktural yaitu dengan melihat nilai *r-square*, disajikan pada tabel empat. Berdasarkan pada tabel empat diketahui variabilitas Kinerja Perusahaan dapat dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja sebesar 86,5%. Kemudian variabilitas Komitmen Organisasi yang dapat dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja sebesar 84,4%. Dan variabilitas Produktivitas Kerja dapat dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi sebesar 88,4%.

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha >0,6	Composite Reliability >0,7	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,851	0,893	Reliabel
Kinerja Perusahaan	0,892	0,921	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,883	0,915	Reliabel
Motivasi Kerja	0,878	0,911	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,892	0,921	Reliabel

Sumber: Data diolah

Tabel 6
Nilai R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Perusahaan	0,865	0,858
Komitmen Organisasi	0,844	0,839
Produktivitas Kerja	0,884	0,878

Sumber: Data diolah

Tabel 7
Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Uji Signifikan
Budaya Organisasi -> Kinerja Perusahaan	0,539	0,540	0,104	5,166	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi ->Komitmen Organisasi	0,542	0,550	0,085	6,360	0,000	Signifikan

Budaya Organisasi -> Produktivitas Kerja	0,388	0,383	0,086	4,491	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi -> Produktivitas Kerja	0,264	0,268	0,125	2,120	0,034	Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Perusahaan	0,426	0,427	0,106	4,007	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja -> Komitmen Organisasi	0,417	0,411	0,090	4,629	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja -> Produktivitas Kerja	0,587	0,592	0,082	7,156	0,000	Signifikan
Produktivitas Kerja -> Kinerja Perusahaan	0,293	0,300	0,171	1,718	0,086	Signifikan

Sumber: Data diolah

Hasil pengujian hipotesis yaitu pengaruh antar konstruk ditunjukkan pada tabel 6. Berdasarkan analisis total effect semua hubungan variable menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Peran Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt t-statistik sebesar 6,360. Dengan ketentuan t-statistik > dari t-tabel (**6,360 > 1,671**) maka pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi adalah **signifikan**. Dengan koefisien jalur sebesar 0,542 (dari kolom *original sample*). Hasil ini menunjukkan bahwa indikator Budaya Organisasi mampu menunjukkan nilai yang signifikan terhadap peningkatan pencapaian komitmen organisasi di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Peran Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt t-statistik sebesar 4,629. Dengan ketentuan t-statistik > dari t-tabel (**4,629 > 1,671**) maka pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi adalah **signifikan**. Dengan koefisien jalur sebesar 0,417 (dari kolom *original sample*). Hasil ini menunjukkan bahwa indikator Motivasi Kerja mampu menunjukkan nilai yang signifikan terhadap peningkatan pencapaian komitmen organisasi di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Peran Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt t-statistik sebesar 2,120. Dengan ketentuan t-statistik > dari t-tabel (**2,120 > 1,671**) maka pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja adalah **signifikan**. Dengan koefisien jalur sebesar 0,268 (dari kolom *original sample*). Hasil ini menunjukkan

bahwa indikator Komitmen Organisasi mampu menunjukkan nilai yang signifikan terhadap peningkatan pencapaian Produktivitas Kerja di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Peran Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt t-statistik sebesar 4,491. Dengan ketentuan t-statistik $>$ dari t-tabel (**4,491** $>$ **1,671**) maka pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja adalah **signifikan**. Dengan koefisien jalur sebesar 0,388 (dari kolom *original sample*). Hasil ini menunjukkan bahwa indikator Budaya Organisasi mampu menunjukkan nilai yang signifikan terhadap peningkatan pencapaian Produktivitas Kerja di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt

5. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja

Peran Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt t-statistik sebesar 7,156. Dengan ketentuan t-statistik $>$ dari t-tabel (**7.156** $>$ **1,671**) maka pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah **signifikan**. Dengan koefisien jalur sebesar 0,587 (dari kolom *original sample*). Hasil ini menunjukkan bahwa indikator Motivasi Kerja mampu menunjukkan nilai yang signifikan terhadap peningkatan pencapaian Produktivitas Kerja di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt.

6. Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Perusahaan

Peran Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Perusahaan di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt t-statistik sebesar 1,718. Dengan ketentuan t-statistik $>$ dari t-tabel (**1,718** $>$ **1,671**) maka pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Perusahaan adalah **signifikan**. Dengan koefisien jalur sebesar 0,293 (dari kolom *original sample*). Hasil ini menunjukkan bahwa indikator Produktivitas Kerja mampu menunjukkan nilai yang signifikan terhadap peningkatan pencapaian Kinerja Perusahaan di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt.

7. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Perusahaan

Peran Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt t-statistik sebesar 5,166. Dengan ketentuan t-statistik $>$ dari t-tabel (**5,166** $>$ **1,671**) maka pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan adalah **signifikan**. Dengan koefisien jalur sebesar 0,293 (dari kolom *original sample*). Hasil ini menunjukkan bahwa indikator Budaya Organisasi mampu menunjukkan nilai yang signifikan terhadap peningkatan pencapaian Kinerja Perusahaan di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt

8. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perusahaan

Peran Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perusahaan di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt t-statistik sebesar 6,360. Dengan ketentuan t-statistik $>$ dari t-tabel (**6,360** $>$ **1,671**) maka pengaruh

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perusahaan adalah **signifikan**. Dengan koefisien jalur sebesar 0,426 (dari kolom *original sample*). Hasil ini menunjukkan bahwa indikator Motivasi Kerja mampu menunjukkan nilai yang signifikan terhadap peningkatan pencapaian Kinerja Perusahaan di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt, semua hubungan yang diteliti menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan Kinerja Perusahaan melalui pengimplementasian Budaya Organisasi dan beberapa variabel yang lain menciptakan hasil yang signifikan.

B. Saran

Keberhasilan penerapan budaya organisasi yang diterapkan setiap karyawan harus mempunyai komitmen kerja dalam menjalankan budaya kerja tersebut serta dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi untuk berkomitmen dalam menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab pada diri karyawan untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, dalam upaya mewujudkan kinerja perusahaan. Penelitian selanjutnya perlu mengkaji lebih dalam tentang penerapan budaya organisasi pada perusahaan, baik secara teoritis maupun empiris

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, 2004. *Kumpulan Hasil Seminar Hasil Penelitian Organisasi dan Leadership*. Penerbit Universitas Brawijaya. Malang
- Brahmasari, Ida Ayu, 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Brahmasari Ida Ayu. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Vol. 10, No. 2: 124-135.
- Burton, J.P; Lee, T.W and Holtom, B.C. (2002). *The Influence of Motivation to Attend, Ability to Attend, and Organizational Commitment on Different Types of Absence Behaviors*. *Journal of Managerial Issues*, Summer, pp. 181-197.
- Chairy, Liche Seniati, 2002. *Seputar Komitmen Organisasi*. Paper yang Disampaikan dalam Acara Arisan Angkatan 1986 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia Jakarta tanggal 8 September 2002.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mix methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gibson, et. All, 2002. *Organizations (Terjemahan)*, Cetakan Keempat, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Haryono Sudriamunawa r. 2006. *Kepemimpinan, Peran Serta dan Produktivitas*. Mandar Maju. Bandung.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyo Gitosudarmo & Agus Mulyono, 2012. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE. Jakarta: Salemba Empat.
- Koesmono, H. Teman, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur*, Disertasi Universitas Air langga, Surabaya.
- Mahmudah EW, 2012. *Effects of organizational culture and ability on organizational commitment and performance in Ibnu Sina hospital, Gresik, Academic Research International*. 2(1), 349-355.
- Mathis, Ribert L, Jhon Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Selemba Empat. Jakarta.
- Nickels, William G. Mchugh, James M. Mchugh, Susan M. 2009. *Pengantar Bisnis: Understanding Business*. Buku 1. Dialih Bahasakan Oleh Elevita Yulianti Dan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat. Organisasi, Paper yang Disampaikan dalam Perilaku Organisasi, Edisi 12 Jilid 1 dan 2.
- Primadhania Vidi. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Otsuka Indonesia*. FISIP UI.
- Purnama Ridwan. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung*. Jurnal Strategic, Vol. 7, No. 14.
- Ratnawati Intan. 2012. *Analysis of Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment on Job Satisfaction in Improving the Performance of Employees (Study on PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Jurnal Penelitian, Hal. 170-187, Vol. 19, No.2
- Rini, 2012. *Kumpulan Artikel Seminar Hasil Penelitian Organisasi dan Leadership*. Malang: Penerbit Universitas Brawijaya.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbinss, Stephen P. 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Rohmat Saepul. 2010. *Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja terhadap Kinerja Perusahaan PT. Hini Daiki Indonesia*. Jurnal Penelitian.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2005. *Membangun kebudayaan dan pariwisata (bunga rampai tulisan pariwisata)*. Mandar Maju. Bandung.
- Setiawan Yana. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Olah Raga dan Pemuda Provinsi Jawa Barat*. Vol. 9, No. 17: 79-90. Jurnal Penelitian.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sumarsono. 2016. *Pengertian dan Indikator Komitmen Organisasi*. HaloPsikolog, tanggal 19 febuari 2018.
- Thoyib Armanu. 2005. *Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja: Pendekatan Konsep*, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA, KONFLIK
KELUARGA PEKERJAAN DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI TERHADAP KARYAWAN WANITA UNIVERSITAS HINDU
INDONESIA, DENPASAR)**

Oleh :

**Komang Ary Pratiwi¹
Wisni Arie Pramuki²
Putu Atim Purwaningrat³**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan subjek penelitian karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia Denpasar. Desain penelitian yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan ini adalah bersifat kuantitatif dengan ukuran sampel sebanyak 35 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder baik data kuantitatif maupun kualitatif. Analisis data menggunakan analisis *Regresi Linier Berganda* yang mana mendapatkan hasil penelitian sebagai berikut: 1) Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Hindu Indonesia. 2) Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan wanita pada Universitas Hindu Indonesia. 3) Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Hindu Indonesia

Kata Kunci : Konflik Pekerjaan-Keluarga, Konflik Keluarga-Pekerjaan, Stress Kerja, Kinerja Karyawan.

1 Universitas Hindu Indonesia Denpasar
2 Universitas Hindu Indonesia Denpasar
3 Universitas Hindu Indonesia Denpasar

ABSTRACT

This study aims to analyze and explain work-family conflict, family-work conflict and stress on employees with female research subjects, Hindu Indonesia University, Denpasar. The research design used to answer this question is quantitative with a sample size of 35 people using the saturated sample method. The data used in this study are primary data and secondary data both quantitative and qualitative data. Data analysis used the analysis of Multiple Linear Regression which obtained the following research results: 1) Job-family conflict negatively and significantly affected employee performance at the Indonesian Hindu University. 2) Negative and significant family-work conflict on the results of women's work at the Indonesian Hindu University. 3) Effective and negative effective work stress on the performance of employees of the Indonesian Hindu University

Keywords : *Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Work Stress, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal / canggih tanpa peran aktif Sumber Daya Manusia, tidak berarti apa-apa (Malayu, 2018). Karena begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, maka tak heran jika banyak organisasi memberikan pendidikan dan berbagai macam pelatihan pada karyawannya guna meningkatkan mutu kinerja dari karyawan bersangkutan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dari setiap organisasi.

Universitas Hindu Indonesia merupakan salah satu Perguruan tinggi swasta yang berpusat di kota Denpasar, dan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas serta meningkatkan kompetensi yang ada, maka karyawannya pun wajib ikut serta pada seminar, pelatihan maupun penelitian dan pengabdian dengan tujuan nantinya akan sangat berguna bagi masyarakat dalam membantu memberikan solusi pada setiap permasalahan yang ada.

Universitas Hindu Indonesia sebagai salah satu bentuk organisasi formal yang mempunyai struktur yang jelas juga harus selalu melakukan perbaikan, baik dari segi sarana maupun prasarana. Perbaikan ini dimaksudkan dengan menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga sehingga para civitas akademika merasa nyaman dalam melakukan kesibukan masing-masing. Kenyamanan karyawan dalam bekerja juga sangat penting diperhatikan. Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi tekanan yang diterima oleh karyawan. Karena dalam mengerjakan tugas yang

sudah menjadi tanggung jawabnya, para karyawan tentunya dihadapkan dengan berbagai macam konflik yang ada. Salah satu konflik yang sering terjadi terutama pada karyawan wanita adalah konflik peran ganda.

Dalam konteks partisipasi wanita dalam angkatan kerja menuntut wanita menjalani dua peran sekaligus, yakni sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita single. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga. (Frone & Cooper, 1994).

Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan. Dengan adanya kondisi konflik peran ganda dalam kehidupan perusahaan, maka apabila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan yang secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Dampak lainnya juga berimbas pada diri karyawan tersebut seperti misalnya karyawan sering mengalami tekanan jiwa (stress).

Rendahnya kinerja karyawan juga terjadi pada lembaga pendidikan Universitas Hindu Indonesia Denpasar yang ditunjukkan dengan tingkat disiplin para karyawannya. Salah satu komponen disiplin adalah tertib presensi / kehadiran pegawai setiap harinya. Dari rekap data absensi pegawai wanita pada periode bulan Januari 2019 sampai dengan Maret 2019, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1
Rata-Rata Absensi Pegawai Wanita Universitas Hindu Indonesia Denpasar

No	Bulan & Tahun	Item Kedisiplinan	Karyawan Wanita sudah menikah
1.	Januari 2019	Tidak Hadir Terlambat	10,25% 8,10%
2.	Februari 2019	Tidak Hadir Terlambat	11,30% 7,65%
3.	Maret 2019	Tidak Hadir Terlambat	10,40% 8,75%

Sumber : Universitas Hindu Indonesia Denpasar, 2019

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan wanita dengan status sudah menikah rata-rata lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan wanita dengan status single. Hal ini dapat dimaklumi karena komposisi karyawan wanita dengan status menikah lebih tinggi dibandingkan karyawan wanita yang masih single. Karyawan wanita dengan status menikah tidak hanya bekerja total di dalam kantor saja, juga mempunyai peran di luar kantor seperti misalnya keluarga dan juga di masyarakat sehingga dapat menimbulkan konflik peran ganda bagi dirinya yaitu untuk konflik pekerjaan-keluarga atau konflik keluarga-pekerjaan.

Tjokro dan Asthenu (2017) menyatakan bahwa konflik peran ganda memberikan dampak terhadap kinerja karyawan melalui penurunan kinerja karyawan yang kemudian dapat berakibat pada keinginan karyawan untuk keluar (*resign*), meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian terdahulu memberikan bukti bahwa konflik peran ganda pada dimensi konflik antara pekerjaan dengan keluarga (X1) dan konflik antara keluarga dengan pekerjaan (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Tjokro dan Asthenu, 2017).

Perbedaan temuan dalam menganalisis pengaruh konflik peran ganda ditunjukkan pada studi yang dilakukan Widyaningrum dkk., (2013), bahwa konflik peran ganda yang diukur dengan konflik antara pekerjaan dengan keluarga (X1) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan konflik antara keluarga dengan pekerjaan (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor konflik peran ganda, namun juga dipengaruhi oleh stres kerja yang diukur dengan menggunakan dimensi sekaligus sebagai indikator yaitu, (1) beban kerja, (2) tuntutan/tekanan dari atasan, (3) ketegangan dan kesalahan, dan (4) menurunnya tingkat hubungan interpersonal (Tjokro dan Asthenu, 2017)

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan terjadinya ketegangan sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang ditempat kerja. Stres kerja yang tinggi dan tidak dapat dikendalikan oleh karyawan dapat mengancam kemampuan karyawan dalam bekerja yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan kemudian dapat menurunkan kinerjanya (Handoko, 2008). Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Tjokro dan Asthenu, 2017). Temuan ini memperoleh bantahan dari peneliti lainnya yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Ramopolii et.al., 2017).

Berdasarkan pandangan peneliti atas data berupa fenomena berkaitan dengan partisipasi angkatan kerja wanita, data kinerja karyawan wanita di Universitas Hindu Indonesia Denpasar serta masih adanya inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya, maka hal ini menjadi motivasi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan aspek sumber daya manusia dalam

hal peran konflik peran ganda karyawan wanita meliputi konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. serta stress kerja yang merupakan unsur penentu pencapaian kinerja perusahaan

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun rumusan permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia ?
2. Apakah konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keluarga-pekerjaan terhadap kinerja karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Peran

Teori peran dalam penelitian ini digunakan sebagai landasan untuk menjelaskan pengaruh konflik peran dari seseorang terhadap kinerja. Teori peran diperkenalkan oleh seorang antropolog yang bernama Linton (1936) dalam Merton (1957) yang menyatakan bahwa teori peran adalah perspektif dalam sosiologi dan psikologi sosial yang memandang bahwa dalam kegiatan sehari-hari seperti misalnya menjadi manajer, ibu serta guru adalah menjadi pemeran dalam kategori sosial. Model ini didasarkan pada observasi terhadap seseorang dalam berperilaku dan bahwa perilaku individu adalah konteks tertentu, berdasarkan posisi sosial dan faktor lainnya. Untuk menggambarkan teori peran ini maka

teater dapat dijadikan sebuah metafora. Dalam pergaulan sosial, terdapat skenario yang disusun oleh masyarakat, yang mengatur apa dan bagaimana peran setiap orang dalam pergaulannya. Dalam skenario itu sudah “tertulis” seorang guru harus bagaimana, seorang gubernur harus bagaimana dan seorang Presiden harus bagaimana

2. Teori Stress

Stres adalah suatu keadaan yang menekankan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun penyebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya (Fahmi, 2013).

Pada latar belakang penelitian telah diuraikan bahwa konflik peran ganda dapat mengakibatkan karyawan wanita merasakan suatu tekanan dalam mengerjakan tugas di perusahaan, dan kondisi tersebut selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja. Hal tersebut sesuai dengan teori stres kerja bahwa konflik peran ganda dapat mengakibatkan karyawan merasakan tekanan (stres) dalam melakukan pekerjaan, dan selanjutnya dapat memengaruhi sikap, intensi dan perilaku individual (Silaban, 2009)”.

Lazarus (1991) dengan teori proses transaksional menyatakan stres yang dirasakan seseorang akibat dari interaksi antara faktor-faktor eksternal (penyebab stres) dan faktor-faktor internal (karakteristik personal). Hubungan antara individu dengan lingkungannya adalah bersifat dinamis, bergantung pada kondisi tertentu dan konteks personal. Secara spesifik dinyatakan bahwa stres yang berdampak pada sikap, intensi dan perilaku individual dipengaruhi oleh karakteristik personal. Dengan kata lain, tingkat stres yang dirasakan serta tindakan yang dipilih pegawai untuk mengatasi penyebab stres dipengaruhi oleh konflik peran pegawai tersebut”.

3. Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflik*)

Terjadinya perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja telah mendorong terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, hal ini membuat banyak peneliti yang tertarik untuk meneliti sebab pengaruh dari konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan

yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*, sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Tuntutan keluarga ditentukan oleh sebagian besar keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketegantungan terhadap anggota yang lain.

Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga menunggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya. Konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena karyawan berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan yang timbul, baik dari keluarga maupun yang berasal dari pekerjaannya (Frone, Russel, & Cooper, 1994)

Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai dua komponen, yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga. Seperti banyaknya waktu yang dicurahkan untuk menjalankan pekerjaan menghalangi seseorang untuk menjalankan kewajibannya di rumah atau urusan keluarga, mencampuri urusan pekerjaan (seperti merawat anak yang sakit akan menghalangi seseorang untuk datang ke tempat kerja)

4. Konflik Keluarga-Pekerjaan

Keluarga dapat dilihat dalam arti kata sempit, sebagai keluarga inti yang merupakan kelompok sosial terkecil dari masyarakat yang terbentuk berdasarkan pernikahan dan terdiri dari seorang suami (Ayah), istri (Ibu) dan anak-anak mereka. Keluarga adalah kesatuan dari sejumlah orang yang saling berinteraksi dan berkomunikasi dalam rangka menjalankan peranan sosial mereka sebagai suami, istri, dan anak-anak, saudara laki-laki dan saudara perempuan. Peran ini ditentukan oleh masyarakat, tetapi peranan dalam tiap keluarga diperkuat oleh perasaan-perasaan. Perasaan-perasaan tersebut sebagai berkembangnya berdasarkan tradisi dan sebagian berdasarkan pengalaman dari masing-masing anggota keluarga.

B. Hipotesis

Menurut Tjokro dan Asthenu (2017), bahwa konflik pekerjaan-keluarga (X1), konflik keluarga-pekerjaan (X2), dan stres kerja (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, stres kerja (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Sedangkan menurut Ramopolii et.al.,

2017 menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (X1), konflik keluarga-pekerjaan (X2), dan stres kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan temuan ini, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 (H1) : konflik pekerjaan keluarga berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia

Hipotesis 2 (H2) : konflik keluarga pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia

Hipotesis 3 (H3) : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia

III. METODE PENELITIAN

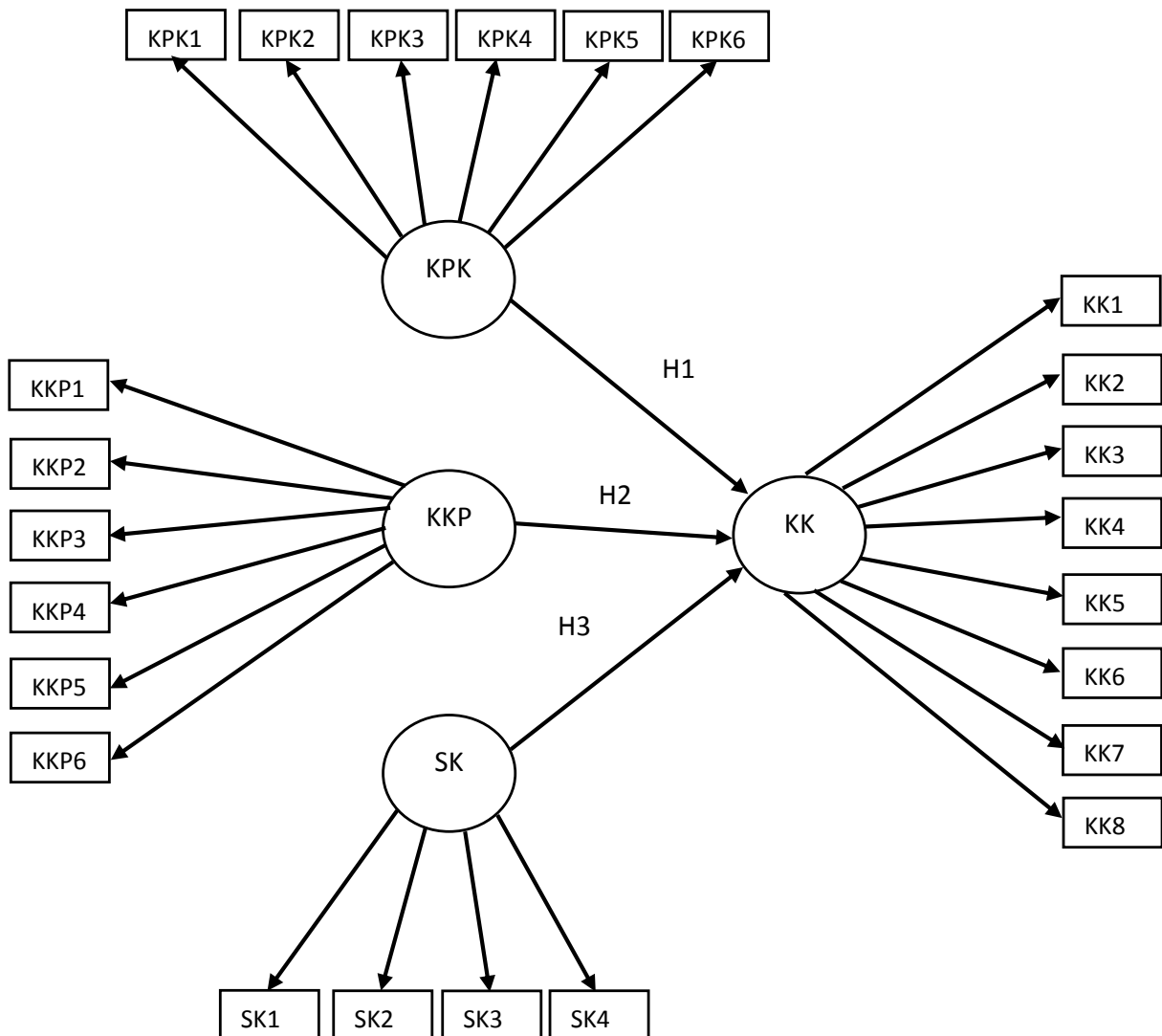
A. Kerangka Konseptual dan Definisi Operasional Variabel

1. Kerangka Konseptual

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan, karena merupakan salah satu faktor penyebab tinggi rendahnya produktivitas organisasi. Konsep dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dipengaruhi oleh konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan dan stres kerja sebagaimana yang telah diuraikan pada landasan teoretis dan kajian empiris yang sudah dijelaskan sebelumnya.

Warokka et.al.,(2015); Abdurrahman et.al., (2017) serta Affilia et.al., (2018) berhasil membuktikan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara Konflik Pekerjaan Keluarga dan Konflik Keluarga-Pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Temuan lain menyatakan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh stres kerja seperti yang ditemukan oleh Ramopolli et.al., (2017); Burhanuddin et.al., (2018) ; Saleem, et.al., (2018) ; serta Ajayi (2018).

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, kemudian disusun konsep yang menjelaskan hubungan antara variabel dalam penelitian ini sebagai berikut : Konflik Pekerjaan Keluarga (KPK) terdiri dari 6 indikator, Konflik Keluarga Pekerjaan terdiri dari 6 indikator, Stres Kerja (SK) terdiri 4 indikator, Kinerja Karyawan terdiri dari 8 indikator.



Gambar 1
Diagram Kerangka Konseptual

2. Definisi Operasional Variabel

a. Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1)

Konflik Pekerjaan-Keluarga adalah permasalahan pekerjaan yang mengganggu keluarga. Indikator dari variabel ini adalah mengacu pada Indriyani (2009) yakni dengan 6 indikator dan 5 skala penilaian : Sangat Setuju (SS) nilai 5, Setuju (S) nilai 4, Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1), sebagai berikut :

Konflik Pekerjaan-Keluarga

No	Pertanyaan	1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS
1.	Saya merasa lebih suka menjadi ibu rumah tangga saja dibandingkan harus menghadapi pekerjaan di tempat kerja					
2.	Saya merasa tidak puas karena dengan bekerja menjadi tidak bisa mengasuh anak secara keseluruhan.					
3.	Saya merasa cemas bila tidak sempat membantu kegiatan belajar anak-anak setelah lelah bekerja					
4.	Saya merasa stres karena kehidupan yang kurang menyenangkan dengan anak-anak dan suami disebabkan karena saya bekerja.					
5.	Pimpinan saya selalu menegur karena saya selalu telat ke kantor					
6.	Rekan kerja saya risih ketika saya membawa anak ke kantor					

b. Konflik Keluarga-Pekerjaan (X2)

Konflik Keluarga-Pekerjaan adalah permasalahan keluarga yang mengganggu pekerjaan karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia Denpasar. Indikator dari variabel ini adalah mengacu pada Indriyani (2009) dengan 6 indikator dan 5 skala penilaian : Sangat Setuju (SS) nilai 5, Setuju (S) nilai 4, Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1), sebagai berikut :

Konflik Keluarga-Pekerjaan

No	Pertanyaan	1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS
1	Saya merasa bersalah kepada atasan apabila saya terlambat datang ke kantor karena harus mengurus anak.					
2	Merasa kehilangan konsentrasi apabila saya lagi bekerja dan harus menjemput anak disekolah.					
3	Merasa cemas bekerja di kantor karena anak sedang sakit dirumah					
4	Merasa tidak dapat bekerja secara optimal karena memikirkan anak-anak					
5	Suami saya selalu menasehati karena saya tidak dapat mengurus rumah tangga dengan baik					

6	Anak saya selalu merasa sedih karena saya selalu terlambat pulang kantor					
---	--	--	--	--	--	--

c. Stres Kerja (X3)

Stres kerja (X3) adalah adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia Denpasar dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Untuk mengukur variabel stres kerja mengacu pada Indriyani (2009) dengan 4 indikator dan 5 skala penilaian : Sangat Setuju (SS) nilai 5, Setuju (S) nilai 4, Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1), sebagai berikut :

Stress Kerja

No	Pertanyaan	1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS
1	Saya merasa bahwa beban kerja saat ini sangat berat					
2	Saya sering mendapatkan tekanan dari atasan dalam bekerja					
3	Saat ini, saya merasakan tegang dan salah dalam setiap pekerjaan saya					
4	Saya merasa memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan sekerja					

d. Kinerja Karyawan (Y)

Job performance adalah catatan prestasi karyawan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kerja dalam pekerjaannya, atau hasil usaha seseorang atas kemampuan sifat atau karakteristik karyawan Universitas Hindu Indonesia Denpasar serta persepsinya terhadap peran yang harus dilakukannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia Denpasar dalam penelitian ini mengacu pada gagasan Gomes (2000) dan Adelia (2015) yakni sebanyak 8 indikator 5 skala penilaian : Sangat Setuju (SS) nilai 5, Setuju (S) nilai 4, Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1), sebagai berikut :

Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS
1	Saya berhasil mengerjakan semua pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya					

2	Saya melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
3	Saya memiliki pengetahuan mengenai tugas utama saya					
4	Saya memiliki keterampilan tambahan guna menunjang pekerjaan saya					
5	Saya bersedia bekerja sama dengan rekanan maupun atasan saya					
6	Saya dapat diandalkan dan di percaya saat saya melaksanakan tugas seorang diri					
7	Saya sangat antusias dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas saya					
8	Saya adalah pribadi yang tekun dan teliti dalam bekerja					

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita dengan status sudah menikah yang bekerja di Universitas Hindu Indonesia Denpasar sebanyak 35 karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh, yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (sugiyono, 2014). Teknik ini digunakan karena jumlah anggota dalam populasinya sedikit berada dibawah 100.

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data meliputi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian
 - a. Uji Validitas merupakan hal yang penting bagi suatu alat ukur, karena pengujian ini menunjukkan bahwa instrumen atau alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu konsep benar-benar melakukan fungsinya, yaitu mengukur konsep yang diinginkan.
 - b. Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan konsistensi alat ukur yang digunakan, sehingga ketika pengukuran kembali dilakukan atas obyek dan teknik yang sama pada waktu yang berbeda, akan memberikan hasil yang sama.
2. Uji hipotesis dipergunakan analisis Regresi Berganda, yang terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Uji t dan Uji F Test dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$3KK = \alpha + \beta_1KPK + \beta_2KKP + \beta_3SK + e$$

Keterangan :

KK = Kinerja Karyawan

KPK = Konflik Pekerjaan Keluarga

KKP = Konflik Keluarga Pekerjaan

SK = Stres Kerja

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Jawaban Kuesioner

Deskripsi variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga, Konflik Keluarga Pekerjaan, Stres kerja dan Kinerja Karyawan.

Tabel 2
Deskripsi Hasil Jawaban Kuesioner

No	Variabel	Rata-rata Skor	Ket.
1	Konflik Pekerjaan-Keluarga	3,26	Cukup rendah
2	Konflik Keluarga-Pekerjaan	3,35	Cukup rendah
3	Stress Kerja	3,18	Cukup rendah
4	Kinerja Karyawan	3,24	Cukup rendah

Berdasarkan Tabel 2, dapat dijelaskan bahwa bahwa skor rata-rata responden dalam menilai variabel konflik pekerjaan-keluarga adalah 3,26 berada dalam nilai cukup rendah, skor rata-rata responden dalam menilai variabel konflik keluarga-pekerjaan adalah 3,36 berada dalam nilai cukup rendah, skor rata-rata responden dalam menilai variabel stress kerja adalah 3,18 berada dalam nilai cukup rendah serta skor rata-rata responden dalam menilai variabel kinerja karyawan adalah 3,24 berada dalam nilai cukup rendah.

a. Uji Kualitas Data

1.) Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui bahwa seluruh item/indikator dalam angket dapat dimengerti oleh responden (sahih). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator yang dipergunakan untuk merefleksikan konstruk memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30 dan signifikan pada level of signifikan 0,05 atau 0,10 dapat disajikan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel

No	Variabel	Item pertanyaan	Validitas	
			Koefisien	Ket.
1	Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1)	X1.1	0.520	Valid
		X1.2	0.759	Valid
		X1.3	0,745	Valid
		X1.4	0,605	Valid
		X1.5	0,423	Valid
		X1.6	0,745	Valid
2	Konflik Keluarga-pekerjaan (X2)	X2.1	0.651	Valid
		X2.2	0,330	Valid
		X2.3	0,615	Valid
		X2.4	0,631	Valid
		X2.5	0,561	Valid
		X2.6	0,458	Valid
3	Stress Kerja	X3.1	0.766	Valid
		X3.2	0,679	Valid
		X3.3	0,621	Valid
		X3.4	0,548	Valid
4.	Kinerja Pegawai (Y2)	Y.1	0,568	Valid
		Y.2	0,310	Valid
		Y.3	0,504	Valid
		Y.4	0,628	Valid
		Y.5	0,657	Valid
		Y.6	0,466	Valid
		Y.7	0,501	Valid
		Y.8	0,647	Valid

2.) Uji Reliabilitas Konstruk

Hasil uji reliabilitas instrument di tunjukkan pada tabel 4. Berikut nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing konstruk atau variabel.

Tabel .4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Konstruk	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1)	0,753	7	Reliabel
2	Konflik Keluarga-pekerjaan (X2)	0,708	7	Reliabel
3	Stress Kerja (X3)	0,756	5	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,720	9	Reliabel

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa seluruh indikator yang dipergunakan merefleksikan konstruk yang diteliti menunjukkan nilai *cronbachs Alpha* lebih besar dari 0,60 berarti seluruh indikator yang diukur adalah reliabel.

2. Pengujian hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini dipergunakan analisis regresi linier berganda dengan memperhatikan terlebih dahulu uji asumsi klasik. Berikut daftar hasil uji asumsi klasik yang dirangkum dalam tabel 5 dan hasil uji hipotesis dalam tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 5
Rangkuman Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Uji Asumsi Klasik	Indikator	Nilai	Keterangan
1	Uji Normalitas	Nilai K.S	0,896	Normal
2	Uji Anova	F .Test	0,000	Layak
3	Uji Multikolinieritas X1 X2 X3	Nilai VIF < 10 Nilai VIF < 10 Nilai VIF < 10	1,17 2,53 2,77	Bebas Multikolinieritas Bebas Multikolinieritas Bebas Multikolinieritas
4	Uji Heteroskedastisitas	Uji Glezer	0,35	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta	
KPK	-0.077	-.070	0.004
KKP	-0.849	-.654	0.000
SK	-0.0422	-.269	0.007

B. Pembahasan

1. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa uji t menunjukkan $-0,077$ dengan nilai signifikansi $0,004$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dalam penelitian ini, konflik pekerjaan keluarga diukur dengan 6 indikator. Secara umum hasil penilaian responden variabel konflik pekerjaan-keluarga berada dalam nilai cukup rendah sedangkan kinerja karyawan berada dalam nilai tinggi. Hal ini berarti bahwa dengan rendahnya tingkat konflik pekerjaan-keluarga karyawan wanita pada Universitas Hindu Indonesia, akan berpengaruh nyata terhadap meningkatnya kinerja pada karyawan

Diterimanya hipotesis 1 (H1) yang menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan mempunyai makna bahwa semakin rendah tingkat konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia Denpasar maka kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Pengaruh Konflik Keluarga -Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa uji t menunjukkan $-0,849$ dengan nilai signifikansi $0,000$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dalam penelitian ini, konflik keluarga-pekerjaan diukur dengan 6 indikator. Secara umum hasil penilaian responden variabel konflik keluarga-pekerjaan berada dalam nilai cukup rendah sedangkan kinerja karyawan berada dalam nilai tinggi. Hal ini berarti bahwa dengan rendahnya konflik keluarga-pekerjaan karyawan wanita pada Universitas Hindu Indonesia, akan berpengaruh nyata terhadap meningkatnya kinerja pada karyawan

Diterimanya hipotesis 2 yang menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja karyawan wanita pada Universitas Hindu Indonesia mempunyai makna bahwa semakin rendah tingkat konflik keluarga-pekerjaan pada karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia Denpasar maka kinerja karyawan semakin meningkat.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa uji t menunjukkan $-0,042$ dengan nilai signifikansi $0,007$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dalam penelitian ini, stres kerja diukur dengan 4 indikator. Secara umum hasil penilaian responden

variabel stres kerja berada dalam nilai cukup rendah sedangkan kinerja karyawan berada dalam nilai tinggi. Hal ini berarti bahwa dengan rendahnya tingkat stres karyawan wanita pada Universitas Hindu Indonesia, akan berpengaruh nyata terhadap meningkatnya kinerja pada karyawan

Diterimanya hipotesis 3 yang menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada Universitas Hindu Indonesia mempunyai makna bahwa semakin rendah tingkat konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia Denpasar maka kinerja karyawan semakin meningkat.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi dan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Hindu Indonesia Denpasar. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor yang diperoleh yaitu 3,26 (Cukup rendah). Hasil ini memberi makna bahwa semakin rendahnya tingkat konflik pekerjaan-keluarga, maka serta merta akan mampu meningkatkan kinerja karyawan wanita secara signifikan.
2. Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Hindu Indonesia Denpasar. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor yang diperoleh yaitu 3,35 (cukup rendah). Hasil ini memberi makna bahwa semakin rendahnya tingkat konflik keluarga-pekerjaan, maka serta merta akan mampu meningkatkan kinerja karyawan wanita secara signifikan.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Hindu Indonesia Denpasar. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor yang diperoleh yaitu 3,18 (cukup rendah). Hasil ini memberi makna bahwa semakin rendahnya tingkat stress kerja, maka serta merta akan mampu meningkatkan kinerja karyawan wanita secara signifikan.

B. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan berkaitan dengan pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan dan stress kerja adalah dilihat dari nilai rata-rata skor per variabel, variabel konflik keluarga-pekerjaan memiliki nilai tertinggi jika dibandingkan dengan variabel lainnya dan variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata skor terendah jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Maka sebaiknya :

1. Pihak lembaga atau pimpinan perlu memiliki kebijakan yang dapat mengurangi konflik keluarga-pekerjaan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan wanita untuk tetap bisa melakukan tanggung jawabnya di keluarga tanpa harus meninggalkan pekerjaan, contoh : menyediakan ruang pumping asi / menyusui bagi karyawan wanita yang memiliki bayi, sehingga mereka tetap bisa melaksanakan tanggung jawabnya memberikan asi eksklusif tanpa mengabaikan pekerjaan.
2. Pihak lembaga atau pimpinan perlu memperhatikan dan membuat kebijakan yang memperhatikan hak karyawan wanita terutama dalam hal beban kerja dan waktu kerja, sehingga tanggung jawab dan peran karyawan wanita dapat diseimbangkan antara mengurus pekerjaan dan keluarga sehingga stres kerja semakin dapat dihindarkan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang kemungkinan dapat mempengaruhi hasil penelitian secara keseluruhan. Adapun yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini adalah diantaranya adalah

1. Metode dalam pengisian kuesioner berupa *self-administered survey* yang memberikan responden mengisi sendiri kuesioner hal tersebut memungkinkan responden mengalami kekeliruan dalam mempersepsikan pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut, sehingga mungkin saja menyebabkan jawaban responden tidak sesuai dengan yang diharapkan
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel pada karyawan wanita Universitas Hindu Indonesia Denpasar sehingga generalisasi hasil hanya dikhususkan pada Universitas Hindu Indonesia Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Irfan dan Nurtjahjanti, Harlina. 2017. Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Wanita, *Jurnal Empati*, 7(3): 330 – 336.
- Adelia, Maris. 2015. Pengaruh Servant Leadership dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Al-Baitul Amien (Full Day School) Jember. Universitas Jember. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/64312>, diakses tanggal 2 Maret 2019
- Afrilia, Lisa Dwi dan Utami, Hamidah Nayati. 2018. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 55,No. 2
- Ajayi, Samuel. 2018. Critical Study Of The Effects Of Job Stress On Nigerian Bank Workers: A Case Of Access Bank, Lagos Nigeria Mall Surabaya, *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 4(2): 378.
- Burhanuddin, Trisna Dewi., dkk. 2018. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja, *Jurnal organisasi dan manajemen*, Issue 1 (Agustus 2018): 01-18.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi : Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Frone dan Cooper, 1994, Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77 No.1.pp.65-74
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Penerbit : BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Indriyani, Azazah. 2009. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang
- Lazarus, R.S dan Monat, A. 1991. *Stress and coping an anthology. 3rd ed.* Columbia University Press. New York.
- Maqfiranti, V., Sjahrudin, H., dan Anto, A. 2014. Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *E-Library STIE YPBUP Bongaya 2014*
- Merton, Robert. K. 1957. *Social Theory and Social Structure*. New York: The Free Press. Ebook. <http://garfield.library.upenn.edu/classics1980/A1980JS04600001.pdf>

- Ramopolii, Debriani., dkk. 2015. Pengaruh Konflik Keluarga Konflik Pekerjaan Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda Di Rumah Sakit Prof D.R V.L Ratumbuysang Manado, *Jurnal EMBA*, 5(3): 4465-4474.
- Silaban, A. 2009. Perilaku Disfungsional Auditor dalam Pelaksanaan Program Audit, *Disertasi*, Program Doktor Ilmu Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Saleem , Farah, Irfan,Muhamad dan Ishaqe Amir, 2018, Impact of Stress on the Employee Performance: A Case of Pharmaceutical Industry of KPK, *Journal of Business and Tourism Volume 04 Number 01 January – June, 2018*
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Tjokro, C. I., dan Astheny, J. R. 2015. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon. *Arthavidya Jurnal Ekonomi*, Vol.17 (1). pp, 97-112
- Warokka, Ari., and Febrilia, Ika. 2015. Work-Family Conflict and Job Performance: Lesson from a Southeast Asian Emerging Market, *Journal of Southeast Asian Research*, Vol.2015: 1-14.
- Widyaningrum, I. A., Pongtuluran, Y., dan Tricahyadinata, I. 2013. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada Swalayan Era Mart 5000 di Samarinda. https://www.researchgate.net/publication/316045803_Pengaruh_Konflik_Peran_Ganda_Dan_Stres_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Wanita_Pada_Swalayan_Era_Mart_5000_Di_Samarinda, Diakses tanggal 1 Maret 2019

IMPLEMENTASI *SPIRITUAL CAPITAL* PENGRAJIN SAAB MOTE : TELAAH DARI AJARAN AGAMA HINDU

(Studi pada Pengrajin Saab Mote di Desa Nagasepaha, Buleleng)

Oleh :

Ni Wayan Novi Budiasni¹

Ni Made Sri Ayuni²

Ni Kadek Ayu Trisnadewi³

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang implementasi *spiritual capital* pada usaha saab mote di Desa Nagasepaha, Buleleng. *Spiritual capital* yang ditekankan menggunakan nilai-nilai ajaran agama Hindu, diantaranya (etika (*susila*), keharmonisan (*Tri Hita Karana*), kebajikan (*dharma*)). Metode kualitatif dengan pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi dilakukan untuk memperoleh hasil dan menjawab rumusan masalah penelitian. Hasilnya ialah implementasi *spiritual capital* dalam usaha saab mote yang sangat mendasar tersirat dari alasan menjalankan usaha tersebut, yaitu untuk memperoleh kesenangan atau kegembiraan (bukan terbatas pada motif ekonomi). Pengrajin saab juga menunjukkan perilaku tidak mengabaikan kearifan lokal *Tri Hita Karana* yang menjadi pertanda bahwa masih menjunjung tinggi keharmonisan, dan tidak semata-mata mementingkan materi (kapitalisme), yang merujuk bahwa adanya etika (*susila*), yang mampu menciptakan *dharma* (kebajikan) yang merupakan buah dari *spiritual capital*.

Kata kunci : *spiritual capital*, *sustainability*, etika (*susila*), kebajikan (*dharma*), keharmonisan (*Tri Hita Karana*)

1 STIE Satya Dharma

2 STIE Satya Dharma

3 STIE Satya Dharma

Abstract

This study discusses the implementation of spiritual capital in the business of mote in the village of Nagasepaha, Buleleng. Spiritual capital is emphasized using Hindu teaching values, including (ethics (moral), harmony (Tri Hita Karana), virtue (dharma). Qualitative methods by collecting observational data, interviews and documentation are carried out to obtain results and answer the research problem formulation. The result is that the implementation of spiritual capital in the business of a very basic business is implied by the reason for running the business, namely to obtain pleasure or excitement (not limited to economic motives). still upholding harmony, and not solely concerned with material (capitalism), which refers to the existence of ethics (moral), which is able to create dharma (virtue) which is the fruit of spiritual capital.

Keywords: *spiritual capital, sustainability, ethics (moral), virtue (dharma), harmony (Tri Hita Karana)*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi merupakan hasil sinergi dua jenis sumber daya, yakni sumber daya manusia dan sumber daya alam. Pernyataan tersebut terdapat pada buku W. Arthur Lewis yang berjudul “ *Theory of Economic Growth* (1972). Tentunya pandangan tersebut dipercayai oleh pelaku usaha. Namun, di sisi lain pandangan tersebut melupakan satu aspek ketuhanan yang juga tidak kalah pentingnya. Hal serupa juga disampaikan oleh Gorda dalam Windia dan Ratna (2007), yang menyatakan bahwa pandangan Lewis mengabaikan unsur sumber daya Ilahi (Tuhan). Hal ini mencerminkan pemikiran sekular-materialistis, yang mengabaikan peranan Tuhan dalam pembangunan ekonomi. Sumber daya dalam ekonomi khususnya dalam ilmu akuntansi dikategorikan sebagai modal usaha.

Seperti yang kita ketahui, modal atau *capital* dalam ilmu akuntansi merupakan sumber daya berupa sejumlah uang atau barang material yang dimiliki perusahaan. Definisi tersebut mengarah pada pemahaman kapitalisme yang senantiasa berkaitan dengan uang dan kekayaan material. Semangat kapitalisme memunculkan sikap tamak, rakus, egois, materialistis, mementingkan *self interest*, dan opportunistik pada diri manusia ketika menerjunkan diri pada organisasi bisnis (Mohammad,2013). Triyuwono (2012) menyatakan bahwa, akuntansi telah terobsesi pada aspek materi dan mengacuhkan aspek non-materi, demikian pula pada simbol akuntansi (*account*) yang masih terjebak pada simbol materi.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat dikatakan bahwa akuntansi umumnya lebih bersifat materialistik dan cenderung mengabaikan nilai-nilai spiritualitas padahal manusia sebagai pelaku akuntansi memiliki dua hal penting yakni material dan spiritual. Sabam (2018), menyatakan kondisi ini menyiratkan penerapan hukum ^{universal} dalam ekonomi mainstream (termasuk akuntansi) memiliki potensi kuat untuk memberangus nilai-nilai local (*local wisdom*) yang berlaku dalam masyarakat. Di sisi yang lain, adanya sifat yang parsial ini melahirkan budaya masyarakat yang mengabaikan nilai-nilai etika, moralitas dan keberagaman sosial maupun spiritualitas keagamaan.

Situasi yang terlalu mengutamakan aspek materi dalam akuntansi sangat perlu diimbangi dengan aspek non materi. Kini berkembang suatu konsep *spiritual capital* yang hendaknya tidak diabaikan dalam ilmu akuntansi. Bourdieu (1980) dalam Antonius (2011:16) menegaskan bahwa *spiritual capital* adalah kekuatan, pengaruh, pengetahuan dan keadaan yang diciptakan ketika adanya partisipasi dalam tradisi religius atau keagamaan tertentu. Pendapat senada mengenai *spiritual capital* juga disampaikan oleh Sabam (2018), yang menyatakan bahwa akuntansi yang menerapkan modal spiritual mampu menjadikan praktek akuntansi yang mendorong perilaku manusia lebih beragama, bernilai spiritualitas dan beretika dalam kehidupan sosial dan lingkungannya. Pandangan yang disampaikan oleh Sabam semakin mempertegas bahwa, sangat diperlukan adanya *spiritual capital* dalam suatu organisasi bisnis khususnya dalam bidang akuntansi.

Terlepas dari organisasi bisnis dengan aliran kapitalismenya, di Kabupaten Buleleng, Bali terdapat suatu desa yaitu Desa Nagasepaha yang masyarakatnya sebagian besar mempertahankan usaha saab mote-nya di era modern ini. Penghasilan dari usaha saab mote tersebut tidak dapat di jadikan penghasilan utama, mengingat jumlah penjualan yang tidak potensial. Selain itu, mayoritas pengrajin saab mote ini merupakan ibu-ibu rumah tangga. Di tengah himpitan kebutuhan ekonomi yang semakin kompleks, pengrajin saab mote di Desa Nagasepaha tetap mampu mempertahankan usahanya. Kondisi tersebut memberikan gambaran bahwa, usaha mote ini tidak semata-mata bertujuan untuk mencari keuntungan sebesar-besarnya, selayaknya organisasi bisnis beraliran kapitalis. Fenomena ini, memberikan motivasi bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada bidang usaha pengrajin saab mote di Desa Nagasepaha mengenai *spiritual capital* yang tidak dimiliki oleh organisasi bisnis kapitalis. Mengingat seluruh pengrajin menganut ajaran Agama Hindu dan saab mote yang dibuat pengrajin merupakan sarana persembahyangan Umat Hindu maka *spiritual capital* pada penelitian ini akan ditekankan pada ajaran Agama Hindu.

B. Pokok Masalah

Sesuai dengan pemaparan latar belakang masalah, yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini ialah :

“ Bagaimana implemtasi *spiritual capital* oleh pengrajin saab mote di Desa Nagasepaha sehingga mampu mempertahankan usahanya ? “

C. Tujuan

Tujuan penelitian ini selaras dengan pokok masalah penelitian, yaitu peneliti ingin mengetahui implementasi *spiritual capital* oleh pengrajin saab mote di Desa Nagasepaha di Kabupaten Buleleng.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Spiritual Capital* Menurut Ajaran Agama Hindu

Liu (2007) menyatakan *spiritual capital* merujuk pada kekuatan, pengaruh, dan keadaan yang diciptakan oleh kepercayaan, pengetahuan dan praktek rohani dari seseorang atau suatu organisasi. Definisi serupa juga disampaikan oleh Antonius (2011) yang menyatakan bahwa *spiritual capital* merupakan modal yang terdiri dari dorongan, semangat, dan kehidupan dalam diri manusia. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *spiritual capital* mengarah pada aspek rohaniah sebagai modal dalam menjalankan suatu usaha atau organisasi bisnis.

Definisi dan pemaparan yang disampaikan diatas merupakan definisi dan pernyataan yang secara umum mengarah kepada suatu keyakinan. Selanjutnya apabila dikaji menurut kepercayaan ajaran Umat Hindu, spiritualitas merupakan kesalehan intelektual, bertujuan untuk mencari kebebasan ([moksa](#)) bagi individu, biasanya dengan bimbingan seorang [guru](#) (Michaels,2004). Selain itu, Wardana (2006) menyatakan, terdapat beberapa nilai-nilai spiritualitas menurut keyakinan Hindu, diantaranya dari keadilan, ketepatan waktu, disiplin, kejujuran, keterbukaan dan ketulusan. Selanjutnya, menurut Sabam (2018), spiritualitas dalam bidang dunia kerja, spiritualitas merupakan melakukan pekerjaan sebagai bentuk pengabdian. Menjadi satu hal yang harus digaris bawahi bahwa “usaha” untuk mencapai tujuan merupakan hal yang paling penting sedangkan “hasilnya” sepenuhnya diserahkan kepada Tuhan. Jadi, pandangan Umat Hindu terkait usaha atau bisnis lebih condong kepada keiklasan menjalankan suatu pekerjaan, tidak terburu-buru pada hasil atau keuntungan layaknya aliran kapitalisme. Pandangan ini sesuai dengan ajaran Agama Hindu yaitu *susila*.

Susila (etika) terbentuk dari seperangkat nilai dan norma perilaku yang bersumber secara langsung atau tidak langsung dari ajaran agama (Hindu). Etika (*susila*) erat kaitannya dengan nilai-nilai kejiwaan (rohani) seorang atau kelompok manusia yang berhubungan dengan baik-buruk, benar-salah (Gorda, 2004). Jadi *spiritual capital* erat kaitannya dengan sumber daya rohaniyah yaitu etika (*susila*) dalam menjalankan usaha. Tanpa adanya etika (*susila*), sangat memungkinkan suatu usaha tidak mampu berjalan dengan baik atau berlanjut.

2. *Spiritual Capital* dalam Ilmu Akuntansi

Pembangunan ekonomi yang memicu terjadinya sifat materialistis di tengah-tengah masyarakat menjadi dampak negatif bagi lingkungan. Masih segar dalam ingatan tentang tragedi lumpur Lapindo di Kabupaten Sidoarjo yang masih menjadi masalah dan tampaknya tidak ada pihak-pihak yang berminat untuk menyelesaikan masalah tersebut. Kerugian yang timbul tidak hanya berupa materi dan jiwa, akan tetapi juga berupa “*heritage*”. Kasus Lapindo berhasil menghancurkan sebuah komunitas sosial (masyarakat). Namun kini, masyarakat mencoba kembali kepada dimensi spiritual-religius untuk mengisi kekosongan rohaniyahnya dan memberi makna bagi kehidupannya. Kondisi ini menandakan bahwa, masyarakat tidak puas dengan kelimpahan ekonomi semata. Sebaliknya kehidupan yang lebih bermakna ialah berdisiplin dengan landasan moral, etika dan spiritual-religius menjadi yang kebutuhan baru (Gorda, 2004:38).

Kondisi serupa juga terjadi terhadap penerapan bidang ilmu akuntansi. Penerapan akuntansi modern cenderung memunculkan dampak yang kurang memuaskan. Fakta menunjukkan banyaknya skandal akuntansi dan manipulasi laporan keuangan yang melanda perusahaan serta rendahnya kepedulian akan tanggung jawab sosial dan lingkungan (Sabam, 2018). Francis (1990) dalam Gaffikin (2008:184), juga berargumen bahwa “*worship of money*”, akhir-akhir ini telah banyak mempengaruhi praktik-praktik akuntansi dan menyimpulkan bahwa jika memang akuntansi merupakan “kebijakan”, hendaknya akuntansi memproklamkan bahwa akuntansi adalah hasil kreasi manusia dan merupakan “agen” moral itu sendiri. Pendapat senada juga disampaikan oleh Suryaningrum (2011), yang menyatakan bahwa kini mulai berkembang akuntansi sosial secara kontemporer karena kekhawatiran terhadap etika perusahaan, kekuasaan perusahaan, dan menurunnya ekologi lingkungan. Zohar dan Marshall (2005), menjelaskan aspek spiritual dilihat dari sisi *spiritual capital* (modal spiritual) yang merupakan modal yang ditingkatkan dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada di dalam diri atau jiwa seseorang sehingga nanti akan melahirkan kecerdasan hati nurani. *Spiritual capital* yang dijelaskan merupakan semangat tinggi untuk mencapai kemenangan yang tumbuh dalam diri seseorang. Dengan semangat tersebut maka akan melahirkan kecintaan terhadap pekerjaan, etos kerja yang

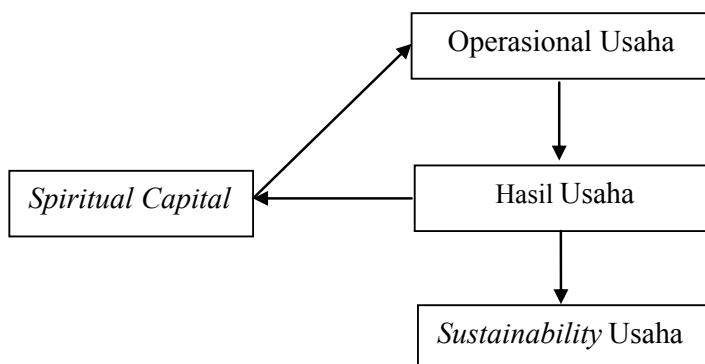
tinggi, jiwa saling membantu, menghargai sesama sehingga melahirkan lingkungan yang harmonis di tempat kerja. *Spiritual capital* dipandang sebagai awal kesadaran dalam banyak pemikiran terkait bisnis bahwa spiritualitas itu sangatlah penting dan memiliki pengaruh terhadap bisnis sebagaimana modal lainnya. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat dikatakan bahwa *spiritual capital* erat kaitannya dengan sumber daya moral dan perilaku berlandaskan nilai-nilai norma yang ada pada diri manusia.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan *makna* dari pada *generalisasi* (Sugiyono,2013).

Metode ini digunakan karena tujuan dari penelitian ini yang cenderung mencari makna terkait *spiritual capital* pada pengrajin saab mote di Desa Nagasepaha. Data kuantitatif berupa jumlah penghasilan pengrajin dan data kualitatif berupa hasil wawancara digunakan dalam penelitian ini. Sumber data primer berasal dari hasil wawancara dan sekunder berupa studi pustaka hingga gambaran umum Desa Nagasepaha. Triangulasi teknik digunakan untuk mendapatkan data yang sama dengan menggunakan teknik yang berbeda (Sugiyono,2013). Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode dokumentasi, observasi, dan wawancara.

A. Kerangka Pemikiran



Gambar 3.1

Bertahannya Usaha Saab Mote Nagasepaha melalui *Spiritual Capital* Berbasis Ajaran Hindu

(Sumber : dokumentasi pribadi,2019)

Penelitian ini pada dasarnya mengkaji tentang *spiritual capital* berbasis ajaran Hindu dengan menjadikan pelaku usaha pengrajin saab mote di Desa Nagasepaha sebagai media penelitian. Bertahannya usaha saab mote di duga memiliki motif selain tujuan ekonomi, sebab hasil penjualan saab mote tidak terlalu potensial. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti mengasumsikan bahwa terdapat unsur *spiritual capital*.

B. Populasi dan Sampel

Informan penelitian ditunjuk secara *purposive*. Penunjukkan secara *purposive* dilakukan karena mempertimbangkan pemahaman informan terhadap masalah yang diteliti. Adapun yang dijadikan informan dalam penelitian ini ialah 5 orang pengrajin saab mote. Dipilihnya 5 pengrajin ini, dikarenakan berdasarkan informasi, kelima pengrajin ini yang paling konsisten menjalankan usaha saab mote. Adapun informan tersebut diantaranya :

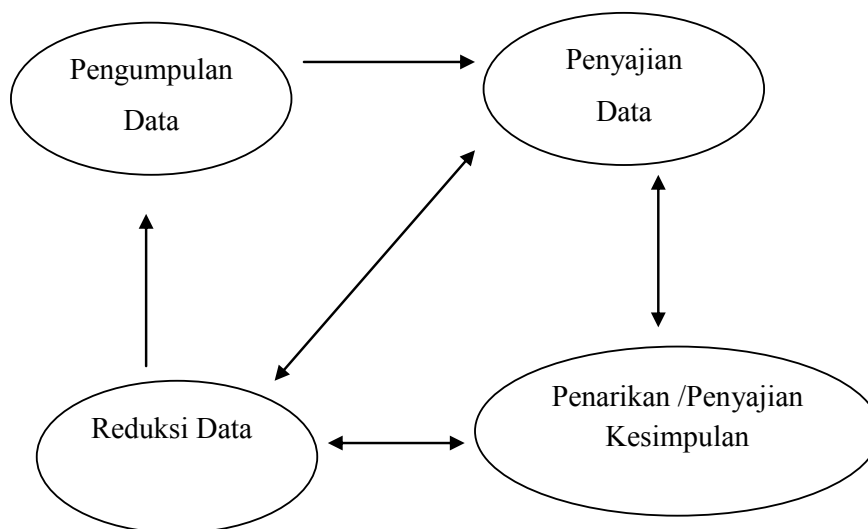
Tabel. 3.1
Informan Penelitian

No	Nama Pengrajin	Produk
1	Ni Ketut Kocap	Saab mote, hiasan dinding mote, lamak mote, nare mote, dan tamiang mote
2	Ni Ketut Seni	Saab mote
3	Ni Komang Nadi	Saab Mote
4	Ni Nyoman Yasini	Saab mote, lamak mote, tamiang mote, dan nare mote
5	Ni Ketut Mantening	Saab mote

(Sumber : Hasil observasi, 2019)

C. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk mengorganisasikan data, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain (Sugiyono, 2013). Guna menganalisis data, peneliti menggunakan Analisis Data Interaktif Miles dan Hubberman. Adapun alur dari teknik tersebut :



Gambar 3.2

Teknik Analisis Data Interaktif Miles dan Hubberman
(Sumber : Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D,2013)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian diperoleh peneliti dengan cara melakukan wawancara, dokumentasi dan observasi. Berdasarkan hasil pengumpulan data tersebut, adapun jumlah penghasilan pengrajin saab mote di Desa Nagasepaha sebagai berikut :

Tabel. 4.1
Jumlah Penghasilan Pengrajin Saab Mote di Desa Nagasepaha

No	Nama Pengrajin	Jumlah Penghasilan /Bulan	Rata-rata PerHari
1	Ni Ketut Kocap	Rp. 2.000.000,-	Rp. 67.000,-
2	Ni Ketut Seni	Rp. 600.000,-	Rp. 20.000,-
3	Ni Komang Nadi	Rp. 1.700.000,-	Rp. 57.000,-
4	Ni Nyoman Yasini	Rp. 1.000.000,-	Rp. 33.000,-
5	Ni Ketut Mantening	Rp. 800.000,-	Rp. 27.000,-

Sumber : Dokumentasi pribadi, 2019

Berdasarkan tabel. 4.1 di atas, penghasilan dari usaha saab mote tersebut tidaklah seberapa. Hendaknya dengan penghasilan yang tidak mencukupi tersebut, usaha ini tidak cukup bila dijadikan mata pencarian utama. Namun, Ni Ketut Kocap menyatakan bahwa :

“ saya sudah tekuni dari tahun 1990an, bahkan sudah ikut lomba di Denpasar waktu itu. Karena ini hasil utama saya, usaha untuk tekun dan tetap menjalani ini (konsisten)”.

Berdasarkan pernyataan Ni Ketut Kocap, sebagai pengrajin yang sudah lama menekuni usaha ini, selalu tetap berusaha meski hasilnya tidak seberapa.

Penjualan mulai menurun semenjak peristiwa Bom Bali tahun 2002. Terlebih, usaha ini cenderung musiman, angka penjualan naik ketika menjelang hari raya. Namun, karena dorongan hobi, kerja keras, dan semangat menjalani usaha, usaha Ibu Kocap masih tetap eksis hingga saat ini.

Pendapat serupa juga disampaikan oleh Ni Ketut Seni, yang menyatakan bahwa :

“sudah jiwa di sini menekuni usaha ini, selain usaha ekonomi juga pekerjaan yang memberikan kesenangan dan santai. Meski hasilnya sedikit, bisa mengisi waktu luang, yang penting dijalani dengan giat saja”.

Berdasarkan pernyataan dari Ni Ketut Seni, bisa dikatakan bahwa menjalankan usaha ini tidak hanya fokus karena motif ekonomi semata, melainkan juga panggilan jiwanya untuk menekuni usaha ini, karena baginya bisa memberikan kesenangan saat membuat saab mote. Demikian pula yang disampaikan oleh Ni Komang Nadi, yang menyatakan bahwa usaha ini dijalankan untuk memberikan rasa senang disamping melestarikan budaya Bali.

Sementara Ni Nyoman Yasini dan Ni Ketut Mantening cenderung menganggap usahanya ini bagian dari hidupnya, seolah-olah usaha ini sudah mendarah daging, sebab mereka beranggapan dengan profesinya sebagai pengrajin saab mote mereka bisa merasa muda lagi, sebab diusianya yang sudah mulai berumur pekerjaan ini masih bisa mereka lakoni dengan baik. Mereka juga bersyukur, karena usaha ini masih bisa mereka pertahankan hingga saat ini.

B. Pembahasan

1. *Spiritual Capital* Menciptakan *Dharma*

Buah dari *spiritual capital* ini adalah “kebajikan”. Salah satu kebajikan yang berpengaruh besar dalam bisnis diantaranya iman (rasa percaya bahwa ketika dirinya melakukan kebaikan maka bisnisnya akan memperoleh keuntungan) (Luthfi, 2017). Selain itu, Nuryani (2018) menyatakan

bahwa nilai spiritual dalam kehidupan sehari-hari dimaknai sebagai kehidupan spiritual, yaitu fenomena kehidupan yang berlatar pada tujuan perusahaan tertinggi dan terdalam. Sehingga nilai spiritual yang melingkari perusahaan, menjadi benteng yang ampuh dalam keberlanjutan perusahaan.

Seperti yang dipaparkan di atas, bahwa buah dari *spiritual capital* ini adalah “kebajikan”. Ajaran Agama Hindu mengenal kebajikan dengan istilah *dharma*. *Dharma* adalah tujuan manusia untuk mewujudkan suasana kehidupan di dunia yang aman, tentram dan damai. Hal ini dapat diwujudkan apabila seseorang menghayati dan mengamalkan ajaran-ajaran, nilai-nilai, norma-norma yang bersumber dari ajaran agama yang tersurat dalam pustaka suci *Veda* (Gorda, 2004). Adapun petikan sloka dalam Rgveda.I.41.4 yang berbunyi :

“ Seseorang yang bekerja berdasarkan dharma, tidak pernah menjumpai hambatan dalam perjalanan hidupnya dan segala sesuatunya menjadi mudah ”

Dan Rgveda.X.107.2 berbunyi :

“ Orang yang senantiasa berbuat sesuai dengan dharma akan memperoleh kedamaian hidup ”

Petikan sloka tersebut seorang seirama dengan pernyataan yang disampaikan oleh pengrajin saab mote di Desa Nagasepaha. Para pengrajin saab mote dengan tekun dan tulus ikhlas menjalani usahanya. Usaha yang mereka jalani di dasari oleh kesenangan, tidak semata-mata berdasarkan motif ekonomi. Dengan ketulusan, keiklasan, dan ketekunan (semangat) yang dimiliki pengrajin saab mote niscaya kebajikan akan tercipta. Sesuai dengan pernyataan tersebut, tentunya pengrajin saab mote Desa Nagasepaha memiliki *spiritual capital* dalam menjalankan usahanya. Disamping itu, meski penghasilan yang tidak seberapa, di tengah kebutuhan yang semakin kompleks, mereka masih bisa menjadikan usaha saab mote sebagai penggerak ekonomi keluarga. Tentunya usaha yang dijalankan tidak menyimpang dari nilai dan norma perilaku (etika, *susila*), sebab pengrajin saab mote memiliki semangat untuk menyempurnakan kerja secara terus menerus berdasarkan nilai-nilai yang diyakini (*dharma*) (Gorda, 2004).

2. *Spiritual Capital* Bagi Kelangsungan Usaha Saab Mote

Definisi atas *capital* masih berkuat pada kekayaan material. Kenyataan ini menjadikan para pelaku bisnis semakin mengenyampingkan nilai-nilai spiritualitas dalam kehidupan menjadikan mereka memiliki kepribadian yang terpisah (*split personalities*) (Khairi, 2013). Maka dari itu, penelitian ini berfokus untuk memberikan kesadaran akan pentingnya *spiritual*

capital berlandaskan nilai-nilai Agama Hindu, *spiritual capital* dalam penelitian ini dipandang dari perspektif Hindu sehingga tidak sama dengan *spiritual capital* yang menuntut universalitas nilai di dalamnya. Windia & Ratna (2007), merekomendasikan konsep *Tri Hita Karana* dibumikan (diterapkan) secara disiplin spiritual (*sadana*) dan cinta-kasih dan pengabdian, maka akan menciptakan semangat wirausahawan yang etis menuju sukses yang sejati di dalam mengelola suatu bisnis. Sekilas tentang konsep *Tri Hita Karana* mengajarkan agar umat manusia menjalankan hidup yang harmonis dalam tiga elemen, yaitu *parhyangan* (hubungan harmonis antara manusia dengan Tuhan Yang Maha Esa), *pawongan* (hubungan harmonis antara manusia sesama manusia), dan *palemahan* (hubungan harmonis antara manusia dengan lingkungan).

Jika dikaitkan dengan usaha pengrajin saab mote di Desa Nagasepaha, berdasarkan hasil informasi yang peneliti kumpulkan, bahwa pengrajin saab mote tidak melepaskan konsep *Tri Hita Karana* dalam menjalankan usahanya. Pertama dari aspek *parhyangan*, saab mote merupakan sarana upacara (*yadnya*) Umat Hindu kepada Ida Sang Hyang Widhi Wasa, jadi secara tidak langsung mendedikasikan hidupnya untuk ber-*yadnya*. Kedua, aspek *pawongan* tercermin dalam kerjasama antar pengrajin. Misalnya yang dilakukan oleh Ibu Ni Ketut Kocap yang membantu ibu-ibu sekitar yang memiliki keterbatasan modal untuk membantunya membuat kerangka saab mote. Perilaku usaha tersebut mencerminkan bahwa Ni Ketut Kocap memiliki kepedulian dengan orang lain sekitarnya. Pengrajin selain Ni Ketut Kocap juga menjalankan cara yang sama dalam menjalankan usahanya. Kemudian aspek *palemahan*, jenis usaha yang dijalankan oleh pengrajin saab mote merupakan usaha dengan bahan utama yang ramah lingkungan dan memanfaatkan sisa-sisa kardus yang tidak bermanfaat menjadi lebih bernilai. Bahan utama pembuatan saab mote ini ialah daun pohon aren (daun ental) yang dikeringkan, kemudian diperkokoh lagi dengan kardus, sebelum akhirnya di jarit dan di hias mote.

Pemaparan di atas sesuai dengan definisi *spiritual capital* menurut Bourdieu (1980) dalam Antonius (2011), yang menegaskan bahwa *spiritual capital* adalah cabang dari *social capital*. Dan *spiritual capital* itu merupakan kekuatan, pengaruh, pengetahuan, dan keadaan yang diciptakan oleh partisipasi dalam tradisi religius tertentu. Bourdieu juga memaparkan bahwa *social capital* erat kaitannya dengan *cultural capital* (hasil-hasil kebudayaan), *economic capital* (sumber daya alam dan kekayaan), dan *symbolic capital* (status sosial) yang merupakan *capital* yang mendorong seseorang untuk berprestasi. Seluruh *capital* ini didorong dan disemangati oleh *spiritual capital* yang muncul dalam dan dari *religius capital* (kekuatan dari ajaran dan tradisi agama tertentu) yang membuat manusia itu terdorong untuk berbuat baik kepada masyarakat. Terciptanya hubungan yang baik dengan lingkungan sekitar (masyarakat) akan menjadi salah satu pendukung kelancaran suatu usaha.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Pengrajin saab mote di Desa Nagasepaha dapat dikatakan menerapkan *spiritual capital*. Hal ini diketahui melalui motif usahayang dijalankan tidak terbataspada tujuan ekonomi, melainkan menjalankan usaha dengan tulus ikhlas berdasarkan kesenangan dan kegembiraan. Pengrajin saab juga dengan teguh tetap menerapkan filosofi *Tri Hita Karana* sebagai pembangun keharmonisan dalam menjalankan usahanya, yang di perkuat dengan etika (*susila*). Dengan didasari oleh keharmonisan, moral, etika yang menjadikan usaha yang mereka jalani tergolong etis di dunia bisnis. Etis yang dimaksudkan disini ialah tidak terlepas dari ajaran etika dalam berbisnis. Berdasarkan keharmonisan dalam *Tri Hita Karana* dan etika (*susila*) tentunya akan menciptakan kebajikan atau *dharma* yang merupakan hasil dari *spiritual capital*. Jadi dapat dipastikan bahwa pengrajin saab mote di Desa Nagasepaha menerapkan *spiritual capital* dengan baik.

B. Saran

Saran yang dapat penulis sampaikan berkaitan dengan usaha lainnya yang lebih besar, usaha yang sekala rumah tangga dengan modal tidak seberapa masih kukuh menjunjung nilai-nilai ketuhanan dalam operasionalnya. Hendaknya usaha yang besar seharusnya malu mengeksploitasi sumber daya ciptaan-Nya secara berlebihan tetapi tidak mengingat kewajibannya untuk bersyukur atas karunia-Nya.

C. Keterbatasan dan Implikasi

Penelitian ini masih sebatas mengkaji *spiritual capital* dari perspektif Ajaran Hindu dan dari temuan studi kasus diperoleh basis *spiritual capital* dalam organisasi yakni usaha yang tetap berpedoman kepada kebajikan (*dharma*) melalui etika (*susila*) dan aspek keharmonisan (*Tri Hita Karana*). Dengan demikian penelitian lainnya dapat menggali *spiritual capital* dari nilai-nilai Ajaran Hindu yang lainnya. Selain itu, penelitian ini belum mengkaji *spiritual capital* secara universal. Penelitian ini masih sebatas memahami konsep dan belum melakukan pengukuran dan penyajian *spiritual capital* sebagaimana pada *financial capital*.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonius, Bele.2011.” *Nurani Suku Buna Spiritual Capital dalam Pembangunan* “. Desertasi. Universitas Kristen Satya Wacana. Salatiga.
- Gaffikin, Michael. 2008. “*Accounting theory: Research, regulation, and accounting practice*,” Pearson Education, Australia”.
- Gorda, I Gusti Ngurah.2004.”*Membudayakan Kerja Berdasarkan Dharma*”.Pusat Kajian Hindu, Budaya, dan Perilaku Organisasi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja.
- Khairi, Mohammad Shadiq. 2013. *Memahami Spiritual Capital dalam Organisasi Bisnis Melalui Perspektif Islam*. Universitas Brawijaya : Jurnal Akuntansi Multiparadigma JAMAL Volume 4 Nomor 2,Halaman.165-329.
- Liu, Alex. 2007. “Measuring Spiritual Capital as a Latent Variable”, The Research Methods Institute.
- Luthfi, Muhammad.2017.”*Analisis Pengaruh Spiritual Capital terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Keunggulan Bersaing (Studi Kasus pada Komplek Bidakara PT. Mekar Prana Indah)*”. Skripsi. Program Studi Manajemen, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH-Jakarta.
- Michaels, Axel .2004.” *Hinduism*”. *Past and present*, Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Sabam P Munthe, Andre. 2018. *Akuntansi Spiritual*. Diakses di : <https://id.scribd.com> , pada tanggal 15 April 2019 .
- Sugiyono.2013. “*Metodelogi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Suryaningrum, Diah Hari.2011.”*Sikap Sosio-Spritual dalam Akuntansi Kontemporer: Telaah, Tantangan dan Imajinasi Diri*”. Jurnal Akuntansi. Universitas Negeri Surabaya.
- Triuwono, I. 2012. *Akuntansi Syariah: Perspektif, Metodologi, dan Teori*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Windia, Wayan & Komala Dewi, Ratna.2007. “*Analisis Bisnis yang Berlandaskan Tri Hita Karana*”.Penerbit Universitas Udayana. Denpasar-Bali.
- Wardhana,Made.2006. “*Pendekatan Spiritual dalam Pelayanan Kesehatan*”.Yayasan Bhakti vedanta Indonesia, Denpasar.
- Zohar, D., & Marshall, I.2005. “*Spiritual Capital: Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*”. Bandung, Mizan.

POTENSI DAN STRATEGI PENGEMBANGAN DESA WISATA MUNGGU DI KABUPATEN BADUNG

Oleh :

Dewa Putu Oka Prasiasa¹

I Putu Anom²

Putu Bagus Wisnuwardhana³

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada potensi yang dimiliki oleh Desa Wisata Munggu serta perumusan strategi untuk pengembangan Desa Munggu sebagai desa wisata yang berkelanjutan. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan studi dokumen. Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif kualitatif dan SWOT. Hasil penelitian menemukan potensi yang dimiliki oleh Desa Munggu sebagai desa wisata adalah potensi budaya berupa tradisi *Mekotek* serta potensi alam berupa Pantai Seseh yang dikelilingi oleh hamparan sawah. Strategi yang direkomendasikan untuk diterapkan pada pengembangan Desa Munggu sebagai desa wisata adalah strategi SO (*Strengths-Opportunities*) yang bersifat agresif, yaitu bekerjasama dengan *stakeholders* pariwisata untuk memperkenalkan potensi yang dimiliki Desa Wisata Munggu serta menjaga dan melestarikan keunggulan Desa Munggu sebagai desa wisata.

Katakunci: potensi, berkelanjutan, strategi, pengembangan, *mekotek*.

Abstract

This research is focused on the potential owned by Munggu Tourism Village as well as the formulation of strategies for the development of Munggu Village as a sustainable tourism village. Data collection is done with interviews, observations, and document studies. The collected Data is analyzed descriptively qualitative and SWOT. The results of the study found that the potential

1 Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Handayani, Denpasar, Bali

2 Fakultas Pariwisata Universitas Udayana, Denpasar, Bali

3 Akademi Pariwisata (AKPAR) Denpasar, Bali

of Munggu Village as a tourism village is a cultural potential in the form of Mekotek tradition as well as natural potential in the form of Seseh Beach surrounded by rice fields. The recommended strategy to apply to the development of Munggu Village as a tourist village is the aggressive SO (Strengths-Opportunities) strategy, which is in collaboration with tourism stakeholders to introduce potential Owned by Munggu Tourism Village and maintain and preserve the excellence of Munggu Village as a tourist village.

Keywords: *potential, sustainable, strategy, development, mekotek*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2011 tentang Master Plan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI) Tahun 2011-2025 menyebutkan bahwa pariwisata menjadi salah satu sektor andalan dalam percepatan perekonomian Indonesia. Hal ini juga diperkuat dengan pengakuan dunia bahwa pariwisata merupakan industri jasa yang tumbuh paling cepat dan mampu menyerap 1 dari 11 pekerjaan dan menyumbang *GDP (Gross Domestic Product)* atau Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 9% secara langsung ataupun tidak langsung (*Tourism Highlights*, 2013).

Melihat perkembangan pariwisata yang demikian pesat, membuat berbagai daerah berlomba-lomba mengembangkan potensi yang dimiliki (tidak terkecuali setiap kabupaten/kota yang ada di Bali). Masing-masing kabupaten/kota di Bali mengembangkan pariwisata dengan berbagai *tagline*-nya. Adapun *tagline* pariwisata di masing-masing kabupaten/kota seperti pada Tabel 1.

Tabel 1
Tagline Pariwisata Kabupaten/Kota di Bali

No.	Nama Daerah	<i>Tagline</i> Pariwisata
1.	Kabupaten Badung	<i>The Center of Tourism</i>
2.	Kabupaten Karangasem	<i>The Vibration of Peace</i>
3.	Kabupaten Buleleng	<i>Northern Light</i>
4.	Kabupaten Klungkung	<i>Ancient Kingdoms</i>
5.	Kabupaten Tabanan	<i>Rainbow over Ricefield</i>
6.	Kabupaten Jembrana	<i>Bull-racing Center</i>
7.	Kabupaten Bangli	<i>Peace and Harmony</i>
8.	Kabupaten Gianyar	<i>The Center of Art</i>
9.	Kota Denpasar	<i>In the City</i>

Sumber: Bali Travel News (21 Maret – 10 April 2014)

Dari *tagline* yang diusung oleh kabupaten Badung beserta dukungan infrastruktur dan suprastruktur yang dimilikinya, Kabupaten Badung menjadi penggerak pariwisata Bali. Selain itu dengan keberadaan Pelabuhan Tanjung Benoa dan Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai sebagai pintu masuk bagi wisatawan serta fasilitas akomodasi dalam bentuk hotel maupun *villa*, *shopping centre* dan berbagai fasilitas lainnya memperkuat posisi Kabupaten Badung dalam pengembangan pariwisata Bali.

Berdasarkan Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Bali Tahun 2009 – 2029 yang tertuang dalam Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 16 Tahun 2009 Pasal 66 Ayat (2) pada huruf e menyebutkan bahwa Kawasan Pariwisata Badung antara lain meliputi Kawasan Pariwisata Kuta yang terdiri dari Desa/Kelurahan Kuta, Legian, Seminyak, Kerobokan Kelod, Kerobokan, Canggu, Tibubeneng, Pererenan, Munggu dan Cemagi. Selain itu berdasarkan Peraturan Bupati Badung Nomor 47 Tahun 2010 tentang Penetapan Desa Wisata di Kabupaten Badung, terdapat 11 desa yang ditetapkan yaitu Desa Bongkasa Pertiwi, Desa Pangsan, Desa Petang, Desa Plaga, Desa Belok, Desa Carang Sari, Desa Sangeh, Desa Baha, Desa Kapal, Desa Mengwi dan Desa Munggu.

Keberlanjutan pengembangan sebuah desa menjadi desa wisata tidak saja didasarkan atas potensi yang dimiliki, akan tetapi ditentukan oleh ketepatan strategi yang diterapkan dalam mendukung pengembangan desa tersebut sebagai desa wisata. Berdasarkan latar belakang, penelitian ini difokuskan pada potensi yang dimiliki oleh Desa Wisata Munggu serta strategi yang dirumuskan untuk pengembangan Desa Munggu sebagai desa wisata yang berkelanjutan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Astriyani (2013) pada penelitian tentang Strategi Pengembangan Desa Budaya Pampang Sebagai Desa Wisata Di Samarinda mengemukakan bahwa Desa Pampang belum siap atau belum memenuhi syarat untuk menjadi Desa Wisata yang ideal walaupun dengan berbagai potensi yang dimiliki. Selain itu Sagita (2018) tentang Strategi Pengembangan Desa Pangsan sebagai Desa Wisata di Kecamatan Petang Kabupaten Badung mengemukakan bahwa Desa Pangsan berada pada posisi sel V pada *IE Matrix*, hal ini mengindikasikan Desa Pangsan dalam kategori baik atau memiliki peluang untuk berkembang yakni dengan mempertahankan dan memelihara strategi umum (*grand strategy*) yaitu melakukan penetrasi pasar dan pengembangan produk.

Rajaratnam dan Nair (2015) meneliti "*Destination Quality and Tourists' Behavioural Intentions: Rural Tourist Destinations in Malaysia*". Penelitian ini bertujuan mengkaji karakteristik sosio-demografis wisatawan yang mempengaruhi persepsi mereka pada kualitas destinasi, kepuasan dan niat perilaku. Hasil penelitian ini mengungkapkan terdapat delapan atribut utama yaitu fasilitas, aksesibilitas, logistik, pengalaman, kebersihan, informasi,

keamanan, dan keramahan yang memberikan kontribusi terhadap kualitas destinasi. Selanjutnya Chang dan Tsai (2016) pada penelitiannya mengenai "*Influences of The Cultural Implications and Tourism Attractiveness of Festival Tourism on Tourist*", mengkaji implikasi budaya dan integrasi budaya sebagai faktor utama yang mempengaruhi daya tarik pariwisata, diikuti oleh budaya dan karakteristik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implikasi budaya dan integrasi budaya adalah faktor utama yang mempengaruhi daya tarik pariwisata, diikuti oleh budaya dan karakteristik. Prasiasa dan Widari (2019) pada penelitian tentang "*Traditional Agricultural System as Tourism Icon in Jatihuwih Tourism Village, Tabanan Regency, Bali Province*" menemukan bahwa sistem pertanian tradisional menjadi salah satu icon yang dapat dipasarkan dalam pengembangan desa wisata. Lebih lanjut Prasiasa dan Widari (2018) pada penelitiannya tentang "*Social Media Strategic Influence in Choice of Tourism Destination*" mengemukakan bahwa icon dari desa wisata yang dipasarkan kepada wisatawan memerlukan dukungan dari sosial media (internet, website, dan twitter) jika ingin pemasaran produk wisata dari desa wisata menjangkau are yang luas dengan tingkat efektivitas yang tinggi.

Penelitian Astriyani (2013) diperkuat oleh Sagita (2018), bahwa sebuah desa agar siap dikembangkan sebagai desa wisata memerlukan strategi (baik yang bersifat umum atau *grand strategy* maupun yang bersifat khusus). Sedangkan Rajaratnam dan Nair (2015) menyatakan bahwa selain kesiapan dan strategi, secara operasional ada 8 atribut yang harus mendapat perhatian dalam pengembangan desa wisata, yang oleh Prasiasa dan Widari (2019) salah satu atribut tersebut dapat dijadikan *icon* bagi sebuah desa wisata, serta menurut Chang dan Tsai (2016) merupakan integrasi budaya. Selanjutnya menurut Prasiasa dan Widari (2018) keseluruhan produk dan *icon* dari sebuah desa wisata akan berhasil dalam pengembangannya manakala produknya sudah dipasarkan dan mendapat dukungan dari sosial media.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan di Desa Munggu, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung didukung oleh data kualitatif dan kuantitatif, baik yang berupa data primer maupun data sekunder. Penentuan sampel dilakukan dengan *non probability sampling* yaitu *purposive sampling* dan *accidental sampling*. Pengambilan sampel secara *purposive sampling* dilakukan terhadap *stakeholders* pariwisata yaitu Pemerintah (Kepala Desa Munggu dan Kepala Bidang Obyek dan Daya Tarik Pariwisata), Industri Pariwisata, Media, Tokoh Masyarakat (Bendesa Adat Munggu, Bendesa Adat Kertha Bhujangga, Bendesa Adat Pande, dan Ketua Pokdarwis Desa Munggu), dan Akademisi Pariwisata. Sedangkan pengambilan sampel secara *accidental sampling* dilakukan untuk mendapatkan informasi dari wisatawan domestik dan mancanegara yang pernah berkunjung ke Desa Wisata Munggu.

Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan studi dokumen. Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif kualitatif dan SWOT. Analisis SWOT dalam bentuk matriks yaitu matriks strategi eksternal dan strategi internal. Setelah mengumpulkan semua informasi yang berpengaruh terhadap keberlanjutan Desa Munggu sebagai Desa Wisata, tahapan selanjutnya adalah memanfaatkan semua informasi tersebut dalam model-model kuantitatif perumusan strategi. Empat kemungkinan alternatif strategi adalah Strategi SO, Strategi WO, Strategi ST, dan Strategi WT.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Potensi Desa Wisata Munggu

Potensi yang dimiliki Desa Wisata Munggu diantaranya potensi budaya dan alam. Dari aspek 4A yaitu *attractions*, *amenities*, *accesssibility*, dan *ancillary services* serta posisi Desa Munggu dalam siklus hidup pariwisata (*Tourism Area Life Cycle*), dapat disajikan seperti berikut ini. Atraksi (*attractions*) yang dimiliki oleh Desa Wisata Munggu yaitu atraksi alam berupa Pantai Seseh, pemandangan sawah dan pertaniannya, sedangkan atraksi budaya berupa Tradisi *Mekotek/Ngrebeg* saat hari raya Kuningan. Fasilitas pendukung (*amenities*) untuk kegiatan pariwisata yang sudah ada di Desa Wisata Munggu antara lain restoran, *villa*, *laundry service*, *mini market*, *ATM*, dan *Money Changer*. Kepemilikan fasilitas pendukung ini bukanlah masyarakat lokal, sehingga masyarakat Desa Munggu belum mendapatkan manfaat secara langsung dari pariwisata yang berkembang di desa mereka. Akses (*accesssibility*) Desa Munggu memiliki infrastruktur jalan yang sangat memadai dan bisa diakses dengan berbagai macam kendaraan bermotor seperti bus, mobil ataupun sepeda motor. Hal ini dikarenakan jalur yang melalui Desa Munggu adalah jalur pariwisata Canggu-Tanah Lot sehingga kualitas jalannya baik. Kelembagaan/organisasi (*ancillary services*) yang terdapat di Desa Wisata Munggu adalah POKDARWIS (Kelompok Sadar Wisata) yang beranggotakan seluruh *kelian* dinas Desa Munggu.

Berdasarkan siklus hidup destinasi pariwisata yang dikemukakan oleh Butler (1980), Desa Munggu termasuk dalam tahap *Exploration*. Tahapan dimana daerah tujuan wisata baru mulai ditemukan, dan dikunjungi secara terbatas dan sporadis, khususnya bagi wisatawan petualang. Pada tahap ini terjadi kontak yang tinggi antara wisatawan dengan masyarakat lokal, karena wisatawan menggunakan fasilitas lokal yang sudah tersedia. Karena jumlah yang terbatas dan frekuensi yang jarang, maka dampak sosial-budaya dan sosial-ekonomi pada tahap ini masih kecil. Hal ini ditunjukkan dengan tidak tersedianya data terkait kunjungan wisatawan yang berkunjung ke Desa Munggu, walaupun Pantai Seseh (Munggu) telah dikunjungi oleh wisatawan setiap harinya dan paling banyak pada saat *weekend*. Fasilitas yang sudah ada sekarang tersedia

dikarenakan jalur pariwisata yang melalui Desa Munggu yakni jalan raya Canggu-Tanah Lot, membuat para investor dan masyarakat lokal membangun berbagai macam fasilitas untuk wisatawan yang akan ke Tanah Lot maupun ke Canggu. Wisatawan yang datang pada saat *icon* Munggu terselenggara (*Mekotek*) bersifat *accidental* dan bukan direncanakan oleh *travel agent* ataupun *guide* untuk membawa wisatawan ke Desa Munggu. Meskipun TVRI Bali melalui program acara *Bali Vision* dan koran Bali *Travel News* pernah mengulas Desa Wisata Munggu serta masuk dalam *calender of event* Badung dan majalah Dinas Pariwisata Badung, namun karena belum adanya aktivitas pariwisata yang bisa dilakukan setiap harinya membuat Desa Munggu hanya dilewati oleh para wisatawan dan biro perjalanan wisata.

B. Analisis *SWOT* Desa Wisata Munggu

Dengan menggunakan analisis *SWOT* dihasilkan kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*). Adapun uraiannya adalah sebagai berikut. (1) Kekuatan (*strengths*) yang dimiliki Desa Munggu yaitu memiliki tradisi unik dan satu-satunya di Bali yaitu *Mekotek*, area sawah yang luas dan menjadi salah satu lumbung padi Kabupaten Badung, daya tarik alam yakni Pantai Seseh dan hamparan sawah yang menyatu dengan pantainya, masyarakat lokal yang memiliki kreatifitas seni, dan terdapat peninggalan historis sebagai bukti adanya keterkaitan dengan Kerajaan Mengwi. (2) Kelemahan (*weaknesses*) Desa Wisata Munggu yaitu belum memiliki *something to do*, *something to see* dan *something to buy*, belum berjalannya program kerja Desa Wisata walaupun sudah ditetapkan sejak tahun 2010, kondisi lingkungan yang kurang bersih, tata ruang untuk Desa Wisata yang belum tertata dengan baik, dan kurangnya penyuluhan dan pelatihan pariwisata khususnya tentang Desa Wisata kepada masyarakat lokal. (3) Peluang (*opportunities*) adalah faktor eksternal atau faktor dari luar destinasi yang berpengaruh terhadap suatu destinasi, antara lain: berada pada jalur wisata Canggu-Tanah Lot, dekat dengan destinasi terkenal seperti Tanah Lot, adanya Kebijakan Pemerintah Kabupaten Badung berupa Peraturan Bupati Badung Nomor 47 Tahun 2010 yang mendukung Desa Munggu sebagai Desa Wisata, trend pariwisata yang mengarah pada *sustainable tourism* yaitu salah satunya adalah Desa Wisata. (4) Ancaman (*threats*) adalah hal yang menjadi hambatan bagi suatu destinasi yang dipengaruhi oleh faktor eksternal atau faktor yang berasal dari luar destinasi, diantaranya adalah alih fungsi lahan yang terjadi baik di luar maupun di dalam jalur hijau, destinasi wisata di sekitar Desa Wisata Munggu yang lebih terkenal dan menjadi *icon* pariwisata, abrasi akibat gelombang laut yang besar yang terjadi di Pantai Seseh, sampah kiriman dari daerah lain dikarenakan Desa Wisata Munggu berada di hilir, dan pengaruh budaya barat sebagai konsekuensi dari kehadiran pariwisata baik di luar maupun di dalam Desa Munggu.

C. Penentuan IFAS dan EFAS

IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) dan *EFAS* (*External Factor Analysis Summary*) mencakup empat faktor yang sudah dipaparkan sebelumnya yakni *Strengths*, *Weaknesses*, *Opportunities* dan *Threats* diberikan bobot dan rating. Selanjutnya dihitung skornya dari hasil perkalian bobot dan rating, sehingga mendapatkan nilai skor *IFAS* dan *EFAS* seperti Tabel 2.

Tabel 2
Penilaian *IFAS* (*Internal Factor Analysis Summary*)

No.	Faktor Internal	Bobot	Rating	Skor
Kekuatan (<i>Strengths</i>)				
1.	Memiliki tradisi unik dan satu-satunya di Bali yaitu <i>Mekotek</i>	0,12	4	0,47
2.	Area sawah yang luas dan menjadi salah satu lumbung padi Kabupaten Badung	0,10	4	0,40
3.	Daya tarik alam yakni Pantai Seseh (Munggu) dan hamparan sawah yang menyatu dengan pantainya	0,11	4	0,44
4.	Masyarakat lokal yang memiliki kreatifitas seni	0,11	4	0,42
5.	Terdapat peninggalan historis sebagai bukti adanya keterkaitan dengan Kerajaan Mengwi	0,10	4	0,40
Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)				
6.	Desa Munggu belum memiliki <i>something to do</i> , <i>something to see</i> dan <i>something to buy</i>	0,10	1	0,10
7.	Belum berjalannya program kerja Desa Wisata walaupun sudah ditetapkan sejak 2010	0,10	1	0,10
8.	Kondisi lingkungan yang kurang bersih	0,09	2	0,18
9.	Tata ruang untuk Desa Wisata yang belum baik	0,09	2	0,17
10.	Kurangnya penyuluhan dan pelatihan pariwisata khususnya tentang Desa Wisata kepada masyarakat lokal	0,10	1	0,10
Total >>>		1,00		2,78

Sumber: Data Primer diolah (2018)

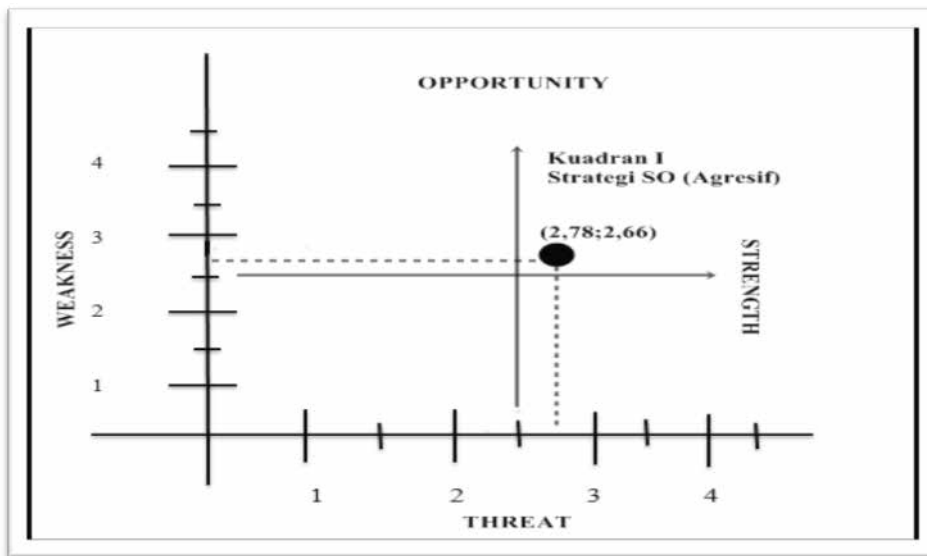
Berdasarkan Tabel 2 diperoleh total skor *IFAS* adalah 2,78 yang berarti bahwa faktor kekuatan (*strengths*) lebih besar dari nilai tengah yang mencapai 2,50. Jadi *IFAS* skornya adalah $2,78 > 2,50$ = kekuatan (*strengths*).

Tabel 3
Penilaian EFAS (External Factor Analysis Summary)

No.	Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor
Peluang (<i>Opportunities</i>)				
11.	Dilalui jalur pariwisata Canggu-Tanah Lot	0,11	4	0,46
12.	Lokasi yang strategis, yakni dekat dengan destinasi terkenal seperti Tanah Lot	0,11	4	0,45
13.	Adanya kebijakan pemerintah yang mendukung Desa Munggu sebagai Desa Wisata (Perbup Nomor 47 Tahun 2010)	0,10	4	0,41
14.	Trend pariwisata yang mengarah pada <i>sustainable tourism</i> yang salah satunya adalah Desa Wisata	0,10	4	0,39
15.	Dekat dengan fasilitas pariwisata yang mendukung kegiatan pariwisata	0,10	4	0,40
Ancaman (<i>Threats</i>)				
16.	Alih fungsi lahan yang terjadi baik di luar maupun di dalam jalur hijau	0,10	1	0,10
17.	Destinasi wisata di sekitar Munggu yang lebih terkenal dan menjadi <i>icon</i> pariwisata	0,10	1	0,10
18.	Abrasi akibat gelombang laut yang besar yang terjadi di Pantai Seseh	0,10	1	0,10
19.	Sampah kiriman dari daerah lain dikarenakan Desa Munggu berada di hilir	0,10	1	0,10
20.	Pengaruh budaya barat sebagai konsekuensi dari kehadiran pariwisata baik di luar maupun di dalam Desa Munggu	0,08	2	0,15
Total >>>		1,00		2,66

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh skor *EFAS* adalah 2,66. Hal ini menunjukkan faktor peluang lebih dominan dari pada faktor kelemahan. Skor *IFAS* = 2,78 dan *EFAS* = 2,66 berarti lebih besar dari nilai tengah 2,50, sehingga pada Diagram *SWOT* berada pada Kuadran I (2,78 ; 2,66) seperti Gambar 1.



Gambar 1
Diagram SWOT

Berdasarkan Gambar 1 Desa Wisata Munggu diharapkan menerapkan Strategi *SO* (*Strengths* – *Opportunities*) yang bersifat agresif. Namun demikian, strategi-strategi yang lain tetap mendapat perhatian dalam implementasinya, sehingga pengembangan Desa Munggu sebagai desa wisata dapat berkelanjutan.

D. Strategi Pengembangan Desa Munggu sebagai Desa Wisata

Pengembangan Desa Wisata Munggu memerlukan pengaturan tata ruang agar dapat berkembang dengan baik. Mengacu pada Teori *Tripartite Attraction Design*, Desa Wisata Munggu terbagi dalam 3 zona yaitu zona inti, zona penyangga, dan zona pemanfaatan. Zona inti dari Desa Wisata Munggu adalah Pantai Seseh dan wilayah Desa Adat Munggu. Pantai Seseh merupakan atraksi wisata alam yang keindahannya dapat dinikmati oleh wisatawan setiap hari. Untuk itu kedepannya di lokasi Pantai Seseh perlu ditata tempat parkir, penyediaan kamar mandi/toilet, pembatasan jumlah pedagang yang berjualan di pantai, dan penyediaan tempat sampah memperkuat pernyataan Rajaratnam dan Nair (2015) terkait fasilitas di daya tarik wisata. Tradisi *Mekotek* yang diselenggarakan setiap 6 bulan yakni bertepatan pada Hari Raya Kuningan perlu terus dikembangkan dan dijaga kelestariannya. Adanya integrasi budaya dalam pengembangan desa wisata terutama tradisi *Mekotek* memperkuat Chang dan Tsai (2016), dan menurut Prasiasa dan Widari (2019) tradisi *Mekotek* dapat dijadikan *icon* Desa Wisata Munggu.

Zona penyangga adalah daerah yang ditetapkan sebagai jalur hijau. Kawasan ini sangat tepat sebagai zona penyangga karena berada tepat sebelum zona inti. Hamparan sawah yang mengelilingi zona inti harus tetap dijaga, hal ini membutuhkan upaya bersama serta ketegasan

dari semua *stakeholders* pariwisata di Desa Wisata Munggu. Walaupun dalam zona penyangga diperbolehkan adanya bangunan semi permanen, namun jumlahnya harus dibatasi sehingga tidak sampai terjadi alih fungsi lahan. Untuk menjaga keberlanjutan zona penyangga, dapat dikembangkan aktivitas wisata *tracking* serta mengembalikan itik (*ngangon bebek*). Area persawahan dapat digunakan sebagai lahan untuk beternak itik, dan bila dikemas dengan baik akan menjadi pengalaman yang sangat unik bagi wisatawan.

Zona pemanfaatan adalah area sebelum pintu masuk ke wilayah Desa Adat Munggu sampai ke barat (sepanjang jalur *bypass* Tanah Lot), yang merupakan jalur pariwisata. Disepanjang jalur ini telah dibangun fasilitas pendukung kegiatan pariwisata seperti *restaurant*, *ATM*, *mini market*, *laundry service*, akomodasi dan jasa *Tourist Information Centre* milik swasta. Penataan juga diperlukan agar bangunan yang sudah terbangun maupun yang akan dibangun sesuai dengan perencanaan pengembangan. Areal parkir juga perlu disediakan, agar kenyamanan wisatawan dapat terpenuhi, disamping untuk menjaga agar lalu lintas sepanjang kawasan tidak macet. Jika areal parkir tersedia, maka bus dan kendaraan besar lainnya memperoleh tempat yang sesuai dan tidak mengganggu lalu lintas. Keberadaan *Tourist Information Centre* di Desa Wisata Munggu perlu juga menjadi prioritas, agar petugas dapat memberi informasi atau penjelasan sekaligus memasarkan Desa Wisata Munggu kepada wisatawan. Pemasaran produk wisata di desa wisata menurut Prasiasa dan Widari (2018) dapat dibantu dengan penggunaan sosial media. Untuk mencapai harapan tersebut, maka diperlukan langkah-langkah strategis seperti dalam Strategi *SO* (*Strengths – Opportunities*). Berdasarkan Matriks Strategi *SO* maka strategi yang dapat dilakukan diantaranya: (a) Bekerja sama dengan para *stakeholder* pariwisata untuk memperkenalkan potensi yang dimiliki Desa Wisata Munggu (S1, S4, S5, O3, O4). Desa Munggu bersama-sama dengan para *stakeholders* pariwisata yang terdiri dari pemerintah (Disparda Kabupaten Badung), akademisi (institusi pendidikan pariwisata), industri pariwisata, media serta tokoh masyarakat untuk secara aktif memperkenalkan dan mempromosikan Desa Wisata Munggu kepada wisatawan. Dengan kerjasama yang dilakukan akan mempercepat dikenalnya Desa Wisata Munggu serta diketahui oleh wisatawan secara luas, harapannya adalah peluang yang ada dapat dioptimalkan. (b) Menjaga dan melestarikan keunggulan Desa Munggu sebagai Desa Wisata (S2, S3, O1, O2, O5). Suasana pedesaan yang masih alami didukung dengan tradisi pertanian tradisional yang masih kuat merupakan atraksi yang menarik untuk ditawarkan kepada wisatawan. Selain itu lokasi yang strategis akan memudahkan aksesibilitas wisatawan yang ingin berkunjung ke Desa Wisata Munggu. Untuk dapat menjaga dan melestarikan atraksi tersebut adalah menjadi tanggungjawab bersama masyarakat lokal Desa Wisata Munggu. Pertumbuhan fasilitas pariwisata di sekitar jalur pariwisata Canggu - Tanah Lot dapat dimanfaatkan untuk mengoptimalkan kepariwisataan di Desa Wisata Munggu. Adapun matrik Strategi *SO* seperti Tabel 4.

Tabel 4
Matrik Strategi SO

EFAS IFAS	OPPORTUNITIES				
	Dilalui jalur pariwisata Cangu-Tanah Lot	Lokasi yang strategis, yakni dekat dengan destinasi terkenal seperti Tanah Lot dan Cangu serta dekat dengan Pusat Pemerintahan Kabupaten Badung	Kebijakan Pemerintah yang mendukung Desa Munggu sebagai Desa Wisata (Perbup No. 47 tahun 2010)	Trend pariwisata yang mengarah pada <i>sustainable tourism</i> yang salah satunya adalah Desa Wisata	Dekat dengan fasilitas pariwisata yang mendukung kegiatan pariwisata
STRENGTHS	STRATEGI SO				
Memiliki tradisi unik dan satu-satunya di Bali yaitu <i>Mekotek</i>	- Bekerja sama dengan para <i>stakeholder</i> pariwisata untuk memperkenalkan potensi yang dimiliki Desa Munggu (S1, S4, S5, O3, O4) - Menjaga dan melestarikan yang ada sebagai keunggulan Desa Munggu sebagai Desa Wisata (S2, S3, O1, O2, O5)				
Area sawah yang luas dan menjadi salah satu lumbung padi Kabupaten Badung sebagai pertanda pertanian yang masih kuat					
Daya tarik alam yakni Pantai Seseh (Munggu) dan hamparan sawah yang menyatu dengan pantainya					
Masyarakat lokal yang memiliki kreatifitas seni					
Terdapat peninggalan historis sebagai bukti adanya keterkaitan dengan Kerajaan Mengwi					

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Potensi yang dimiliki oleh Desa Munggu sebagai Desa Wisata adalah potensi budaya berupa tradisi *Mekotek* serta potensi alam berupa Pantai Seseh yang dikelilingi dengan hamparan sawah. Strategi yang direkomendasikan untuk diterapkan pada pengembangan Desa Munggu sebagai desa wisata adalah strategi *SO (Strengths-Opportunities)* yang bersifat agresif, yaitu bekerjasama dengan *stakeholders* pariwisata untuk memperkenalkan potensi yang dimiliki Desa Wisata Munggu, menjaga dan melestarikan keunggulan Desa Munggu sebagai Desa Wisata.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis, diajukan saran-saran sebagai berikut: (a) Kelompok Sadar Wisata dan dukungan dari berbagai pihak perlu ditingkatkan agar masyarakat aktif berpartisipasi dalam mengembangkan Desa Wisata Munggu; (b) Pelatihan yang terkait dengan pengelolaan desa wisata perlu diberikan secara berkesinambungan agar masyarakat dapat mengelola Desa Wisata Munggu dengan baik; (c) strategi yang telah dirumuskan dapat dipakai sebagai acuan dalam pengembangan Desa Wisata Munggu dengan melibatkan *stakeholders* (Pemerintah, Akademisi, Media, Tokoh Masyarakat, Swasta) serta masyarakat Desa Munggu sehingga dapat menjadi desa wisata yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astriyani. (2013). *Strategi Pengembangan Desa Budaya Pampang Sebagai Desa Wisata Di Samarinda*. Samarinda: Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Samarinda.
- Chang, F.H., Tsai, C.Y. (2016). Influences of The Cultural Implications and Tourism Attractiveness of Festival Tourism on Tourist Loyalty. *Journal of Business and Management Studies*. 2(1),1-10.
- Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 16 Tahun 2009 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Bali Tahun 2009 – 2029.
- Peraturan Bupati Badung Nomor 47 Tahun 2010 tentang Penetapan Desa Wisata di Kabupaten Badung.
- Prasiasa, D.P.O., Widari, D.A.D.S. (2019). Traditional Agricultural System as Tourism Icon in Jatiluwih Tourism Village, Tabanan Regency, Bali Province. *Journal of Asian Development*. 5(2), 89-100. DOI:10.5296/jad.v5i2.14585 URL: <https://doi.org/10.5296/jad.v5i2.14585>
- Prasiasa, D.P.O., Widari, D.A.D.S. (2018). *Social Media Strategic Influence in Choice of Tourism Destination*. Mauritius: LAMBERT Academic Publishing.
- Rajaratnam, S.D., Nair, V. (2015). Destination Quality an Tourist' Behavioural Intentions: Rural Tourist Destinations in Malaysia. *Journal Emerald Worldwide Hospitality and Tourism Themes*. 7(5), 463-472. DOI: 10.1108/whatt-06-2015-0026.
- Sagita, P.A.W. (2018). Strategi Pengembangan Desa Pangsang Sebagai Desa Wisata Di Kecamatan Petang Kabupaten Badung. DOI: 10.13140/RG.2.2.3664.24482.
- WTO. (2013). *Tourism Highlights*. Madrid.

IMPLEMENTASI *MCKINSEY 7S FRAMEWORK* DALAM PENGELOLAAN DAYA TARIK WISATA JATILUWIH DI KABUPATEN TABANAN, BALI

Oleh :

Dewa Ayu Diah Sri Widari¹

Ni Wayan Sumariadhi²

Abstrak

Subak Jatiluwih merupakan salah satu bagian dari Lanskap Subak Catur Angga Batukaru yang ditetapkan sebagai Warisan Budaya Dunia. Pembentukan Manajemen Operasional Daya Tarik Wisata Jatiluwih menimbulkan perubahan-perubahan yang berimplikasi terhadap pengelolaan daya tarik wisata dan keberlangsungan organisasi. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan studi dokumen. Teknik penentuan informan menggunakan *purposive sampling*. Berdasarkan rangkuman analisis *McKinsey 7S Framework*, terjadi perubahan-perubahan dalam pengelolaan Daya Tarik Wisata Jatiluwih. Dalam mendukung pencapaian visi dan misi, Manajemen Operasional merumuskan strategi, ditetapkan secara konvensional dan dalam jangka waktu yang pendek. Perubahan struktur organisasi disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, program-program ditetapkan berdasarkan kebutuhan dan anggaran yang tersedia. Pengembangan media promosi dari media konvensional ke media *online*. Operasional kegiatan mengacu pada kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Nilai-nilai kegotongroyongan dan kebersamaan diterapkan sebagai budaya organisasi. Peningkatan dalam kegiatan-kegiatan sosial, seni budaya, kepedulian terhadap pelestarian lingkungan serta dukungan terhadap peningkatan perekonomian masyarakat. Kepemimpinan yang sentralistik menjadi partisipatif dan kolaboratif. Sistem perekrutan melalui seleksi manajemen, pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan yang ditetapkan manajemen. Pengembangan kompetensi dan skill karyawan melalui pelatihan Bahasa Inggris.

Kata kunci: *McKinsey 7S Framework*, pengelolaan, daya tarik wisata, subak

1 Akademi Pariwisata (AKPAR) Denpasar

2 Akademi Pariwisata (AKPAR) Denpasar

Abstract

Subak Jatiluwih is a part of the World Cultural Heritage of Subak Catur Angga Batukaru. The establishment of the Operational Management of Jatiluwih Tourism Attraction led to implications of the management of tourist attraction and sustainability of the organization. Data collection was conducted through observations, interviews, and document studies. The technique of determination of informant was used purposive sampling. Based on a summary of 7'S McKinsey analysis, there have been changes in the management of Jatiluwih Tourist Attraction. To support of vision and mission achievement, operational management formulates strategies, set conventionally and in short periods of time. Organizational structure changes tailored to the needs of the organization, programs are established based on the needs and budgets available. Development of media promotion from conventional media to online media. Operational activities refer to the policy of the local government of Tabanan Regency. The values of mutual cooperation and togetherness are applied as organizational culture. Improvement in social activities, cultural arts, awareness of environmental conservation, and support to increase community economy. Centralistic leadership becomes participatory and collaborative. The recruitment system through the management selection, granting sanctions to employees who violate the rules set by management. Development of competency and skill of employee through English language training.

Keywords: *McKinsey 7S Framework, manajemen, tourist attraction, subak*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penetapan Lanskap Budaya Provinsi Bali sebagai Warisan Budaya Dunia pada Keputusan Sidang ke-36 Komite Warisan Dunia karena subak memiliki nilai luar biasa yang bersifat universal (*outstanding universal value*) yang mencakup tiga hal yaitu pertama, memiliki keunikan atau pengakuan luar biasa terhadap tradisi budaya atau peradaban yang masih berlaku (*unique testimonies to cultural traditions/civilisations*). Kedua, merupakan contoh luar biasa tentang pemukiman tradisional manusia dan tata guna tanah (*traditional human settlement, land use, or sea use*). Ketiga, peristiwa atau tradisi yang berlaku dengan gagasan atau dengan keyakinan yang memiliki nilai universal luar biasa dan secara langsung membentuk suatu lanskap (*association with events or living traditions*).

Sebagai warisan dunia, Lanskap Budaya Provinsi Bali terdiri dari empat situs yang menunjukkan koneksi erat antara komponen alam, religi, budaya dari sistem subak. Keempat situs tersebut adalah Pura Ulun Danu Batur, Lanskap Subak DAS Pakerisan, Lanskap Subak

Catur Angga Batukaru, dan Pura Taman Ayun. Dalam penetapan Lanskap Budaya Bali, Subak Jatiluwih merupakan salah satu bagian dari Lanskap Subak Catur Angga Batukaru. Subak Jatiluwih berlokasi di Desa Jatiluwih, Kecamatan Penebel, Kabupaten Tabanan. Desa ini memiliki panorama alam yang indah dengan keunikan sawah yang berundak-undak. Dengan keunikan terasering sawah yang dimiliki subak yang merupakan organisasi petani pada sawah di Desa Jatiluwih dijadikan sebagai daya tarik wisata utama.

Sebelum dibentuk badan pengelola (tahun 1992 - 2011) Daya Tarik Wisata Jatiluwih dikelola oleh desa dinas dan desa adat. Pada saat itu (tahap *exploration dan involvement*) pengelolaan dilakukan oleh masyarakat desa adat dan karyawan yang bekerja di kelembagaan desa dinas. Karyawan yang bertugas di Kantor Kepala Desa Jatiluwih dan masyarakat desa adat sekaligus bertugas sebagai tenaga operasional. Setelah penetapan Subak Jatiluwih sebagai bagian dari Warisan Budaya Dunia pada tahun 2012, Pemerintah Kabupaten Tabanan membentuk Badan Pengelola Daya Tarik Wisata berdasarkan Peraturan Bupati Tabanan Nomor 84 Tahun 2013. Badan Pengelola kemudian membentuk Manajemen Operasional Daya Tarik Wisata Jatiluwih. Badan Pengelola Daya Tarik Wisata Jatiluwih dibentuk dengan tujuan untuk melakukan kegiatan-kegiatan perencanaan, pengembangan, dan pengawasan agar Subak Jatiluwih sebagai bagian dari Warisan Budaya Dunia dapat dijaga kelestariannya, diharapkan kunjungan wisatawan terus meningkat, dan memberi manfaat bagi masyarakat lokal baik dari aspek ekonomi, sosial budaya dan lingkungan.

Pembentukan Manajemen Operasional Daya Tarik Wisata Jatiluwih menimbulkan perubahan-perubahan yang berimplikasi terhadap pengelolaan daya tarik wisata dan keberlangsungan organisasi. Balogun dan Hailey (2004) mengemukakan bahwa perubahan sebuah organisasi pada dasarnya terjadi akibat berubahnya suatu fungsi pada sebuah sistem baik sebagian maupun secara keseluruhan. Akibat dari perubahan tersebut individu atau orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut harus ikut berubah menyesuaikan fungsi atau sistem yang telah ditetapkan. Davidson (2005) juga mengungkapkan bahwa perubahan merujuk pada terjadinya sesuatu yang berbeda dengan sebelumnya. Perubahan bisa juga bermakna melakukan hal-hal dengan cara baru, mengikuti jalur baru, mengadopsi teknologi baru, memasang sistem baru, mengikuti prosedur-prosedur manajemen baru, penggabungan (*merging*), melakukan reorganisasi.

Perubahan-perubahan dalam pengelolaan Daya Tarik Wisata Jatiluwih terjadi pada beberapa aspek. Seiring dengan berkembangnya daya tarik wisata yang ditandai dengan meningkatnya jumlah kunjungan wisatawan, diperlukan suatu manajemen yang dinamis sesuai dengan perkembangan destinasi. Beberapa perubahan memberi implikasi positif dan negatif terhadap keberlanjutan organisasi, untuk itulah perlu untuk mengkaji mengenai aspek-aspek yang mengalami perubahan yang bermanfaat untuk menilai efektivitas organisasi dalam pengelolaan daya tarik wisata.

B. Rumusan Masalah

Bagaimanakah transformasi yang terjadi dalam pengelolaan Daya Tarik Wisata Jatiluwih ditinjau dari *McKinsey 7S framework*?

C. Tujuan Penelitian

Menganalisis transformasi yang terjadi dalam pengelolaan Daya Tarik Wisata Jatiluwih ditinjau dari *McKinsey 7S framework*.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. McKinsey 7S Framework

Sebuah organisasi dalam perkembangannya akan mengalami dinamika atau perubahan. Menurut Desplaces (2005) perubahan yang terjadi dalam organisasi seringkali membawa dampak ikutan yang selalu tidak menguntungkan. Bahkan menurut Abrahamson (2000) perubahan itu akan menimbulkan kejadian yang “dramatis” yang harus dihadapi oleh semua warga organisasi. Desplaces (2005) mengutip kajian yang dilakukan Poras dan Robertson’s (1992) menyatakan bahwa kebijakan perubahan yang dilakukan oleh organisasi hanya memberikan manfaat positif bagi organisasi sebesar 38%. Meskipun perubahan organisasi tidak langsung memberikan manfaat yang besar bagi kemajuan organisasi, namun beberapa praktisi tetap meyakini tentang pentingnya suatu organisasi untuk melakukan perubahan. Winardi (2005) mengatakan bahwa manajemen perubahan adalah mengupayakan agar proses transformasi berlangsung dalam waktu relatif cepat dengan kesulitan-kesulitan seminimal mungkin. Selanjutnya Winardi mengatakan bahwa perubahan keorganisasian merupakan tindakan beralihnya sesuatu dari organisasi ke kondisi yang diinginkan guna meningkatkan efektivitasnya.

Kerangka 7S dari McKinsey atau yang lebih dikenal dengan *McKinsey 7S framework* adalah sebuah model manajemen untuk melihat seberapa efektif organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkannya. Terdapat 7 faktor yang saling tergantung yang dikelompokkan menjadi *soft and hard elements*. *Soft elements* lebih sulit dideskripsikan, *less tangible* dan dipengaruhi budaya, yaitu: *shared values, skills, style, dan staff*. *Hard elements* lebih mudah didefinisikan dan ditentukan, manajemen dapat langsung mempengaruhinya, yaitu: *strategy, structure, dan system* (Singh, 2013). Masing-masing elemen tersebut sebagai berikut.

- a. *Strategy*: rencana yang dirancang untuk mempertahankan dan membangun keunggulan kompetitif dalam persaingan.

- b. *Structure*: cara organisasi yang secara sistematis mengatur siapa melapor kepada siapa. Struktur organisasi sangat berpengaruh dalam kinerja sehari-hari. Struktur dibuat sesuai dengan kebutuhan organisasi yang ada.
- c. *System*: prosedur untuk mengatur aktivitas yang dijalankan yang melibatkan anggota organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan.
- d. *Shared Values*: nilai-nilai inti perusahaan yang telah menjadi budaya. Merupakan suatu guideline bagi para anggota organisasi untuk tumbuh dan berkembang.
- e. *Style*: gaya kepemimpinan yang digunakan. *Style* merujuk kepada gaya kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi.
- f. *Staff*: karyawan dalam perusahaan. Organisasi akan menentukan prasyarat orang-orang seperti apa yang dianggap sesuai dengan keberadaan dan tujuan organisasi.
- g. *Skills*: ketrampilan yang dibutuhkan organisasi. Ketrampilan setiap individu dalam organisasi merupakan unsur yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi untuk mencapai sasaran dan tujuannya dengan efektif dan efisien.

2. Pengelolaan Daya Tarik Wisata

Pengelolaan merupakan upaya terpadu untuk melindungi, mengembangkan, dan memanfaatkan warisan budaya melalui kebijakan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Pengelolaan pada dasarnya merupakan aspek manajemen dari pelestarian. (Rahardjo, 2013). Pengelolaan pariwisata haruslah mengacu pada prinsip-prinsip pengelolaan yang menekankan nilai-nilai kelestarian lingkungan alam, komunitas, dan nilai sosial yang memungkinkan wisatawan menikmati kegiatan wisata serta bermanfaat bagi kesejahteraan komunitas lokal. (Dowling dan Fennel, 2003:7).

Keindahan terasering persawahan di Subak Jatiluwih merupakan daya tarik bagi wisatawan yang berkunjung. Lew (1987) mendefinisikan daya tarik wisata sebagai elemen dari destinasi pariwisata yang menarik wisatawan dari tempat tinggal mereka yang berupa geografis dan karakteristik iklim dari lokasi tertentu, aktivitas-aktivitas dimana wisatawan dapat berpartisipasi yang menghasilkan pengalaman untuk dikenang. Didukung oleh Ritchie dan Crouch (2005) menyebutkan bahwa daya tarik wisata merupakan elemen utama yang menarik dari destinasi dan faktor prinsipil yang memotivasi wisatawan untuk berkunjung ke destinasi tertentu. Selain itu, Leask (2010) menegaskan pentingnya daya tarik wisata sebagai pemegang peranan yang krusial dalam kesuksesan destinasi pariwisata, dan bertindak sebagai pendorong utama bagi wisatawan dan sebagai sumber daya bagi masyarakat lokal.

Pengelolaan daya tarik wisata yang memanfaatkan Subak Jatiluwih berkaitan dengan penetapannya sebagai bagian dari Warisan Budaya Dunia, untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan memerlukan pengelolaan yang profesional. Keberhasilan seni mengelola pariwisata budaya menurut Boniface (1999:8) dapat dilakukan dengan cara (a) memahami bahwa pariwisata budaya tidak beroperasi secara vakum, (b) mengetahui bahwa pariwisata budaya merupakan pemain utama dalam pentas dunia saat ini, (c) menyadari bahwa situasi pariwisata budaya merupakan situasi yang melibatkan salah satu atau semua keadaan politik, ekonomi, budaya, dan sosiologis, (d) mengakui bahwa situasi yang akan dikelola adalah dinamis, (e) mengakui bahwa budaya itu tidak eksklusif, dengan satu atau cara lain budaya harus tersedia untuk semuanya, dan (f) mengetahui dan mengerti tiga kebutuhan utama yaitu kebutuhan pengunjung, kebutuhan penyaji, unsur warisan budaya itu sendiri, lalu menciptakan cara untuk memenuhi semuanya secara serentak dan benar.

III. METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah observasi, wawancara, dan studi dokumen. Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara mendalam (*indepth interview*) yaitu wawancara terhadap informan yang dianggap memiliki informasi, pengetahuan dan wawasan yang luas terhadap objek penelitian. Wawancara mendalam dilakukan dengan Kepala Desa, *Bendesa Adat, Pekaseh*, dan Manajemen Operasional Daya Tarik Wisata Jatiluwih. Teknik penentuan informan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yang ditujukan pada penetapan sampel dengan melibatkan peneliti membuat keputusan mengenai subjek yang dilibatkan dalam penelitian.

Data yang dikumpulkan dari hasil wawancara, observasi, dan dari sumber-sumber kepustakaan, dianalisis menggunakan interpretatif kualitatif. Menurut Ratna (2010) analisis interpretatif kualitatif merupakan analisis data yang dilakukan secara berkesinambungan mulai awal hingga penelitian berakhir. Deskripsi data, meskipun sudah dikategorikan secara berbeda dan dihubungkan dengan data sejenis, belum merupakan analisis sesungguhnya sehingga klasifikasi, komparasi, dan sebagainya justru harus dilanjutkan dengan metode lain, yaitu interpretasi. Interpretasi adalah menguraikan segala sesuatu yang ada di balik data yang ada.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Terkait dengan dampak pengelolaan Daya Tarik Wisata Jatiluwih, terjadi perubahan-perubahan pasca penetapan Subak Jatiluwih sebagai bagian dari Warisan Budaya Dunia dan setelah dibentuknya badan pengelola daya tarik wisata. Perubahan-perubahan yang terjadi apabila dianalisis menggunakan *McKinsey 7S Framework* dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel
Rangkuman Analisis *McKinsey 7S Framework*

Komponen	Perubahan
<i>Strategy</i>	Strategi ditetapkan secara konvensional dalam jangka waktu pendek
<i>Structure</i>	a. Perubahan pengelolaan yang mandiri menjadi pengelolaan yang berkolaborasi dengan melibatkan desa adat, subak, pemerintah, pelaku pariwisata b. Perubahan struktur organisasi disesuaikan dengan kebutuhan organisasi c. Manajer, ketua divisi, dan staf melaksanakan tugas berdasarkan <i>job description</i>
<i>System</i>	a. Program kerja disusun berdasarkan usulan dari masing-masing divisi, disesuaikan dengan kebutuhan dan anggaran yang tersedia b. Pengembangan media promosi dari media konvensional (brosur) ke media <i>online</i> (<i>website</i> dan <i>facebook</i>) c. Operasional kegiatan mengacu pada kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan
<i>Share value</i>	a. Nilai-nilai kegotongroyongan dan kebersamaan diterapkan sebagai budaya organisasi b. Peningkatan dalam kegiatan-kegiatan sosial melalui pemberian CSR c. Memfasilitasi kegiatan seni dan budaya d. Kepedulian terhadap pelestarian lingkungan e. Dukungan terhadap peningkatan perekonomian masyarakat
<i>Style</i>	Kepemimpinan yang sentralistik menjadi partisipatif dan kolaboratif
<i>Staff</i>	a. Sistem perekrutan yang transparan melalui seleksi manajemen, penempatan staf disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki b. Pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan yang ditetapkan manajemen
<i>Skill</i>	Pengembangan kompetensi dan <i>skill</i> karyawan melalui pelatihan Bahasa Inggris

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan rangkuman analisis *McKinsey 7S Framework*, terjadi perubahan-perubahan dalam pengelolaan Daya Tarik Wisata Jatiluwih. Perubahan-perubahan pada 7 komponen yang dianalisis menunjukkan bahwa Manajemen Operasional selaku pihak yang diberikan kewenangan untuk mengelola Daya Tarik Wisata Jatiluwih melakukan berbagai upaya untuk mencapai visi dan misi dari pengelolaan. Visi dari pengelolaan Daya Tarik Wisata Jatiluwih adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pengembangan Desa Jatiluwih yang Bali (Bersih, Aman, Lestari, dan Indah). Misi dari pengelolaan Daya Tarik Wisata Jatiluwih yaitu (a) mengembangkan masyarakat yang sehat, cerdas, dan berbudaya di Jatiluwih; (b) melestarikan dan mengembangkan budaya daerah; (c) mewujudkan sinergi yang kuat antara pertanian dan pariwisata; dan (d) menopang pemerintahan yang baik. Dalam mendukung pencapaian visi dan misi, Manajemen Operasional merumuskan strategi, namun ditetapkan secara konvensional melihat perkembangan yang terjadi dan dalam jangka waktu yang pendek.

Perubahan struktur organisasi disesuaikan dengan kebutuhan organisasi berdasarkan hasil *workshop* dan rapat-rapat. Perubahan struktur organisasi ditetapkan setelah mendapat persetujuan dari Ketua Umum Badan Pengelola Daya Tarik Wisata. Strategi yang dirumuskan secara konvensional memberi implikasi kurangnya keselarasan antara struktur organisasi dengan strategi, padahal menurut Susanto (2014) strategi harus lebih dahulu ditetapkan sebelum struktur organisasi dirancang. Strategi yang tepat, dengan dukungan struktur organisasi yang sesuai menjadi salah satu syarat terwujudnya visi dan misi perusahaan.

Sebelum dibentuk badan pengelola (tahun 1992 - 2011) Daya Tarik Wisata Jatiluwih dikelola oleh desa dinas dan desa adat. Setelah penetapan Subak Jatiluwih sebagai bagian dari Warisan Budaya Dunia pada tahun 2012, Pemerintah Kabupaten Tabanan membentuk Badan Pengelola Daya Tarik Wisata berdasarkan Peraturan Bupati Tabanan Nomor 84 Tahun 2013. Kemudian terjadi perubahan struktur organisasi Badan Pengelola Daya Tarik Wisata Jatiluwih yang ditetapkan melalui Peraturan Bupati Tabanan Nomor 01 Tahun 2014, selanjutnya dirubah lagi berdasarkan Keputusan Ketua Umum Badan Pengelola Daya Tarik Wisata Jatiluwih Nomor 01 Tahun 2018. Berdasarkan struktur organisasi Badan Pengelola, Bendesa Adat Jatiluwih berperan sebagai Wakil Pengawas dan Bendesa Adat Gunungsari sebagai Wakil Sekretaris. Kepala Desa Jatiluwih berperan sebagai Ketua I dan Pekaseh Jatiluwih sebagai Ketua II. Selain itu, unsur-unsur pemerintahan Kabupaten Tabanan juga dilibatkan dalam kepengurusan. Mendukung pernyataan Diarta (2017) terjadi upaya perubahan dari pengelolaan warisan budaya yang mandiri menjadi pengelolaan yang berkolaborasi. Pada perkembangan selanjutnya, Badan Pengelola Daya Tarik Wisata membentuk Manajemen Operasional sesuai dengan Keputusan Ketua Umum Badan Pengelola Daya Tarik Wisata Jatiluwih Nomor 01 Tahun 2014. Manajemen Operasional bertugas melaksanakan kegiatan operasional dalam pengelolaan Daya Tarik Wisata Jatiluwih. Melalui Keputusan Ketua Umum Badan Pengelola Daya Tarik Wisata Jatiluwih Nomor 02 Tahun 2017, kemudian struktur organisasi Manajemen Operasional Daya Tarik Wisata Jatiluwih dirubah. Pada struktur organisasi, Manajer dibantu oleh sekretaris yang bertanggung jawab langsung kepada Manajer, sekretaris membawahi Divisi Umum dan Kepegawaian, serta Divisi Administrasi dan Keuangan. Manajer juga dibantu oleh Asisten I dan Asisten II. Asisten I membawahi Divisi Parkir dan Tiket, serta Divisi Keamanan dan Ketertiban. Asisten II membawahi Divisi Kebersihan dan Pertamanan, Divisi Pengembangan, dan Divisi Pemasaran.

Dalam pencapaian tujuan pengelolaan Daya Tarik Wisata Jatiluwih, program-program ditetapkan berdasarkan kebutuhan dan anggaran yang tersedia. Karyawan pada masing-masing divisi mengusulkan program kerja kepada Ketua Divisi, selanjutnya dirumuskan program kerja untuk 1 tahun ke depan melalui rapat-rapat antara Manajer dengan Asisten Manajer, dan Ketua Divisi. Terkait dengan pengembangan dan pembangunan sarana dan prasarana pariwisata,

kebijakan Pemerintah Kabupaten Tabanan dijadikan sebagai pedoman. Kebijakan tersebut yaitu Peraturan Bupati Tabanan Nomor 27 Tahun 2011 tentang Penetapan Sawah Berkelanjutan sebagai Sawah Abadi pada Subak di Kecamatan Penebel Kabupaten Tabanan, Surat Edaran Bupati Tabanan perihal Pengendalian Pembangunan pada Kawasan Warisan Budaya Dunia Jatiluwih Nomor 050/0221/Bappeda, dan Peraturan Daerah Kabupaten Tabanan Nomor 6 Tahun 2014 tentang Kawasan Jalur Hijau. Selain itu dalam *Awig-awig Subak Jatiluwih Pasedahan Yeh Ho* Tahun 2016 pada *Pawos* 5 menyebutkan bahwa siapapun yang menjual sawah pada areal Subak Jatiluwih harus melapor kepada pengurus subak, dan yang membeli tidak diperbolehkan merubah kegunaan sawah tersebut. Hal ini berarti penjualan lahan persawahan masih diperkenankan sepanjang pemanfaatannya tetap sebagai lahan pertanian, dengan pengertian lain bahwa subak melarang terjadinya alih fungsi lahan pertanian.

Meskipun sudah terdapat beberapa kebijakan tersebut, pada perkembangannya terjadi pembangunan sarana dan prasarana yang tidak sesuai dengan tata ruang peruntukan lahan. Koordinasi dan kontrol dari pemangku kepentingan diperlukan dalam implementasi kebijakan yang sudah ditetapkan, dimana Undang-undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata dalam Pasal 33, Pasal 34, dan Pasal 35 telah mengamanatkan fungsi koordinasi lintas sektoral dalam pengelolaan destinasi pariwisata. Pemerintah sebagai lembaga negara memiliki tugas dan kewenangan untuk menetapkan kebijakan (*policy making*) sekaligus sebagai pelaksana kebijakan (Goeldner dan Ritchie, 2006). Sektor publik berperan dalam perencanaan, pembangunan dan kontrol bangunan, termasuk peran penilaian dampak lingkungan, penyediaan infrastruktur dan suprastruktur (Swarbrooke, 1999). Selain koordinasi dan kontrol juga diperlukan komitmen semua pemangku kepentingan agar pengelolaan Daya Tarik Wisata Jatiluwih dapat berkelanjutan.

Kepemimpinan (*style*) Manajer pada Manajemen Operasional Daya Tarik Wisata yang partisipatif dan kolaboratif mendukung pencapaian tujuan pengelolaan. Pelibatan masyarakat lokal dalam pengelolaan sebagai upaya untuk meningkatkan partisipasi. Kolaborasi dengan generasi muda ditujukan untuk kaderisasi dan memberi ruang bagi generasi muda dalam menyalurkan ide-ide kreatif. Kegotongroyongan dan kebersamaan merupakan nilai-nilai kebersamaan (*share value*) yang dijadikan sebagai budaya organisasi. Kepedulian terhadap masyarakat diwujudkan melalui dukungan dalam bidang ekonomi, sosial budaya, dan lingkungan. Dukungan dalam bidang ekonomi melalui peningkatan penyerapan tenaga kerja lokal dalam Manajemen Operasional, memberi ruang bagi para ibu untuk berjualan dengan penyediaan stand kuliner. Peningkatan dalam kegiatan sosial melalui pemberian *Corporate Social Responsibility* (CSR) kepada masyarakat lokal dan anggota Subak Jatiluwih serta subak yang berada dalam Kawasan Catur Angga Batukaru, pemberian dana pendampingan bagi kelompok kesenian.

Perekrutan staf pada periode awal pembentukan Manajemen Operasional Daya Tarik Wisata Jatiluwih (tahun 2013-2018) dilakukan secara konvensional yang diambil dari perwakilan masing-masing dusun. Pada periode kedua (tahun 2019-2024) perekrutan karyawan dilakukan secara transparan melalui seleksi manajemen yang melibatkan unsur-unsur desa adat, subak, desa dinas, BPD, tokoh masyarakat, dan akademisi. Untuk pengembangan kompetensi dan *skill* karyawan masih terbatas pada pemberian pelatihan Bahasa Inggris. Peningkatan kompetensi dan *skill* sumber daya manusia perlu terus dikembangkan karena berperan sebagai sumber utama keunggulan kompetitif (Ellinger, dkk., 2002), berperan sebagai *partner strategic* dalam rangka melakukan penyesuaian terhadap berbagai perubahan yang terjadi (Ulrich, 1998).

Perubahan dalam pengelolaan Daya Tarik Wisata Jatiluwih merefleksikan indikator-indikator yang terdapat pada *McKinsey 7S Framework*. Perubahan-perubahan yang terjadi pada *soft element* berperan penting dalam efektivitas organisasi, sesuai dengan pernyataan Huttasin dkk. (2018). Hal ini dikarenakan *soft element* mengarahkan pada pembentukan modifikasi yang tepat terhadap *hard element*.

IV. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan rangkuman analisis *McKinsey 7S Framework*, terjadi perubahan-perubahan dalam pengelolaan Daya Tarik Wisata Jatiluwih. Perubahan-perubahan yang terjadi mencakup aspek-aspek yang terdapat dalam *McKinsey 7S Framework*, baik *soft element* maupun *hard element*. Pada *hard element*, Manajemen Operasional merumuskan strategi yang ditetapkan secara konvensional, perubahan struktur organisasi disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, pengembangan media promosi, dan operasional kegiatan mengacu pada kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Pada *soft element*, nilai-nilai kegotongroyongan dan kebersamaan diterapkan sebagai budaya organisasi, peningkatan dalam kegiatan-kegiatan sosial, seni budaya, kepedulian terhadap pelestarian lingkungan, dan dukungan terhadap peningkatan perekonomian masyarakat. Kepemimpinan yang sentralistik menjadi partisipatif dan kolaboratif. Sistem perekrutan yang transparan melalui seleksi manajemen, penempatan staf disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki. Pengembangan kompetensi dan *skill* karyawan melalui pelatihan Bahasa Inggris. *Soft element* merupakan faktor yang paling penting dalam efektivitas perubahan organisasi.

B. Saran

Implementasi *McKinsey 7S Framework* dalam pengelolaan Daya Tarik Wisata dapat dijadikan sebagai refleksi dalam pencapaian tujuan pengelolaan. Berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dapat dipergunakan untuk menilai efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan pengelolaan daya tarik wisata. Koordinasi lintas sektoral dan kontrol dari semua *stakeholder* diperlukan dalam pengelolaan daya tarik wisata agar perubahan-perubahan yang positif dapat memberikan manfaat yang optimal. Selain koordinasi dan kontrol juga diperlukan komitmen semua pemangku kepentingan agar pengelolaan Daya Tarik Wisata Jatiluwih dapat berkelanjutan.

Referensi

- Abrahamson E. (2000). *Change without Pain*. Harvard Business Review Juli- August.
- Balogun, J dan Hailey, V. (2004). *Exploring Strategic Change*. Prentice Hall: Harlow.
- Boniface, P. (1999). *Mengelola Wisata Budaya Bermutu*. Jakarta: Bagian Proyek Penerjemahan dan Penerbitan Buku-buku Pariwisata Tahun Anggaran 1999/2000.
- Davidson, J. (2005). The Complete Ideals Guide: Change Management. Jakarta: Prenada.
- Desplaces, D. (2005). A Multilevel Approach to Individual Readiness to Change. *The Jurnal of Behavioural and Applied Manegement*. Vol 7 (1), pp.25-39.
- Diarta. I K.S. (2017). Between Cultural Preservation and Tourism Industry: Dialectic Relations in Cultural Heritage Tourism Management in Tanah Lot and Borobudur Indonesia. *Journal of Tourism*. 4(2), pp.100-109.
- Dowling, R.K., dan Fennel, D.A. (2003). "The Context of Ecotourim Policy and Planning". dalam Ross K. Dowling dan David A. Fennel (eds). *Ecotourism Policy and Planning*. Cambridge: CABI Publishing.
- Ellinger, A.D., Ellinger, A.E., Yang, B., dan Howton, S.W. (2002). The Relationship between the Learning Organization Concept and Firm's Financial Performance: An Empirical Assessment. *Human Resource Development Quartely*. 13(1), pp.5-21.
- Goeldner, C.R., dan Ritchie, B.J.R. (2006). *Tourism, Principles, Practices, Philoshopies*. New Jersey: Willey & Sons.
- Huttasin, N., Dinkoksung, S., dan Foster, M.J. (2018). Applying McKinsey 7S Model in Community Based Tourism Development. *Proceeding of 138 IASTEM International Conference, Kyoto, Japan*.

- Kreitner, R., dan Kinicki, A. (1995). *Organizational Behavior*. Chicago: Irwin.
- Leask, A. (2010). Progress in Visitor Attraction Research: Towards More Effective Management. *Tourism Management*. 31(2), pp.155-166.
- Lew, A.A. (1987). A Framework of Tourist Attraction Research. *Annals of Tourism Research*. 14(4), pp.553-575.
- Rahardjo, S. (2013). Beberapa Permasalahan Pelestarian Kawasan Cagar Budaya dan Strategi Solusinya. *Jurnal Konservasi Cagar Budaya Borobudur*. 7(2), pp.4-17.
- Ratna, N.K. 2010. *Metodologi Penelitian Kajian Budaya dan Ilmu Sosial Humaniora pada Umumnya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ritchie, B.J., dan Crouch, G.I. (2005). *The Competitive Destination: A Sustainable Tourism Perspective*. Wallingford: CABI Publishing.
- Singh, A. (2013). *A Study of Role of McKinsey's 7S Framework in Achieving Organizational Excellence*. Asia-Pacific Institute of Managemet.
- Susanto, AB. (2014). *Manajemen Strategik Komprehensif untuk Mahasiswa dan Praktisi*. Erlangga: Jakarta.
- Swarbrooke, J. (1999). *Sustainable Tourism Management*. Wallingford. UK: Cabi Publishing.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Result*. Boston: Harvard Business School Press.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataaan.
- Winardi. (2005). *Manajemen Perubahan (Mangement of Change)*. Jakarta: Kencana Prada Media Group.

STUDI KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. “XYZ” DI KOTA PALU

Oleh :

Cici Riyanti K. Bidin¹

Lina Mahardiana²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji apakah kepuasan kerja karyawan merupakan variabel antara bagi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku ekstra peran karyawan di jajaran satuan kerja salah satu perusahaan ritel yang ada di Kota Palu. Dengan bantuan program SPSS 21 untuk mengolah data, sebanyak 134 responden dengan metode sensus, terbukti bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan variabel antara (*intervening variable*) pengaruh tidak langsung diantara kedua variabel tersebut. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel, maka hasil yang diperoleh menunjukkan pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung. Hal ini ditunjukkan dengan total pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku ekstra peran melalui kepuasan kerja sebesar 0,517 atau 51,7%. Namun nilai ini lebih kecil dari nilai β pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra peran (sebesar 0,668 atau 66,8%) dan nilai β pengaruh langsung (kepemimpinan transformasional terhadap perilaku ekstra peran) sangat kecil, yaitu 0,187 atau hanya 18,7%.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Ekstra Peran dan Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to examine whether employee job satisfaction is an intermediate variable for transformational leadership towards the behavior of extra role employees in the ranks of one of the retail companies in Palu City. With the help of the SPSS 21 program to process data,

1 Universitas Tadulako, Palu Sulteng

2 Universitas Tadulako, Palu Sulteng

a total of 134 respondents using the census method, proved that employee job satisfaction is an intervening variable indirect influence between the two variables. Based on the results of data processing with Path Analysis method that is used to test the relationship and influence between variables, the results obtained show a greater indirect effect than direct influence. This is indicated by the total indirect effect between transformational leadership on extra role behavior through job satisfaction of 0.517 or 51.7%. But this value is smaller than the β value of the effect of job satisfaction on extra role behavior (amounting to 0.668 or 66.8%) and the β value of direct influence (transformational leadership on extra role behavior) is very small, which is 0.187 or only 18.7%.

Keywords: Transformational Leadership, Extra Role Behavior and Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan perusahaan ritel yang semakin ketat dengan fenomena globalisasi menuntut perusahaan untuk tetap *survive* dalam suatu persaingan bisnis. Hal ini tidak terlepas dari peran kepemimpinan organisasi bisnis tersebut. Kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai suatu proses memengaruhi dan memotivasi para pengikut dengan cara menunjukkan nilai-nilai ideal dan moralitas yang tinggi. Kepemimpinan juga akan menentukan perilaku pekerja. Untuk itu perilaku pekerja dalam organisasi bisnis perlu diperhatikan. Menurut Katz yang dikutip Konovsky and Pugh (1994) mengidentifikasi adanya tiga kategori perilaku pekerja, yaitu 1). Individu harus terikat dan berada dalam suatu organisasi, 2). Mereka harus menyelesaikan peran khusus dalam suatu pekerjaan yang dipersyaratkan, 3). Mereka harus terikat pada aktivitas yang inovatif dan spontan melebihi persepsi perannya. Kategori ketiga inilah yang disebut sebagai *organizational citizenship behavior (OCB)*, atau sebagai *the extra-role behavior* (Organ, 1988). Lebih lanjut dijelaskan pula bahwa efektivitas dari masing-masing fungsi dalam sebuah organisasi, mungkin tidak terikat hanya pada perilaku-perilaku *in-role* dari para anggotanya, namun juga tergantung pada perilaku-perilaku peran ekstra. Kepemimpinan transformasional menghasilkan efek langsung pada *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Selain kepemimpinan transformasional hal yang tidak kalah penting dengan perilaku ekstra peran adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins (2005:113), kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari perilaku ekstra peran seorang karyawan. Karyawan yang puas akan cenderung berbicara positif tentang organisasi dimana tempat dia bekerja, membantu individu

lain (teman kerja/sejawat) dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas lebih mudah berbuat lebih banyak terhadap pekerjaannya karena ingin merespon pengalaman positif mereka.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang ada diantaranya yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan perilaku ekstra peran, maka permasalahan yang dikemukakan dalam studi ini adalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku ekstra peran melalui kepuasan kerja karyawan di PT “XYZ” yang ada di Kota Palu.
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT “XYZ” yang ada di Kota Palu.
3. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap perilaku ekstra peran karyawan di PT “XYZ” yang ada di Kota Palu.

II. Tinjauan Pustaka

A. Landasan Teori

1. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Howell *and* Avolio (1993), pemimpin transformasional menganggap bahwa kepentingan bersama dalam organisasi lebih diutamakan daripada kepentingan dirinya sendiri. Artinya pemimpin transformasional bersifat sosial, dalam artian bahwa pemimpin transformasional harus dapat mengalahkan kepentingan sendiri demi kebaikan orang lain. Dengan demikian, dalam pencapaian kinerja para pemimpin transformasional akan membuat para bawahannya akan mencapai kinerja pada tingkatan lebih dari apa yang terpikirkan oleh para bawahan tersebut. Selanjutnya, Bass and Avolio (1990) juga mengemukakan bahwa fungsi utama dari seorang pemimpin adalah pemimpin dapat memberdayakan para karyawannya untuk mempraktekkan pengetahuan yang mereka miliki, artinya para karyawan diberi kewenangan dalam membuat keputusan. Dari pendapat beberapa pakar yang mendefinisikan kepemimpinan transformasional, namun pada umumnya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai seorang pemimpin yang memotori perubahan karyawan kearah yang lebih baik (*agent of change*).

Selanjutnya menurut Northouse (2013:181-183), dimensi kepemimpinan transformasional adalah:

1. Pengaruh Ideal, pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat bagi para pengikutnya.

2. Motivasi yang menginspirasi, pemimpin yang mengomunikasikan harapan tinggi kepada para pengikutnya untuk menjadi setia dan merupakan bagian dari visi bersama dalam organisasi.
3. Rangsangan intelektual, kepemimpinan yang merangsang bawahannya untuk bersikap kreatif dan inovatif, merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri sebagaimana nilai dan keyakinan mereka.
4. Pertimbangan yang diadaptasi, melalui pemberian perhatian secara pribadi dari pemimpin kepada bawahannya, memberikan pelayanan sebagai pelatih dan penasehat, memeriksa kebutuhan individu untuk perkembangan dan peningkatan keberhasilan.

2. Kepuasan Kerja

Pemimpin perusahaan dalam organisasi yang berorientasi pada profit maupun non-profit, harus memperhatikan dan bertanggung-jawab secara moral terhadap kepuasan kerja karyawannya, karena kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Wibowo (2016:415) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini sangat penting untuk aktualisasi diri dan seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya rendah, tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dalam bekerja dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Robbins *and* Judge (2007:107) mendefinisikan kepuasan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Karyawan yang puas akan lebih patuh terhadap panggilan tugas karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka. Kesimpulan awal perilaku yang demikian akan terkait dengan perilaku ekstra peran (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*), karena perilaku karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, maka dia tidak akan segan-segan untuk membantu rekan kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hughes, et al, (2012:337) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Moynihan, et.al (1999) menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota lain dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menantang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai

perilaku yang kontraproduktif. Ketidakpuasaan juga alasan utama seseorang meninggalkan organisasi.

Dimensi kepuasan kerja, dimana karyawan memiliki respon aktif dapat dijelaskan sebagai berikut (Robbins and Judge, 2007:469),

1. Pekerjaan itu sendiri dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung-jawab yang menantang.
2. Gaji, sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini dapat dipandang sebagai hal yang dianggap pantas, dibandingkan dengan orang lain dalam satu organisasi.
3. Kesempatan promosi, merupakan kesempatan untuk maju dalam organisasi dan memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.
4. Pengawasan, kemampuan penyelia/pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Rekan kerja, adalah tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

3. Perilaku Ekstra Peran (*Organizational Citizenship Behavior – OCB*).

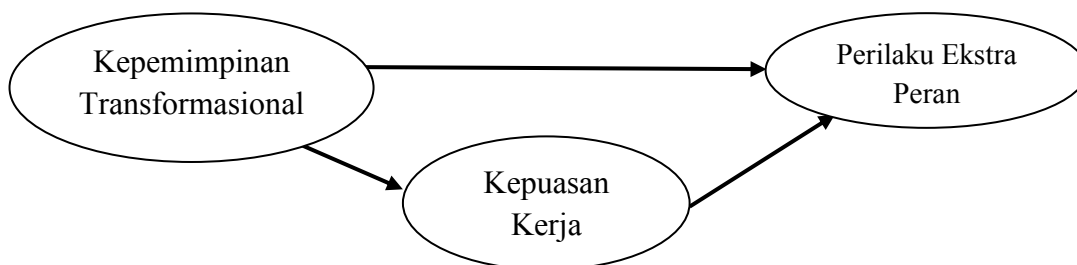
Perilaku kerja, *the extra role, personal behavior* sering diistilahkan dengan *Organizational Citizenship Behavior* atau sering juga disebut perilaku ekstra peran. Dari berbagai istilah tersebut memiliki suatu pengertian yang sama, yaitu suatu perilaku kerja karyawan yang bekerja tidak hanya pada tugasnya (*in-role*), tetapi juga bekerja tidak secara kontrak mendapatkan kompensasi berdasarkan sistem penghargaan atau sistem penggajian formal (*beyond the job*). Istilah lain dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut Alotaibi (2001) adalah “*extra role behavior*”. Perilaku ekstra peran berarti perilaku etika atau “*prosocial*” dengan keleluasaan melakukan sesuatu hal, seperti memeberikan pertolongan kepada pendatang baru dalam organisasi, membantu pekerja lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan, dan tidak membicarakan hal-hal yang tidak penting, pada saat istirahat.

Organ (2006:8) mendefinisikan perilaku ekstra peran sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan tegas mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. Untuk itu dapat diidentifikasi tiga

perilaku pekerja, yaitu: 1). Individu terikat dan berada dalam suatu organisasi. 2). Harus menyelesaikan peran khusus dalam suatu pekerjaan, serta 3). Harus terikat pada aktivitas yang inovatif dan spontan melebihi persepsi perannya (Powell and Meyer, 2004). Kategori terakhirlah yang sering disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Organ (1988) menyatakan bahwa perilaku ekstra peran diimplementasikan dalam bentuk perilaku, 1). *Altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan rekan sekerja. 2). *Courtesy*, yaitu membantu rekan kerja untuk mencegah timbulnya masalah. 3). *Sportmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, 4). *Civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi, dan 5). *Conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan organisasi.

Bertitik tolak dari landasan teori yang telah dijelaskan tersebut, maka dapat dikemukakan suatu konsep kerangka pemikiran yang akan dibangun dalam penelitian ini. Konsep pemikiran tersebut terdiri dari variabel eksogen, yaitu kepemimpinan transformasional yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang merupakan variabel endogen dan sekaligus dapat pula berfungsi sebagai variabel eksogen ketika berpengaruh pada variabel tujuan, yaitu perilaku ekstra peran. Variabel yang demikian biasa disebut sebagai variabel antara (intervening atau moderating). Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada Gambar berikut.



Gambar 1
Model Kerangka Penelitian yang diajukan

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian verifikatif (*virificative research*) adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya, sehingga diperoleh hasil penelitian yang memperkuat atau menggugurkan teori atau hasil penelitian sebelumnya (Sugiyono, 2009:110), Penelitian ini dilakukan di PT. “XYZ” Kota Palu, sebagai objek penelitian adalah karyawan staff bagian store dan supporting, yang keseluruhannya adalah 134 orang. Demi

efektifitas penelitian ini, maka jumlah populasi akan diambil seluruhnya untuk dijadikan sampel (metode sensus). Hal ini dilakukan untuk memenuhi besarnya sampel penelitian dengan analisis jalur. Menurut Ghazali (2005:21) besar sampel yang diperlukan dalam penelitian dengan model estimasi menggunakan *maximum likelihood* (ML), minimum dibutuhkan sampel sebesar 100. Jadi dapat direkomendasikan bahwa ukuran sampel antara 100 sampai 200 harus digunakan untuk metode estimasi ML.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan perilaku ekstra peran mempunyai nilai *r*-hitung lebih besar dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini valid. Sedangkan hasil Uji Reliabilitas memberikan suatu gambaran bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dikatakan memiliki suatu keandalan (*reliable*) (*cronbach's Alpha* > 0,70). Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden dalam mengukur variabel kepemimpinan transformasional (X_1) melalui indikator yang dituangkan dalam pernyataan yang diajukan di kuesioner adalah konsisten dan memiliki tingkat kepercayaan sebesar 83,3% (nilai *cronbach's alpha* = 0,833). Tingkat kepercayaan variabel kepuasan kerja (Y_1) sebesar 83% (nilai *cronbach's alpha* = 0,830), dan tingkat kepercayaan variabel perilaku ekstra peran (Y_2), sebesar 88,0 %, yang ditunjukkan dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,880 (Santoso, 2000:206).

Teknik analisis jalur digunakan untuk menguji besarnya kontribusi pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X terhadap variabel Y_1 dan Y_2 . Analisis korelasi dan regresi merupakan dasar perhitungan dari perhitungan koefisien jalur.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Ekstra Peran

Hasil pengolahan data pada analisis regresi, dapat dijelaskan pada Tabel-Tabel berikut:

Tabel 1

Analisis Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Ekstra Peran

Model	B	Std error	T	Sig.
Constanta	1,438	,304	4,734	,000
Kepemprans	,187	,057	3,128	,002
R = 0,678 Rsquare = 0,547				
Sig. = 0,02				

Sumber: Pengolahan Data Primer (2017)

Pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku ekstra peran (nilai signifikansi sebesar $0,02 < 0,05$). Besarnya kontribusi pengaruh sebesar 67,8% ($R = 0,678$), sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti-sertakan dalam penelitian ini. Hal ini berarti melalui kepemimpinan transformasional, dapat memengaruhi perilaku ekstra peran karyawan.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional di PT “XYZ” yang ada di Kota Palu, pada kriteria baik. hal ini ditunjukkan dengan nilai mean sebesar 4,188. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan ditunjukkan dengan pemimpin yang selalu melakukan komunikasi dengan para karyawannya baik dalam pelaksanaan tugas maupun penyusunan kebijakan perusahaan. Hal ini ditunjukkan pada setiap bulan berjalan CEO beserta jajarannya melakukan rapat secara rutin diikuti oleh seluruh Manager Store dan Supporting Staff yang dipimpin langsung oleh Koordinator Wilayah. Komunikasi dengan para karyawan akan dilakukan pada saat pergantian shift dalam setiap hari oleh seluruh Manager Store dan Supporting Staff. Dalam komunikasi tersebut, baik Koordinator Wilayah maupun Manager Store dan Supporting Staff, memberikan kesempatan kepada para bawahannya untuk menyampaikan kemajuan kerja, dan saran-saran dari pelaksanaan tugas dan kendala-kendala yang dihadapi untuk dipecahkan secara bersama-sama. Pelaksanaan kegiatan ini tidak dalam item penggajian, namun hal ini merupakan bentuk tanggung-jawab bersama demi kelancaran dan efektivitas tercapainya sasaran organisasi.

Disamping itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa dimensi pengaruh ideal dalam kepemimpinan transformasional yang dilakukan di PT “XYZ” Kota Palu, sangat berperan penting dalam memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi organisasi. Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin bertindak sebagai teladan yang kuat bagi karyawannya sehingga karyawan tersebut terinspirasi untuk melakukan apa yang pemimpin juga lakukan. Sebagai contoh, seorang pemimpin dengan senang hati dan sukarela membantu kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan tanpa diminta dan meminta imbalan. Perilaku yang demikian inilah yang dikatakan oleh Organ (2006:8) dan Powell and Meyer (2004) sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai perilaku ekstra peran.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja (nilai sig = $0,00 < 0,05$). Hasil penelitian juga menunjukkan kepuasan kerja termasuk pada kategori baik (nilai mean rata-rata

sebesar 4,113). Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. “XYZ” Kota Palu diperlukan kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh para pemimpinnya.

Tabel 2
Analisis Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Model	B	Std error	T	Sig.
Constanta	2,647	,434	6,104	,000
Kepemprans	,494	,079	6,887	,000
R = 0,682 Rsquare = 0, 601 Sig. = 0,00				

Sumber: Pengolahan Data Primer (2017)

Pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa bentuk perilaku yang diakibatkan adanya pemahaman dasar pengertian dan konsep kepuasan dalam diri individu karyawan setelah melakukan suatu pekerjaan yang diakibatkan adanya kepemimpinan yang dirasakan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada analisis regresi sebesar 0,000. Kontribusi besarnya pengaruh persepsi karyawan mengenai kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan karyawan sebesar 68,2% (nilai R = 0,682).

Hasil perhitungan nilai mean pada item-item pernyataan dalam kuisioner untuk mengukur kepemimpinan transformasional di PT. “XYZ” Kota Palu cukup besar (4,434 pada skala 1-5). Hal ini berarti bahwa rata-rata karyawan di PT. “XYZ” Kota Palu akan merubah sikapnya setelah terinspirasi dengan pemimpinnya yang selalu memberikan contoh-contoh dalam bekerja. Disamping itu mereka juga menyatakan setuju bahwa seorang pemimpin seharusnya dapat menerima kritik maupun saran dalam mengambil keputusan untuk melaksanakan dan mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan serta mencapai strategi secara konsisiten di satuan kerjanya. Salah satu tugas pemimpin adalah bagaimana menjalankan organisasi agar dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, sehingga dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat memahami dan bekerja sama dengan bawahannya. Pada hakekatnya keteladanan seorang pemimpin akan membawa pengaruh yang positif kepada bawahannya untuk senantiasa berperilaku baik. Disamping itu interaksi dan komunikasi antara pemimpin dan bawahan juga sangat penting untuk membangun komitmen bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Adanya interaksi tersebut, informasi-informasi penting dalam perencanaan program dan kegiatan dapat dikumpulkan yang pada akhirnya dapat dipilih alternatif yang terbaik untuk kemudian diputuskan dan dijalankan bersama-sama. Hal inilah yang menjadikan karyawan merasa puas dalam bekerja, sehingga karyawan mencapai kepuasan kerja yang sesungguhnya.

Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Perilaku Ekstra Peran

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra peran. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa kepuasan kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan perilaku ekstra peran, dengan perolehan nilai mean sebesar 3,756 yang termasuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk dapat meningkatkan perilaku ekstra peran dibutuhkan kepuasan kerja. Hasil ini memberi arti bahwa meningkatnya kepuasan kerja sebagai gambaran sikap dari karyawan di PT. “XYZ” Kota Palu terhadap pekerjaannya maupun balas jasa yang diterimanya akan meningkatkan perilaku ekstra peran mereka dalam membentuk perilaku tanpa pamrih kepada rekan kerja dan satuan kerja.

Shweta dan Srirang (2010), mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi perilaku ekstra peran (*OCB*) antara lain: disposisi individu dan motif individu, kohesivitas kelompok, sikap pegawai (komitmen organisasi dan kepuasan kerja), kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi. Dimensi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara jelas berhubungan dengan *OCB*. Akan tetapi yang lebih penting untuk *OCB* adalah karyawan harus merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil, bahwa prosedur dan hasil adalah adil. Ada hubungan yang kuat antara keadilan dan *OCB*. Pemimpin sekarang harus dapat bersikap bijaksana bukan hanya mencoba meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, tetapi juga *OCB* karyawan (Luthans, 2006:251). Sedangkan pada dimensi rekan kerja, para karyawan merasa puas dengan rekan kerja saat ini, karena rekan kerja senantiasa saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, suasana kekeluargaan telah dibangun dengan baik, serta rekan kerja banyak memberikan solusi dan ide-ide untuk memecahkan masalah pekerjaan dan memperbaiki pekerjaan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Tabel 3

Analisis Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Model	B	Std error	T	Sig.
Constanta	1,348	,304	4,734	,000
Kepuasan kerja	,668	,052	11,160	,000
R = 0,689 Rsquare = 0,605 Sig. = 0,00				

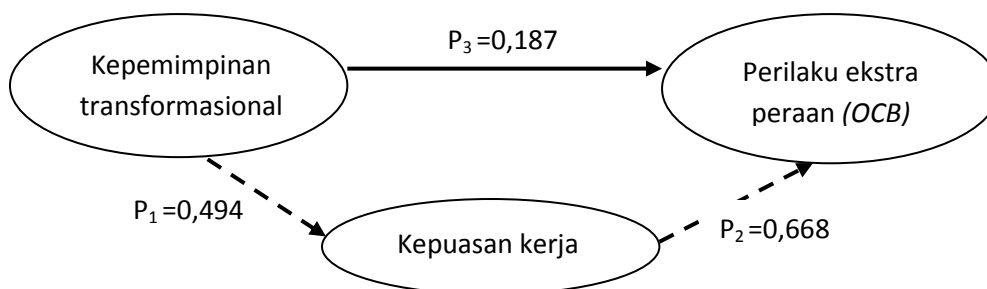
Sumber: Pengolahan Data Primer (2017)

Dari Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra peran. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,005). Sedangkan kontribusi

pengaruhnya cukup besar. Hal ini ditunjukkan pada nilai R sebesar 0,689. Artinya kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra peran sebesar 68,9%, selebihnya (32,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti-sertakan dalam penelitian ini. Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra peran lebih besar dibandingkan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku ekstra peran.

Pengaruh kepuasan kerja Karyawan PT. “XYZ” Kota Palu terhadap perilaku ekstra peran yang cukup tinggi, hal ini ditunjukkan dengan angka mean sebesar 4,40 pada skala pengukuran 1-5. Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap perilaku ekstra peran ditunjukkan dengan pernyataan pada dimensi gaji yang diterima karyawan. Pada dimensi ini rata-rata responden setuju bahwa organisasi di PT. “XYZ” Kota Palu sudah memberikan gaji yang memadai, uang makan dan uang transport maupun tunjangan lainnya dibayarkan tepat waktu dan tepat jumlah, sehingga kebutuhan hidup terpenuhi. Namun penghasilan ini masih perlu ditingkatkan, mengingat kebutuhan hidup sehari-hari yang terus meningkat. Dengan adanya perhatian dari instansi tempat bekerja tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak pada prestasi dan perilaku ekstra peran.

Proses hubungan dan pengaruh antar ke tiga variabel yang diteliti (kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan perilaku ekstra peran-OCB) dapat dilihat pada gambar berikut,



Gambar 2. Model Hubungan Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Pada Gambar 2. dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional oleh jajaran pemimpin satuan kerja dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap perilaku ekstra peran yang dilaksanakan sehari-hari, baik di tempat kerja pada jam kerja maupun di luar tempat kerja di luar jam kerja. Kepuasan kerja merupakan variabel yang meng-*intervensi* pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional sebagai variabel eksogen terhadap variabel endogen yaitu perilaku ekstra peran. Formulasi pengaruh antar variabel dapat dilihat pada perhitungan berikut (Ghozali, 2005:21)

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional ke perilaku ekstra peran melalui kepuasan kerja	$= p1 \times p2$ $= 0,494 \times 0,668$ $= 0,330$
Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional ke perilaku ekstra peran	$= p3$ $= 0,187$
Total pengaruh (korelasi kepemimpinan transformasional ke perilaku ekstra peran)	$= p1 + (p1 \times p2)$ $= 0,187 + 0,330$ $= 0,517$

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan formulasi tersebut di atas dapat diketahui bahwa total pengaruh (korelasi kepemimpinan transformasional ke perilaku ekstra peran) sebesar 0,517, nilai ini lebih kecil daripada nilai $p2$ (0,668). Nilai $p3$ sebesar 0,187, nilai ini lebih kecil dari $p1 \times p2$ yang besarnya 0,330. Hal ini mengindikasikan bahwa terjadinya pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap perilaku ekstra peran melalui kepuasan kerja karyawan lebih kuat dari pada pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, kepuasan kerja karyawan merupakan variabel yang mengintervensi (*intervening*) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku ekstra peran karyawan. Persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh jajaran pemimpin dari unit kerja dapat memengaruhi terbentuknya sikap karyawan terhadap kepuasan kerjanya yang selanjutnya akan memengaruhi perilaku karyawan untuk menerapkan perilaku ekstra peran dalam kehidupan-kerjanya sehari-hari (pengaruh tidak langsung ditunjukkan dengan nilai $p1 \times p2$ sebesar 0,330 lebih besar daripada pengaruh langsung yang ditunjukkan dengan nilai $p3$ sebesar 0,187). Semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh jajaran pemimpin unit kerja, dapat meningkatkan sikap karyawan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dan pada gilirannya akan dapat meningkatkan pula perilaku ekstra peran.

Hasil penelitian ini memberi arti bahwa meningkatnya kepuasan kerja sebagai gambaran sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya maupun balas jasa yang diterimanya. Hal ini akan meningkatkan perilaku ekstra peran (*OCB*) dalam bentuk perilaku tanpa pamrih dalam melayani konsumen yang datang berbelanja dan adanya saling membantu diantara teman sekerja. Berdasarkan pengamatan langsung di perusahaan PT “XYZ” di Kota Palu, dapat diketahui bahwa dalam hubungan dengan kepemimpinan, perilaku ekstra peran (*OCB*) yang ditunjukkan oleh karyawan merupakan wujud kontribusi dari kepuasan kerja mereka. Dalam arti, kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan dapat meningkatkan perilaku ekstra peran (*OCB*). Kepuasan kerja karyawan, sebagai gambaran sikap mereka terhadap tugas dan tanggungjawab maupun balas jasa yang diperoleh dari setiap pekerjaan secara keseluruhan dapat meningkatkan perilaku

ekstra peran (*OCB*). Sikap karyawan PT “XYZ” di Kota Palu, dapat ditunjukkan dalam bentuk pengakuan hasil kerja yang diperoleh, kompensasi yang diterima, tantangan pekerjaan (misalnya merubah display pajangan toko dalam setiap minggu, setiap bulan atau bahkan setiap tahun, supaya terjadi perubahan suasana dan penampilan yang lebih menarik), pengawasan, kondisi kerja dan rekan kerja, akan dapat berpengaruh pada perilaku tanpa pamrih untuk saling membantu menyelesaikan pekerjaan antar sesama teman sekerja, bersikap positif dalam bekerja (seperti melayani konsumen dengan sopan dan penuh perhatian, menjaga cara berpakaian, menjaga kebersihan gerai toko, dan lain sebagainya), disiplin pada waktu dan administrasi, keterlibatan diri dan selalu memunculkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini tidak terlepas dari peran kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh jajaran pemimpin di perusahaan, seperti karyawan menaruh rasa kagum dan hormat terhadap pemimpinnya sehingga muncul kepercayaan karena pemimpinnya selalu bekerja bersama-sama karyawannya, pemimpin dapat memberikan penghargaan yang jelas terhadap prestasi yang dicapai karyawan, pemimpin dapat menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif dan memotivasi karyawan untuk mencari pendekatan-pendekatan baru dalam melaksanakan tugas. Selain itu pemimpin perusahaan PT “XYZ” mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan karyawan dan secara khusus bersedia membantu kebutuhan-kebutuhan karyawan akan pengembangan karir dengan memperhatikan kinerja masing-masing karyawan.

Temuan empiris ini mendukung hasil penelitian Sosik (1997) yang mengatakan bahwa kelompok yang berada di bawah kepemimpinan transformasional yang tinggi akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan kelompok yang bekerja di bawah kepemimpinan transformasional yang rendah. Sedangkan temuan penelitian yang dilakukan oleh Murphy et al. (2002) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku ekstra peran (*OCB*) yang tercermin dalam *altruism* yaitu perilaku suka menolong tanpa pamrih dan mementingkan kepentingan bersama. Sehingga variabel ini merupakan ukuran yang paling kuat dalam menghubungkan perilaku ekstra peran (*OCB*).

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi perilaku ekstra peran, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Kepuasan kerja karyawan terbukti menjadi variabel antara (*entervening*) pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku ekstra peran (*OCB*) karyawan.
3. Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap perilaku ekstra peran karyawan, terbukti lebih kuat pengaruhnya dari pada pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku ekstra peran karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian yang dirangkum dalam kesimpulan tersebut, untuk meningkatkan perilaku ekstra peran karyawan, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Koordinator wilayah Sulawesi Tengah, beserta manager store dan supporting staff sebagai penggerak organisasi hendaknya tetap mempertahankan penerapan kepemimpinan transformasional yang telah diterapkan pada satuan kerja organisasi PT. “XYZ” di Kota Palu. Sikap pemimpin yang selalu menekankan visi mengenai masa depan satuan kerja kepada karyawan, hendaknya dirubah dan perlu adanya suatu pendekatan baru agar lebih efektif dalam pencapaian visi organisasi. Pemimpin hendaknya mempertahankan bila perlu lebih meningkatkan contoh teladan yang baik dan melakukan pendekatan dengan menerima saran dan kritik dari bawahan terhadap pencapaian visi satuan kerja, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja guna mencapai visi secara bersama-sama
2. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. “XYZ” Kota Palu, hendaknya jajaran pemimpin pada satuan kerja mampu melakukan pemerataan penghasilan dengan asas keadilan terhadap karyawan. Memberikan promosi dengan objektif sesuai dengan kinerja yang dicapai dan aturan-aturan yang berlaku, melakukan pengawasan terhadap bawahan dengan baik serta mengingatkan para karyawan agar selalu menjaga hubungan baik antar sesama karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya, agar teori perilaku ekstra peran dapat berkembang, maka penelitian dapat diarahkan pada penerapan perilaku ekstra peran dalam organisasi nir laba, organisasi profesional maupun organisasi kerja temporer, seperti buruh bangunan, buruh tambang, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alotaibi, A. G., 2001. Antecedents of Organizational Citizenship Behavior: a Study of Public Personal in Kuwait. *Journal of Public Personal Management*. Vol. 30. No.3. pp, 363-376
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. 1990. The Implication of Transactional and Transformational Leadership for Individual, Team and Organizational Development. In W Pasmore and R.W Woodman (Eds). *Research in Organizational Change and Development*. Vol. 4, pp. 231-272. Greenwich, CT. JAI Press.
- Ghozali, Imam., 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Howell , J.M. and Avolio B. J. (1993), The Ethics of Characteristic Leadership: Submission or Liberation? *Academy of Management Executive*, Vol. 6 (2). pg. 43-54
- Hughes, R.L., Ginnett, R.C., and Curphy, G.J. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran Dari Pengalaman, Edisi Ke-Tujuh*. Jakarta. Salemba Humanika.
- Konovsky, A.M. and Pugh, D.S. 1994. Citizenship Behavior and Social Exchange. *The Academy of Management Journal*. Vol. 37, no. 3, pp. 656-669
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi 10*. Yogyakarta; Penerbit Andi.
- Moynihan, M.L., Timothy , M.G., and Patrick M.W., 1999. *High Performance HR Practice and Customer satisfaction: Employee Process Mechanism, CAHRS Working Paper. No. Wp 02-09, pp. 1-27*. Cornell University.
- Murphy, G., Athanasou, J., and King, N. 2002. Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: Study of Australian Human Service Professionals. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 17, no. 4, pp. 287-297
- Northouse, Robert. 2013. *Kepemimpinan*. Jakarta; PT. Indeks
- Organ, D.W., P.M. Podsakoff; S.B. Mackenzie, 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications. Inc.
- Organ, D.W. 1998. The Motivational basis of Organizational Citizenship Behavior. In B.M. Staw and L.L. Cummings (Eds). *Research in Organizational Behavior*, Vol. 12, pp. 43-72. Greenwich, CT. JAI Press.
- Powell, D.M., and Meyer, J.P., 2004. Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 65, pp. 157-177
- Robbins, S.P. and Judge, Timothy, A. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 2005. *Organizational Behavior, 11th edition*, new Jersey: Prentice Hall. Inc

- Santoso, Singgih., 2000. *Statistik Parametrik*. Jakarta. PT. Elexmedia Media Komputindo, Gramedia.
- Sosik, John, J. 1997. Effect of Transformational Leadership and Anonymity on Idea Generation in Sumputer-Mediated Groups. *Group and Organization Management*, 22 (4); pp 450-487.
- Shweta, J., and Srirang, J. 2010. Determinant of Organizational Citizenship Behavior: A Review of Literature. *Journal of Management and Public Policy*. Vol. 1, no. 2, pp. 27-36
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Udiyana Ida Bagus Gede, 2011. *Perilaku Organizational Citizenship*. Paramita.Surabaya.<https://repositori.stimihandayani.ac.id/phocadownloadpap/userupload/BUKU%201.pdf>
- Udiyana Ida Bagus Gede, Wignjohartojo, Parwoto, Sulasmi, Siti 2015. Mama model approach : Its implication to commitment and organization citizenship behavior of operational hotel employee. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 6, No. 2 hal. 165-177.
<https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/article/download/4304/3743>
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja. (Edisi Ke-Lima)*. Jakarta. PT. Raja-Grafindo Persada.

PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DALAM PENGELOLAAN DESA WISATA BAYUNGGEDE, DI KECAMATAN KINTAMANI KABUPATEN BANGLI

Oleh :

I Wayan Sonder¹

Fatrisia Yulianie²

Abstrak

Pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan dan pengembangan daya tarik wisata mutlak diperlukan, karena masyarakat setempat sebagai kelompok yang pertama terkena dampak baik yang positif maupun negatif. Fokus tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui potensi dan bentuk pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan Desa Wisata Bayunggede. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi dan studi kepustakaan. Data yang terkumpul berupa data kualitatif dianalisis dengan teknik analisis data deskriptif kualitatif. Hasil penelitian mendapatkan bahwa pengelolaan desa wisata bayunggede sudah menerapkan pemberdayaan masyarakat dengan pembentukan POKDARWIS Bayunggede yang beranggotakan warga masyarakat setempat. Pengelolaan Desa Wisata Bayunggede oleh POKDARWIS belum berjalan optimal jika dilihat dari fungsi pengelolaan/manajemen. Hal tersebut tidak terlepas dari keterbatasan sumberdaya manusia, dana, dan kemampuan manajerial.

Kata kunci: potensi, pemberdayaan masyarakat, pengelolaan, desa wisata.

Abstract

Community empowerment in the management and development of tourist attraction is absolutely necessary, because the local community as the first group is affected both positively and negatively. The purpose of this research focus is to find out the potential and forms of community empowerment in the management of Bayunggede Tourism Village. Data collection techniques used are interviews, observation and literature study. The data collected in the form of qualitative

1 Akademi Pariwisata (AKPAR) Denpasar

2 Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional

data was analyzed by descriptive qualitative data analysis techniques. The results of the study found that the management of the tourism village in Bayunggede had implemented community empowerment with the establishment of POKDARWIS Bayunggede which consisted of local community members. The management of the Bayunggede Tourism Village by POKDARWIS has not run optimally when viewed from the management / management function. This is inseparable from the limitations of human resources, funds, and managerial capabilities.

Keywords: *potential, community empowerment, management, tourism village.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan perkembangan pariwisata di berbagai negara di belahan dunia sangat didukung dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi transportasi telah memudahkan manusia untuk melakukan perjalanan dari suatu daerah ke daerah lainnya dengan waktu yang lebih cepat. Selain itu kemajuan teknologi informasi memungkinkan akses informasi khususnya informasi pariwisata dengan lebih cepat dan luas, sehingga seseorang akan dengan mudah mendapatkan informasi tentang pariwisata suatu negara. Di Indonesia pariwisata telah menjadi salah satu industri andalan dalam menghasilkan devisa negara. Hal tersebut didukung dengan besarnya potensi pariwisata yang dimiliki, oleh Indonesia sebagai Negara kepulauan, dengan keanekaragaman budaya masyarakatnya. Pembangunan pariwisata Indonesia dilakukan dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan (stakeholder) untuk mencapai tujuan pembangunan pariwisata yang telah ditetapkan.

Pembangunan pariwisata di Indonesia berdasarkan Undang Undang No. 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan mempunyai tujuan antara lain: meningkatkan pertumbuhan ekonomi, meningkatkan kesejahteraan rakyat, menghapus kemiskinan, mengatasi pengangguran, melestarikan alam, lingkungan, dan sumber daya, memajukan kebudayaan, mengangkat citra bangsa, memupuk rasa cinta tanah air, memperkuat jati diri dan kesatuan bangsa dan mempererat persahabatan antarbangsa. Tujuan pembangunan pariwisata Indonesia tidak hanya diprioritaskan untuk kepentingan ekonomi, tapi juga untuk pelestarian sumber daya, meningkatkan kesatuan bangsa dan persahabatan antar bangsa. Pembangunan pariwisata Indonesia harus selalu mengedepankan pembangunan pariwisata berkelanjutan (*sustainable tourism*) yang memberi manfaat positif bagi kehidupan masyarakat dan kelestarian lingkungan.

Bali merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang dikenal sebagai salah satu destinasi wisata terbaik dunia. Destinasi wisata Bali dikenal dengan keindahan alam dan keunikan budaya

masyarakat, serta keramahan masyarakat. Potensi-potensi wisata tersebut telah dikembangkan menjadi suatu daya tarik wisata yang didukung dengan prasarana dan sarana pariwisata. Pengembangan pariwisata Bali telah mampu menarik wisatawan untuk berkunjung dan menghabiskan liburannya di destinasi wisata ini.

Kabupaten Bangli merupakan salah satu kabupaten yang ada di Bali yang terletak dibagian tengah Pulau Bali dan tidak mempunyai wilayah laut. Walaupun tidak memiliki wilayah laut, daerah ini juga memiliki potensi wisata alam yang sangat indah yaitu panorama Gunung dan Danau Batur. Keindahan alam Gunung Api Batur telah ditetapkan sebagai situs warisan budaya geopark dunia (global geopark) yang pertama di Indonesia oleh UNESCO. Selain itu potensi wisata yang dimiliki adalah potensi wisata perdesaan, yang dapat dikembangkan dengan pengembangan desa wisata terpadu yang pengembangannya melibatkan unsur potensi alam dan budaya secara utuh. Pengembangan desa wisata diharapkan akan memberikan manfaat ekonomi untuk kesejahteraan masyarakat, pelestarian lingkungan dan kehidupan sosial budaya masyarakat setempat.

Desa Bayung Gede merupakan salah satu desa di kecamatan Kintamani Kabupaten Bangli yang termasuk kawasan Geopark Dunia Gunung Api Batur telah dikenal dengan berbagai potensi wisata baik yang berupa potensi alam dan budaya masyarakatnya. Dari sisi potensi alam Desa Bayunggede dikenal sebagai salah satu daerah penghasil buah jeruh dan sayur mayur. Selain potensi alam desa ini dikenal dengan keunikan social budaya masyarakatnya. Keunikan budaya Desa Bayunggede telah menarik bagi orang asing untuk berkunjung sejak jaman penjajahan tepatnya tahun 1940 sudah dikunjungi oleh antropolog asing yang bernama Margaret Mead bersama suaminya Antropolog Gregory Bateson pernah tinggal di Desa Bayung Gede dan banyak menulis artikel-artikel yang dimuat oleh majalah ilmiah seperti *The Yale Review* (1940) dan *The American Scholar* (1942), yang secara tidak sengaja menggaungkan nama Bali. Desa Bayunggede juga merupakan cikal bakal terbentuknya Desa Wisata Penglipuran yang telah dikenal sebagai daya tarik wisata pedesaan terbersih di Dunia.

Desa Wisata Bayunggede telah ditetapkan sebagai salah satu Desa Wisata yang ada di Kabupaten Bangli melalui Peraturan Bupati Bangli No. 16 Tahun 2014 tentang desa wisata. Pengembangan potensi wisata yang ada di Desa Bayunggede telah dilakukan oleh pemerintah, baik oleh pemerintah pusat, provinsi maupun pemerintah kabupaten serta masyarakat. Pengembangan Desa Wisata Bayunggede telah dilakukan dengan penataan lingkungan fisik, pembangunan prasarana dan sarana pendukung pariwisata, seperti penataan lingkungan desa, pembangunan loket, pembangunan tempat parkir, dan toilet bagi wisatawan serta warung pariwisata. Pengembangan yang telah dilakukan oleh pemerintah dan masyarakat belum mampu menjadikan Desa Wisata Bayunggede sebagai salah satu daya tarik wisata unggulan di Kintamani dan memberi manfaat ekonomi yang optimal bagi masyarakat. Hal tersebut terjadi karena belum optimalnya pengelolaan Desa Wisata Bayunggede. Penelitian ini menitikberatkan pada peluang dan tantangan pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan desa wisata bayunggede di

Kecamatan Kintamani Kabupaten Bangli. Melalui penelitian ini diharapkan akan teridentifikasi peluang dan tantangan sebagai masukan dalam pemberdayaan masyarakat untuk mengelola Desa Wisata Bayunggede.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Menurut Payne (dalam Pitana, 2011: 2), pemberdayaan adalah proses untuk membantu masyarakat mendapatkan daya, kekuatan, atau kemampuan untuk mengambil keputusan dan tindakan, termasuk mengurangi kendala pribadi dan sosial di dalam mengambil keputusan dan tindakan tersebut.

Konsep pemberdayaan muncul sebagai usaha untuk memberikan masyarakat lokal atau masyarakat marginal agar terlepas dari ketidakmampuan bersuara (*voicelessness*) dan ketidakberdayaan (*powerlessness*) (Pitana, 2011: 3).

Menurut World Bank 2002 (Pitana, 2011: 4), pemberdayaan pada dasarnya berisikan empat elemen pokok yaitu:

1. *Access to information* (akses terhadap komunikasi), karena informasi adalah modal dalam pengembangan kemandirian;
2. *Inclusion/participation* (penyertaan/partisipasi), yaitu kesempatan berpartisipasi dalam pembangunan pariwisata baik dalam proses perencanaan, pelaksanaan maupun pemanfaatan hasilnya sangat penting bagi masyarakat lokal;
3. *Accountability* (akuntabilitas). Akuntabilitas berbagai pihak sangat diperlukan, termasuk dalam pengembangan kebijakan, pelaksanaan di lapangan, maupun pemanfaatan sumber daya termasuk dana; dan
4. *Local organizational capacity* (kapasitas organisasi lokal). Proses pemberdayaan masyarakat harus berisikan peningkatan kemampuan masyarakat untuk bekerjasama, mengembangkan dan memperkuat organisasi lokal, serta memobilisasi sumber daya untuk mengatasi berbagai permasalahan yang merupakan kepentingan bersama.

Pitana (1999:76) melihat pembangunan pariwisata kerakyatan berbeda dengan pariwisata konvensional. Pembangunan ini lebih dikenal dengan model *bottom up*, pembangunan sebagai *social learning* menuntut adanya partisipasi masyarakat lokal dalam pembangunan dan pengelolaannya.

Menurut Korten (dalam Pujaastawa, 2002: 16) menyatakan tiga alasan dasar mengenai pentingnya *community management* dalam pembangunan. Pertama, adanya *local variety* (variasi

lokal) yang tidak dapat diberikan perlakuan sama, di mana situasi daerah yang berbeda menuntut sistem pengelolaan yang berbeda sehingga masyarakat lokal yang paling memahami situasi daerahnya. Kedua, adanya *local resources* (sumber daya lokal) yang secara tradisional telah dikelola oleh masyarakat setempat dari generasi ke generasi, pengambilan pengelolaan akan menimbulkan ketersinggungan bila tidak melibatkannya. Ketiga, adanya *local accountability* (tanggung jawab lokal) yang berarti bahwa pengelolaan yang dilakukan oleh masyarakat setempat biasanya lebih bertanggung jawab, karena berbagai hal yang dilakukan terhadap sumber daya akan berpengaruh langsung terhadap mereka.

Masyarakat setempat harus mengawasi atau mengontrol pembangunan pariwisata dengan ikut terlibat dalam menentukan visi pariwisata, mengidentifikasi sumber-sumber daya yang akan dipelihara dan ditingkatkan, serta mengembangkan tujuan-tujuan dan strategi untuk pengembangan dan pengelolaan daya tarik wisata. Masyarakat juga harus berpartisipasi dalam mengimplementasikan strategi yang telah disusun sebelumnya.

Partisipasi masyarakat dalam pembangunan pariwisata diartikan sebagai keterlibatan secara aktif dalam setiap proses pengembangan dari industri pariwisata, yaitu mulai dari perencanaan, penentuan rancangan, pelaksanaan, sampai dengan pengawasan dan pengevaluasian, dan penikmatan hasilnya (Pitana, 1999 : 78). Keterlibatan masyarakat dalam proses tersebut menjadi kontrol yang sangat efektif dan menjamin pengembangan suatu obyek wisata sesuai dengan perencanaan. Pengaturan ketentuan tentang daya tampung suatu obyek wisata harus dilaksanakan dengan musyawarah yang melibatkan masyarakat lokal dan tidak berdasarkan atas kepentingan seseorang atau golongan

Pembangunan berbasis komunitas merupakan paradigma alternatif terhadap kegagalan paradigma birokratis yang dianggap menciptakan ketergantungan masyarakat perdesaan terhadap birokrasi. Atas dasar itulah, Korten (1986), memperkenalkan paradigma kerakyatan (*people centered development*). Korten mengungkapkan bahwa pembangunan kerakyatan adalah sebagai produk dan prakarsa kreatif masyarakat dengan tujuan untuk mewujudkan pemberdayaan. Moeljarto (1993:26) dalam teori manajemen komunitas, pengelolaan sumber daya yang bertumpu pada komunitas. Dalam pengoperasian pengelolaan manajemen komunitas, mengacu kepada tiga alasan mendasar yang dikemukakan oleh Korten (1986:5), yaitu:

1. *Local variety*, maksudnya variasi kehidupan masyarakat lokal ataupun kehidupan yang berbeda menuntut sistem pengelolaan yang berbeda, tidak dapat diberikan perlakuan sama dan masyarakat lokal yang paling akrab dengan situasinya.
2. *Local Resource*, artinya sumber daya secara tradisional dikuasai dan dikelola oleh masyarakat setempat.

3. *Local Accountability*, yaitu tanggung jawab lokal, yaitu pengelolaan yang dilakukan oleh masyarakat setempat biasanya lebih bertanggung jawab karena kegiatan yang dilakukan secara langsung akan mempengaruhi hidupnya

Desa wisata adalah suatu bentuk integrasi antara atraksi, akomodasi dan fasilitas pendukung yang disajikan dalam suatu struktur kehidupan masyarakat yang menyatu dengan tata cara dan tradisi yang berlaku (Nuryanti, 1993). Desa Wisata (rural tourism) merupakan pariwisata yang terdiri dari keseluruhan pengalaman pedesaan, atraksi alam, tradisi, unsur - unsur yang unik yang secara keseluruhan dapat menarik minat wisatawan (Joshi, 2012) dalam Antara dan Sukma Arida, 2015.

Baiquni (2005) menyatakan bahwa satu hal penting yang diabaikan dalam pengembangan desa wisata adalah persoalan kapasitas kelembagaan pengelola desa wisata. Pendekatan dalam peningkatan kapasitas kelembagaan lokal (pemerintah daerah dan masyarakat) memiliki spektrum konsep dan pendekatan yang bervariasi. Ada lima aspek dan pendekatan yang perlu diperhatikan dalam pengembangan suatu desa wisata, yaitu *holistic approach*, *participatory learning*, *empowerment of management*, *action research*, dan *sinergy and network*, yang masing-masing aspek tersebut dijelaskan seperti berikut. *Holistic approach*. Pendekatan ini melihat secara menyeluruh dimensi pembangunan atau secara holistic, *Participatory learning* merupakan pendampingan dalam pengembangan kapasitas kelembagaan lokal perlu dilakukan secara partisipatif, menggali bersama kebutuhan dan merumuskan prioritas penanganan dalam proses 'belajar bersama', *Empowerment of management*, sebagai proses pembelajaran partisipatif mencakup individual dan institusional. Dalam proses belajar akan menimbulkan pencerahan (*enlightment*) dan penguatan atau pemberdayaan (*empowerment*). Kelembagaan yang kuat terdiri dari para pelakunya yang juga tercerahkan dalam belajar dan bekerja. Manajemen kelembagaan yang terus membangun pencerahan dan pemberdayaan akan memberikan perbaikan kinerja dalam pengembangan desa wisata. *Action research*, riset aksi merupakan bagian yang saling melengkapi dalam pendampingan peningkatan kapasitas kelembagaan. Metode riset aksi dilakukan melalui proses pembelajaran dapat diperkaya dengan pengalaman lapangan. *Sinergy and network*. Pendekatan yang penting dalam peningkatan kapasitas kelembagaan adalah kesediaan untuk membuka jaringan dan bekerja secara jejaring dengan segenap komponen kelembagaan, untuk menciptakan keseimbangan *check and balance*, dan membangun *trust* diantara pelaku pembangunan desa wisata.

Sujarto (1989) menjelaskan bahwa reformasi di Indonesia mengakibatkan pergeseran paradigma pembangunan dengan model top down planning menjadi bottom up planning. Paradigma ini muncul di berbagai sektor pembangunan termasuk dalam bidang pembangunan pariwisata. Kedua model pembangunan ini banyak didiskusikan oleh kalangan akademisi maupun praktisi, namun hingga kini belum menghasilkan suatu konklusi. Untuk negara yang

sedang berkembang di mana infrastruktur organisasi perencanaan yang masih sangat lemah dan juga kemampuan sumber daya manusia yang belum merata, ada kecenderungan untuk menggabungkan kedua sistem pendekatan tersebut.

Di sektor pariwisata, model pembangunan *bottom up planning*, sejalan dengan paradigma pariwisata yang bercirikan kerakyatan, dan memunculkan berbagai sebutan yaitu: pariwisata inti rakyat, pariwisata kerakyatan, *resource community base management* atau *community management* (Korten, 1986), sehingga akhirnya mengarah pada pengembangannya desa wisata, desa wisata terpadu, dan Wisata Perdesaan sebagai salah satu bentuk pengembangan pariwisata berkelanjutan yang memiliki pasar tersendiri (Adhisakti, 2000). Paradigma pariwisata kerakyatan dalam berbagai bentuknya telah lama menjadi paradigma alternatif sebagai kegagalan model modernisasi yang diterapkan di negara-negara berkembang termasuk Indonesia yang memiliki banyak kelemahan karena selalu mengacu pada pertumbuhan dan perkembangan fisik dan kurang memperhatikan masalah sosial budaya masyarakat. Terkait dengan pemikiran tersebut, maka desa-desa yang memiliki keunikan mulai dilirik untuk dipersiapkan menjadi desa wisata maupun wisata perdesaan oleh pemerintah maupun pelaku-pelaku pariwisata

Penelitian Putra (2000) dalam dalam Antara dan Sukma Arida, 2015 tentang “Pengembangan Model Pariwisata Pedesaan sebagai Alternatif Pembangunan Berkelanjutan” menyatakan bahwa pada dasarnya pariwisata pedesaan masih dikategorikan sebagai model pariwisata baru yang dikenal dengan nama pariwisata minat khusus (*special interest tourism*). Pariwisata pedesaan lebih mengedepankan derajat keunikan dan kekhasan dari suatu daerah, baik dalam kondisi alam lingkungannya, lingkungan sosial maupun budaya. Secara rinci disebutkan potensinya berupa topografi tanahnya berupa perbukitan, persawahan yang indah dan membentang, lahan pertanian dan ladang yang subur dengan ditunjang berbagai jenis kerajinan dan kesenian yang dilakukan oleh masyarakatnya. Potensi yang belum dikembangkan dapat dikemas menjadi paket produk wisata yang dapat ditawarkan kepada wisatawan asing, sehingga dapat sebagai alternatif pekerjaan serta menambah pendapatan masyarakat setempat

III. METODE PENELITIAN

Data hasil penelitian yang dilakukan di Desa Wisata Bayunggede Kabupaten Bangli dikumpulkan dengan menggunakan metode pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan pengurus POKDARWIS Bayunggede, warga masyarakat dan pengurus desa seperti Kepala Desa, Kelian Dinas, kelian adat dan tokoh masyarakat. Teknik penentuan responden dilakukan secara purposive sampling untuk sampel kepala desa, pengurus adat dan dinas, tokoh masyarakat dan pengurus pokdarwis. Sedangkan sampel masyarakat ditentukan dengan teknik accidental sampling.

Data hasil penelitian yang terkumpul berupa data kualitatif baik berupa data primer maupun data sekunder. Data data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data deskriptif kualitatif untuk memperoleh gambaran tentang pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan desa wisata Bayunggede, dan dapat ditarik suatu kesimpulan secara umum tentang pengelolaannya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Potensi Desa Wisata Bayunggede

Desa Wisata Bayunggede merupakan salah satu daya tarik wisata yang ada di Kecamatan Kintamani, kabupaten Bangli. Desa wisata ini telah dikembangkan oleh pemerintah dan masyarakat berdasarkan potensi wisata yang ada. Sebagai daya tarik wisata perdesaan, Desa Wisata Bayunggede telah dikunjungi oleh Wisatawan baik wisatawan domestik maupun wisatawan mancanegara. Kondisi daya tarik wisata Desa Bayunggede dari aspek 4 A yaitu *attractions*, *amenities*, *accessibility* dan *ancillary services* sebagai berikut.

1. Attractions

Desa Wisata Bayunggede memiliki keunikan kehidupan sosial budaya dan potensi alam sebagai atraksi wisata yang menarik untuk dikunjungi. Atraksi budaya Desa Wisata Bayunggede seperti: *Pengutangan kau* (setra ari-ari), merupakan tempat khusus untuk menempatkan ari-ari bayi yang baru lahir. Ari-ari bayi di Desa Bayung Gede yang baru lahir tidak dikubur di pekarangan rumah, tapi digantung di pohon *bukak* dengan dibungkus tempurung kelapa pada tempat khusus yang disebut setra ari-ari (*pengutangan kau*). Setra ari-ari lokasinya di sebelah selatan pusat Desa Bayung Gede, tepatnya di samping jalan menuju *setra* (kuburan). Tempat tersebut merupakan sebuah hutan kecil yang ditumbuhi oleh pohon-pohon liar dan pohon bambu yang sekarang sudah ditebang. Lokasi setra ari-ari tidak jauh dari pemukiman penduduk, karena hanya dipisahkan oleh jalan antara setra ari-ari dengan pemukiman penduduk. Lokasi ini dikelilingi oleh jalan melingkar yang sudah dipaving dan bisa dilalui dengan bersepeda maupun mengendarai sepeda motor. Luas setra ari-ari tersebut ± 60 are. Ari-ari bayi yang baru lahir biasanya digantung di pohon di pinggir-pinggir hutan, sehingga mudah untuk dilihat. *Pengutangan kau* merupakan daya tarik utama desa wisata Bayunggede, disamping daya tarik budaya lainnya seperti arsitektur bangunan, karang salah kawin, organisasi adat dan upacara2 agama sesuai tradisi adat di Desa Bayunggede. Setra ari-ari, upacara melampuan, merupakan daya tarik wisata yang tidak akan ditemukan di daerah lainnya. Selain daya tarik wisata budaya, desa wisata ini juga memiliki daya tarik wisata pertanian (agrowisata jeruk).

2. Amenities

Fasilitas penunjang pariwisata yang telah dibangun di desa wisata Bayunggede untuk memenuhi kebutuhan wisatawan yang berkunjung seperti loket donasi dan informasi wisata, tempat parkir, toilet yang telah dibangun sebanyak 3 buah di tempat parkir dan jalur menuju setra ari-ari. Selain itu juga sudah dibangun warung wisata, untuk memenuhi kebutuhan wisatawan yang berkunjung ke Desa Wisata Bayunggede. Desa wisata ini belum memiliki fasilitas pendukung seperti restoran, dan penginapan (*home stay*).

3. Accessibility

Dari sisi akses (*accessibility*) Desa Wisata Bayunggede telah terhubung dengan infrastruktur jalan yang bagus dan memadai yang dapat dilalui dengan berbagai jenis kendaraan seperti, bus, minibus dan mode kendaraan lainnya. Di desa wisata ini telah tersedia tempat parkir yang luas, yang bisa menampung kendaraan wisatawan yang berkunjung. Selain itu akses jalan di lingkungan desa sudah memadai, dengan pemasangan paving dan pembangunan trotoar di jalan utama menuju daya tarik setra ari- ari. Desa wisata Bayunggede sangat mudah di akses oleh wisatawan karena terletak Antara kawasan wisata Ubud dan daya tarik wisata kintamani (kawasan geopark dunia gunung api Batur).

4. Ancillary services

Ancillary services sebagai sebuah kelembagaan/organisasi yang mengelola desa wisata Bayunggede telah terbentuk Kelompo Sadar Wisata (POKDARWIS) pada tahun 2017. Kelompok ini dibentuk oleh masyarakat dengan bimbingan Dinas Pariwisata Kabupaten Bangli. Keanggotaan kelompok POKDARWIS adalah anggota masyarakat Desa Wisata Bayunggede yang dipilih oleh masyarakat melalui perwakilan masyarakat/pengurus desa adat dan dinas.

Desa wisata Bayunggede telah dikunjungi oleh wisatawan, baik wisatawan, asing maupun domestic. Aktivitas wisata yang rutin dilakukan di desa wisata ini adalah wisata bersepeda (*cycling*) yang dikemas oleh usaha jasa wisata Bali Adventure Tour (mason adventures) yang hampir setiap hari membawa wisatawan untuk berkunjung. Mason adventure mengemas paket wisata bersepeda Kintamani – Taro dengan mengambil start point (titik awal) di Desa Wisata Bayunggede. Selain Mason Adventures masih ada beberapa usaha jasa wisata yang memasukkan Desa Wisata Bayunggede sebagai daya tarik yang dijual dalam paket wisatanya seperti Panorama Tour, Floreza Tour dan lainnya. Kunjungan wisatawan ke Desa Wisata Bayunggede selain diatur oleh usaha jasa perjalanan wisata, juga ada berkunjung secara mandiri berdasarkan informasi yang didapat di internet ataupun wisatawan lain yang sudah pernah berkunjung sebelumnya.

Perkembangan Desa Wisata Bayunggede belum optimal dan memberi manfaat ekonomi yang signifikan pada masyarakat, karena belum dikelolanya daya tarik dengan baik, baik pengembangan produk wisata maupun layanan wisata lainnya. Ada beberapa fasilitas penunjang pariwisata yang telah dibangun tidak berfungsi dengan baik, karena kurang perawatan dan akibat tidak ada petugas khusus yang merawat. Masyarakat melalui perangkat desa telah berupaya beberapa kali membentuk pengelola desa wisata Bayunggede namun belum berjalan optimal.

B. Pemberdayaan Masyarakat dalam Pengelolaan Desa Wisata Bayunggede

Manajemen/pengelolaan yang dimaksud adalah pelaksanaan fungsi manajemen dalam mengelola Desa wisata Bayunggede, sebagai sebuah usaha jasa wisata dengan melibatkan masyarakat sebagai pelaku utama dalam menjalankan fungsi tersebut. Pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan Desa Wisata Bayunggede merupakan usaha memberdayakan masyarakat secara aktif dalam pengelolaan, sehingga memberi manfaat yang optimal bagi masyarakat, baik manfaat ekonomi, maupun manfaat untuk mendukung pelestarian alam dan budayanya. Dalam mengelola Desa Wisata Bayunggede, pemerintah desa telah membentuk kelompok sadar wisata pada tahun 2017. Kelompok ini dibentuk atas dorongan dan bimbingan Dinas Pariwisata Kabupaten Bangli dengan memberdayakan masyarakat lokal dalam pengelolaannya.

Namun dalam 2 tahun perjalanannya kelompok sadar wisata yang dibentuk untuk mengelola desa wisata Bayunggede belum berjalan optimal, malah dalam satu tahun terakhir cenderung mengalami kepakuman dalam kegiatannya. Pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan Desa Wisata Bayunggede akan dijabarkan berdasarkan fungsi pengelolaan/manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan pada hakekatnya merupakan proses pemikiran yang sistematis, analisis, dan rasional untuk menentukan apa yang akan dilakukan, bagaimana melakukannya, siapa pelaksananya, dan kapan kegiatan tersebut harus dilakukan. Fungsi ini sangat penting sebagai dasar dalam melakukan fungsi pengelolaan selanjutnya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kelompok sadar wisata Bayunggede (Pokdarwis Bayunggede) yang ditugaskan untuk mengelola desa wisata Bayunggede sejak terbentuk belum memiliki perencanaan yang jelas dan detail dalam pengembangan dan pengelolaan desa wisata. Perencanaan pengelolaan tersebut baik meliputi pengembangan dan pengemasan produk serta pengembangan sumber daya manusia, maupun pengembangan fasilitas pendukung pariwisata. Lemahnya perencanaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada di POKDARWIS Bayunggede, dan bimbingan dari para pihak yang berkompeten dalam menyusun perencanaan. Selain keterbatasan sumber daya manusia, perencanaan pengembangan desa wisata bayunggede juga dihadapkan pada permasalahan pendanaan dalam penyusunan rencana yang melibatkan

pihak luar. Oleh karena itu POKDARWIS Bayunggede sangat mengharapkan bantuan dan dukungan dari praktisi dan akademisi dalam menyusun perencanaan pengembangan desa wisata bayunggede. Rencana pengembangan yang selama ini dibuat berdasarkan hasil pembahasan POKDARWIS Bayunggede belum pernah ditetapkan dan dijabarkan secara detail, sehingga kegiatan yang dilaksanakan tidak konsisten dan cenderung berubah-ubah. Hal ini terlihat dari rencana penataan hutan bambu, yang sudah sempat ditata dengan melibatkan masyarakat dan menghabiskan biaya yang cukup banyak, saat ini terbengkalai tidak ada kelanjutan dalam pengembangannya. Hal ini terjadi karena tidak jelasnya rencana pengembangan hutan bambu sebagai daya tarik wisata di Desa Wisata Bayunggede. Selain itu program pengembangan warung wisata yang telah dibangun untuk memenuhi kebutuhan wisatawan yang berkunjung, saat ini juga terbengkalai karena perencanaan detailnya belum ditetapkan, sehingga dalam perjalanannya terjadi silang pendapat di antara anggota dan pengurus POKDARWIS Bayunggede.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi pengelola Desa Wisata Bayunggede saat ini dikelola oleh Kelompok Sadar Wisata Bayunggede yang dibentuk oleh masyarakat. Pokdarwis Bayunggede sudah memiliki Anggaran Dasar/Rumah Tangga dan struktur organisasi, namun belum bisa berjalan dengan optimal dalam mengelola desa wisata. Ada beberapa permasalahan dalam penyusunan organisasi dan pembentukan Pokdarwis Bayunggede antara lain:

- a. Perekrutan anggota Pokdarwis yang dilakukan oleh perwakilan masyarakat hanya melihat latar belakang pendidikan, pekerjaan dan mengabaikan kesanggupan dalam menjalankan tugas.
- b. Jumlah anggota Pokdarwis Bayunggede jumlahnya cukup banyak sebanyak 45 orang, dan sebagian bekerja diluar Desa Bayunggede, sehingga kehadiran anggota dalam suatu kegiatan tidak bisa maksimal.
- c. Terbatasnya dana dari pendapatan untuk membiayai petugas penjaga loket dan penjaga warung wisata, sehingga petugas yang ditugaskan untuk menjaga loket dan warung, tidak bisa bekerja cukup lama dengan gaji yang belum sesuai harapan. Saat ini tidak ada petugas penjaga loket dan warung wisata, karena sudah 2 kali pengangkatan petugas, mereka sudah mengundurkan diri.

POKDARWIS Bayunggede sebagai pengelola Desa Wisata Bayunggede dalam pembentukannya telah memberdayakan masyarakat local dala pengelolaannya. Hal ini terlihat dari keanggotaan kelompok sadar wisata semuanya berasal dari warga masyarakat bayunggede. Struktur organisasi Pokdarwis terdiri dari Penasehat, Pembina, Ketua, Wakil

ketua, Sekretaris, Bendahara dan 5 seksi. Bagian (seksi) yang ada dalam struktur organisasi POKDARWIS Bayunggede terdiri dari seksi keamanan dan ketertiban, seksi kebersihan dan keindahan, seksi daya tarik dan kenangan, dan seksi hubungan masyarakat dan pengembangan sumber daya manusia, serta seksi pengembangan usaha.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan sebagai fungsi pimpinan dalam mengerakkan roda organisasi belum berjalan dengan baik. Hal tersebut terlihat dengan belum adanya kegiatan yang dilakukan sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Fungsi pengelolaan ini belum berjalan dengan baik karena belum ditetapkannya secara detail fungsi perencanaan yang harus dibuat oleh masing-masing seksi dalam mengelola Desa Wisata Bayunggede.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi pengawasan dalam pengelolaan Desa Wisata bayunggede belum berjalan dengan baik, hal tersebut terjadi karena belum adanya rencana detail pengelolaan dan pengembangan Desa Wisata Bayunggede yang akan dilakukan oleh POKDARWIS Bayunggede. Pengawasan sebagai fungsi evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan Pokdarwis Bayunggede, tidk digunakan sebagai bahan untuk melakukan perbaikan sesuai rencana guna mencapai tujuan. Pengawasan dan evaluasi dilakukan oleh masyarakat dilakukan untuk menilai keberhasilan ataupun kegagalan kelompok sadar wisata bayunggede.

Dalam pengelolaan Desa Wisata Bayunggede oleh Kelompok Sadar Wisata menghadapi beberapa kendala seperti keterbatasan sumber daya manusia, keterbatasan dana, dan kurangnya kesadaran anggota. Kendala tersebut menyebabkan fungsi manajemen dalam pengelolaan tidak berjalan dengan baik, untuk mencapai tujuan meningkatkan manfaat ekonomi pariwisata, pelestarian alam dan budaya.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Desa wisata Bayunggede memiliki potensi wisata yang sangat unik yang tidak dijumpai ditempat lain seperti potesi budaya *pengutangan kau* (setra ari-ari bayi), arsitektur bangunan dan juga potensi wisata pertanian perkebunan jeruk masyarakat. Dalam pengelolaannya Desa Wisata Bayunggede telah dilakukan dengan memberdayakan masyarakat local dengan membentuk kelompok sadar wisata (POKDARWIS Bayunggede) pada tahun 2017 yang beranggotakan masyarakat setempat. Pengelolaan Desa Wisata Bayunggede yang dilakukan oleh POKDARWIS Bayunggede belum berjalan dengan baik berdasarkan fungsi manajemen.

Daftar Pustaka

- Antara, Made dan Sukma Arida. 2015. Panduan Pengelolaan Desa Wisata Berbasis Potensi Lokal. Konsorsium Riset Universitas Udayana.
- Korten, David C. 1986. *Community Management : Asian Experince and Perspective*. Connecticut: Kumarian Press
- Moeljarto, T. 1993. *Politik Pembangunan – sebuah Analisis Konsep, Arah dan Strategi*. Yogyakarta: PT. Tiara Wacana
- Peraturan Daerah Kabupaten Bangli Nomor 2 Tahun 2018 tentang Rencana Induk Pembangunan Kepariwisata Daerah Thun 2019-2025
- Peraturan Bupati Bangli, Nomor 16 Tahun 2014 tentang Desa Wisata di Akbupaten Bangli.
- Pitana, I Gde. 1999. *A Community Management dalam Pembangunan Pariwisata*, Majalah Ilmiah Pariwisata – Analisis Pariwisata Vol. 2. Program Studi Pariwisata. Universitas Udayana.
- Pitana, I Gde dan I Nyoman Putra, 2011. *Pemberdayaan & Hiperdemokrasi dalam Pembangunan Pariwisata*. Denpasar: Pustaka Larasan
- Pujaastawa, I.B.G. 2002. *Pola Pembangunan Pariwisata Terpadu Bertumpu pada Model Pemberdayaan Masyarakat di Wilayah Bali Tengah*. Laporan Riset Kementerian Riset dan Teknologi RI. Jakarta: LIPI
- Sonder, I Wayan. 2016. Potensi Budaya Sebagai Daya Tarik di Desa Bayunggede Kecamatan Kintamani Kabupaten Bangli. Jurnal ilmiah Pariwisata dan Budaya IHDN Denpasar Volume I nomor 2 tahun 2016.

LABA BERSIH, STRUKTUR MODAL, TOTAL HUTANG DAN PENGARUHNYA TERHADAP KEPUTUSAN INVESTASI PADA PERUSAHAAN *FOOD AND BEVERAGES* DI BURSA EFEK INDONESIA

Oleh :

Gusti Ayu Mahanavami¹

Wiryawan Suputra Gumi²

Ikke Nurhidayah³

ABSTRAK

Keputusan investasi berkaitan dengan sumber dana di dalam perusahaan untuk jangka waktu yang dikehendaki dengan harapan akan memperoleh keuntungan selama jangka waktu tersebut. Begitu pentingnya keputusan investasi bagi suatu perusahaan, sehingga pihak manajemen perlu untuk mempertimbangkan faktor-faktor apa saja yang akan mempengaruhi keputusan investasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Laba Bersih, Struktur Modal, Total Hutang secara parsial mempengaruhi Keputusan Investasi pada perusahaan *Food and Beverages* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini menggunakan sampel 5 perusahaan *Food and Beverages* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 yang diambil secara *purposive sampling*. Sumber data adalah data sekunder yang diperoleh dari *website* PT. Bursa Efek Indonesia (<http://idx.co.id>). Teknik analisis menggunakan uji t dan regresi linear berganda. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Laba Bersih dan Struktur Modal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap keputusan investasi sementara Total Hutang berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap keputusan investasi pada perusahaan *Food and Beverages* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Kata kunci: Keputusan Investasi, Laba Bersih, Struktur Modal, Total Hutang.

¹ STIMI Handayani Denpasar

² STIMI Handayani Denpasar

³ STIMI Handayani Denpasar

Abstract

The investment decision is related to the source of funds in the company for the desired period in the hope of obtaining profits during that time period. Once the importance of investment decisions for a company, so the management needs to consider the factors that will influence investment decisions.

The purpose of this study is to determine whether Net Profit, Capital Structure, Total Debt partially influences Investment Decisions in Food and Beverages companies listed on the Indonesia Stock Exchange. This study used a sample of the Food and Beverages 5 companies listed in Indonesia Stock Exchange from 2016 until the year 2018 taken by purposive sampling. Data source is secondary data obtained from the website of PT. Indonesia Stock Exchange (<http://idx.co.id>). Techniques of analysis using the t test and multiple linear regression. The results partially show that Net Income and Capital Structure positively insignificant on investment decisions while Total Debt insignificant negative effect on the company's investment decisions Food and Beverages listed in Indonesia Stock Exchange.

Keywords: *Investment Decision, Net Income, Capital Structure, Total Debt.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keputusan investasi bagi pemegang saham sangat penting karena investasi dijadikan indikator eksistensi perusahaan yang apabila tidak adanya investasi baru maka perusahaan tersebut tidak memiliki prospek positif (Safitri, 2014). Keputusan investasi adalah suatu kebijakan atau keputusan yang diambil untuk menanamkan modal pada satu atau lebih aset untuk mendapatkan keuntungan di masa yang akan datang. Dengan demikian perlunya bagi pihak manajemen untuk mempertimbangkan faktor-faktor apa saja yang akan mempengaruhi keputusan investasi.

Konsep mendasar dalam proses keputusan investasi adalah pemahaman hubungan antara return harapan dan risiko suatu investasi. Hubungan risiko dan *return* harapan dari suatu investasi merupakan hubungan yang searah dan *linear*. Artinya, semakin besar *return* harapan, semakin besar pula tingkat risiko yang harus dipertimbangkan. Hubungan seperti itulah yang menjawab mengapa tidak semua investor hanya berinvestasi pada asset yang menawarkan tingkat return yang paling tinggi. Di samping memperhatikan *return* tinggi, investor juga harus mempertimbangkan tingkat resiko yang harus ditanggung (Tandelilin, 2010:9).

Laba bersih menunjukkan kinerja keuangan suatu perusahaan dalam periode tertentu sehingga laba bersih dijadikan salah satu indikator oleh investor dalam menganalisis pergerakan saham

suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan selalu berusaha untuk mencapai laba yang maksimal agar saham perusahaan tetap eksis dan diminati oleh investor (Bahri, 2017). Husnan dan Enny (2012:279) menyatakan bahwa “Teori struktur modal mencoba menjelaskan apakah perubahan komposisi pendanaan akan mempengaruhi nilai perusahaan apabila keputusan investasi dan kebijakan dividen dipegang konstan”

Brigham dan Houston (2011:40), perusahaan yang tumbuh dengan pesat harus lebih banyak mengandalkan modal eksternal. Biaya pengembangan untuk penjualan saham biasa lebih besar daripada biaya untuk penerbitan surat hutang yang mendorong perusahaan untuk lebih banyak mengandalkan hutang.

Rata-rata total Laba Bersih perusahaan *Food and Beverages* selama tahun 2016-2018 sebesar Rp. 704.289.000.000 setiap tahun. Namun PT. Tiga Pilar Sejahtera Food malah mengalami laba rata-rata yang minus yaitu sebesar Rp. -42.527.000.000 berbanding jauh dengan PT. Mayora Indah yang mempunyai laba rata-rata yaitu sejumlah Rp. 1.382.696.000.000.

Struktur Modal perusahaan *Food and Beverages* selama tahun 2016-2018 menunjukkan total rata-rata 1,403285905. Pada perusahaan Ultrajaya Milk Industry & Trading Company mempunyai struktur modal paling rendah yaitu 0,21231542. Sedangkan perusahaan yang mempunyai struktur modal paling tinggi terdapat pada perusahaan Sariguna Primatirta sebesar 8,341244442.

Total hutang mempunyai nilai total rata-rata 4.061.009. Nilai terendah sebesar 97.468 terdapat pada perusahaan Tiga Pilar Sejahtera. Sedangkan nilai hutang tertinggi terletak pada perusahaan Mayora Indah yaitu sejumlah 8.125.094. Naik turunnya Laba bersih, Struktur modal, Total Hutang memperlihatkan bahwa pergerakan keuangan dalam perusahaan sangat cepat dan *fluktuatif*. Dimana kondisi keuangan tersebut tidak stabil dan cepat berubah-ubah, sedangkan para investor akan cenderung memantau setiap pergerakan laporan keuangan untuk menentukan investasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Bahri (2017) menunjukkan bahwa Laba Bersih tidak berpengaruh terhadap keputusan investasi. Sementara hasil penelitian Dinita (2016), Siringorino (2015) dan Munir (2014) menunjukkan bahwa laba bersih berpengaruh positif terhadap keputusan investasi. Penelitian sebelumnya oleh Safitri (2016), Khasanah (2016) menunjukkan bahwa Struktur Modal tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan investasi, sedangkan hasil penelitian Saragih (2008) dan Siringorino (2015) menunjukkan bahwa Struktur Modal berpengaruh signifikan terhadap keputusan investasi.

Hasil penelitian Munir (2014), Saragih (2008) menunjukkan bahwa Hutang berpengaruh positif dengan signifikan. Sedangkan menurut Anjani (2012) dan Sandiar (2017) menunjukkan bahwa hutang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan investasi.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya terhadap perbedaan akan hasil penelitian terdahulu maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Laba Bersih berpengaruh terhadap keputusan investasi pada perusahaan *Food and Beverages* di Bursa Efek Indonesia?
2. Apakah Struktur Modal berpengaruh terhadap keputusan investasi pada perusahaan *Food and Beverages* di Bursa Efek Indonesia?
3. Apakah Total Hutang berpengaruh terhadap keputusan investasi pada perusahaan *Food and Beverages* di Bursa Efek Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah Laba Bersih berpengaruh terhadap keputusan investasi pada perusahaan *Food and Beverages* di Bursa Efek Indonesia
2. Untuk mengetahui apakah Struktur Modal berpengaruh terhadap keputusan investasi pada perusahaan *Food and Beverages* di Bursa Efek Indonesia
3. Untuk mengetahui apakah Total Hutang berpengaruh terhadap keputusan investasi

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan investasi
2. Manfaat Praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi manajemen perusahaan dan digunakan sebagai alat untuk mengetahui kemajuan perusahaan pada perusahaan manufaktur khususnya pada subsektor *Food and Beverages* di Bursa Efek Indonesia.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Horngren *et al.* (1994:732) dalam Hidayat (2010) menyatakan, laba bersih mengukur kemampuan usaha untuk menghasilkan laba dan menjawab pertanyaan bagaimana keberhasilan perusahaan mengelola usahanya. Laba bersih memperbesar aktiva perusahaan dan ekuitas pemegang saham. Laba bersih juga membantu menarik modal dari investor baru yang berharap untuk menerima dividen dari operasi yang berhasil dimasa yang akan datang.

Menurut Fahmi (2011:106) “Struktur Modal merupakan gambaran dari bentuk proporsi finansial perusahaan yaitu antara modal yang dimiliki yang bersumber dari utang jangka panjang (*long term liabilities*) dan modal sendiri (*shareholder's equity*) yang menjadi sumber pembiayaan suatu perusahaan”.

Fahmi, (2013:160), hutang adalah kewajiban (*liabilities*). Maka *liabilities* atau hutang merupakan kewajiban yang dimiliki oleh pihak perusahaan yang bersumber dari dana eksternal baik yang berasal dari sumber pinjaman perbankan, *leasing*, penjualan obligasi dan sejenisnya. Karena itu suatu kewajiban adalah mewajibkan bagi perusahaan melaksanakan kewajiban tersebut dan jika kewajiban tersebut tidak dilaksanakan secara tepat waktu akan memungkinkan bagi suatu perusahaan menerima sanksi atau akibat. Sanksi dan akibat yang diperoleh tersebut berbentuk pemindahan kepemilikan asset pada suatu saat.

Menurut Harmono, (2017:9) Keputusan investasi merupakan kebijakan terpenting dari dua kebijakan lain dalam manajemen keuangan, yaitu kebijakan pendanaan dan kebijakan deviden. Investasi modal sebagai aspek utama kebijakan manajemen keuangan karena investasi adalah bentuk alokasi modal yang realisasinya harus menghasilkan manfaat atau keuntungan di masa yang akan datang. Di sisi lain, manfaat investasi di masa yang akan datang diliputi oleh ketidakpastian, yang dalam konsep manajemen keuangan disebut risiko investasi. Sebagai konsekuensinya, dalam melakukan investasi harus melalui proses evaluasi secara cermat mengenai prediksi tingkat keuntungan dan risiko.

B. Hipotesis

1. Pengaruh Laba Bersih Terhadap Keputusan Investasi

Labar bersih merupakan laba yang diperoleh dari kelebihan pendapatan atas beban yang dikeluarkan dalam proses menghasilkan pendapatan. Dalam hal ini laba bersih dihitung dari laba bersih sesudah dikurangi pajak. Dengan laba bersih dapat mengetahui apakah memungkinkan bagi perusahaan untuk melakukan investasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dinita (2016), Siringorino (2015) dan Munir (2014) yang menunjukkan bahwa laba bersih berpengaruh positif terhadap keputusan investasi.

Hipotesis 1: Laba Bersih Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Keputusan Investasi.

2. Pengaruh Struktur Modal Terhadap Keputusan Investasi

Menurut Hidayat (2010) Pengeluaran modal juga mendasari keputusan investasi. Pengeluaran modal adalah dana yang dikeluarkan perusahaan, dengan pengeluaran modal perusahaan akan memperoleh manfaat lebih dari satu tahun. Motif dasar pengeluaran

modal adalah untuk ekspansi, penggantian, atau memperbaharui aktiva tetap atau mencari manfaat yang mungkin *less tangible* dalam jangka panjang. Oleh karena itu struktur modal bisa saja mempengaruhi keputusan investasi. Menurut penelitian oleh Siringorino (2015) menunjukkan bahwa Struktur Modal berpengaruh signifikan terhadap keputusan investasi.

Hipotesis 2: Struktur Modal Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Keputusan Investasi.

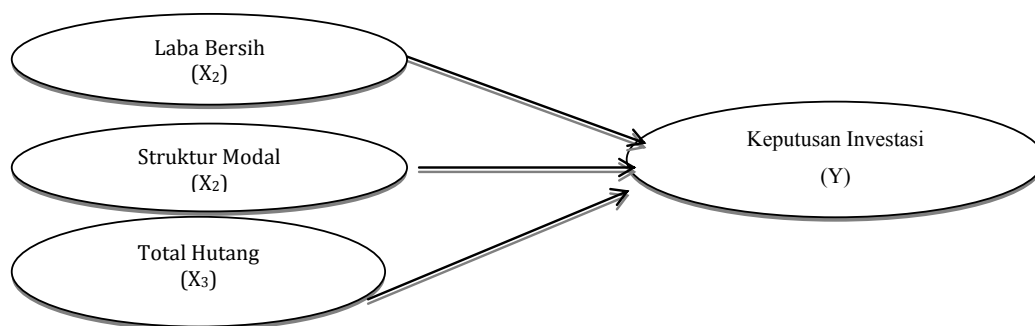
3. Pengaruh Total Hutang Terhadap Keputusan Investasi

Hutang merupakan salah satu komponen yang cukup penting dan vital bagi sebuah perusahaan. Hutang bukan menunjukkan bahwa perusahaan sedang mengalami kesulitan keuangan, melainkan hutang justru dapat digunakan sebagai modal guna berinvestasi dan memajukan perusahaan. Hutang juga digunakan untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan agar tetap berjalan dengan stabil, inilah yang membuat banyak perusahaan di Indonesia memiliki hutang dengan jumlah besar maupun kecil. Hutang adalah salah satu pendanaan eksternal yang digunakan oleh perusahaan untuk mendanai kegiatan perusahaan. Penggunaan hutang pada perusahaan yang memiliki peluang pertumbuhan yang tinggi membuat hal tersebut menjadi mahal dan perusahaan nantinya akan menanggung biaya hutang yang tinggi. Hal itu tentunya juga bisa mempengaruhi minat investor untuk melakukan investasi. Menurut penelitian oleh Munir (2014) menunjukkan bahwa Hutang berpengaruh positif dengan signifikan terhadap keputusan investasi. Maka untuk Hipotesis 3: Total Hutang Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Keputusan Investasi.

III. METODE PENELITIAN

A. Kerangka Konseptual dan Definisi Operasional

1. Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

2. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel dari penelitian ini adalah:

- Laba Bersih (X_1), yaitu laba yang diperoleh perusahaan *Food and Beverages* setelah dikurangi pajak selama tahun 2016-2018.
- Struktur Modal (X_2), struktur modal diukur dengan membandingkan antara total hutang yang dimiliki perusahaan dengan total modal sendiri perusahaan *Food and Beverages* selama tahun 2016-2018.
- Total Hutang (X_3), total hutang adalah total hutang jangka panjang dan hutang jangka pendek yang dimiliki perusahaan *Food and Beverages* selama tahun 2016-2018.
- Keputusan Investasi (Y), Keputusan Investasi merupakan selisih total aktiva tahun berjalan dengan total aktiva tahun sebelumnya yang kemudian dibagi dengan total aktiva tahun sebelumnya pada perusahaan *Food and Beverages* tahun 2016-2018.

B. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan *Food And Beverages* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) sejak tahun 2015 sampai dengan 2018 yang mempublikasikan laporan keuangannya dalam Indonesian Stock Exchange (IDX) pada tahun 2015 hingga tahun 2018 dengan populasi 18 perusahaan. Sampel adalah bagian dari jumlah pemilihan sampel dilakukan berdasarkan metode *Purposive Sampling*, yaitu pemilihan sampel perusahaan terbuka yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia selama periode penelitian berdasarkan kriteria tertentu. Adapun tabel kriteria penentuan sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Pemilihan Sampel Perusahaan

No	Kriteria	Jumlah
1	Saham perusahaan yang masih aktif dibidang <i>Food and Beverages</i> yang terdaftar di BEI selama tahun 2015-2018	18
2	Perusaahaan yang tidak memiliki laporan keuangan yang tidak lengkap berdasarkan penelitian yang akan diteliti	(7)
3	Perusaahaan yang <i>listing</i> dan <i>re-listing</i> dibawah tahun 1995	(6)
4	Perusahaan <i>Food and Beverages</i> yang lolos menjadi sampel	5

Dari kriteria yang disebutkan diatas berikut adalah daftar perusahaan yang menjadi sampel penelitian.

Tabel 2. Perusahaan sampel penelitian

NO	NAMA PERUSAHAAN	KODE	LISTING
1	PT WILMAR CAHAYA INDONESIA TBK	CEKA	9 JULY 1996
2	PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK	ICBP	7 OKTOBER 2010

3	PT NIPPON INDOSARI CORPINDO TBK	ROTI	28 JUNI 2010
4	PT SEKAR BUMI TBK	SKBM	28 SEPTEMBER 2012
5	PT SIANTAR TOP	STTP	16 DESEMBER 1996

C. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu data tentang perusahaan manufaktur *food and beverages* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia untuk periode 2015-2018 yang diperoleh dari Indonesian Stock Exchange (IDX). Data tersebut berasal dari laporan keuangan perbankan yang di audit dan di publikasikan di Bursa Efek Indonesia melalui website BEI yaitu <http://www.idx.co.id>.

D. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan maka persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dituliskan dalam bentuk

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots (1)$$

Dimana: Y = Keputusan Investasi, b_0 = Konstanta, $b_1\dots b_3$ = Koefisien variabel independen, X_1 = Laba Bersih, X_2 = Struktur Modal, X_3 = Total Hutang, e = error

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan pengujian model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Analisis statistik parametrik asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah terdistribusi secara normal, maka digunakanlah pengujian normalitas. Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi tidak normal (Sunyoto, 2011:84).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Sunyoto (2011:79) Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas/independent variabel ($x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$) dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratatan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sunyoto (2011:84) Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidaknya varians dari residual dan dari observasi yang satu dengan observasi yang

lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut terjadi homoskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Imam Ghazali, (2012:95) salah satu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak korelasi adalah dengan memakai uji statistik Durbin Watson (DW)) test. Jika nilai Durbin Watson terletak pada : $d < dl$ = Ada korelasi positif, $d > 4 - dl$ = Ada korelasi negative, $du < d < 4 - du$ = Tidak ada autokorelasi baik negatif maupun positif, $dl \leq d \leq d$ = Tidak dapat ditarik kesimpulan

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis yang digunakan didalam penelitian ini adalah uji secara parsial atau uji t. Digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2011). Pengambilan keputusan pada uji-t ini adalah: (a). Jika hasil uji t nilai signifikannya < 0.05 berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel x dengan y. (b). Jika hasil uji t nilai signifikannya > 0.05 berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel x dengan y.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.551	.629		.876	.400		
	Laba_Bersih	.067	.113	.274	.595	.564	.358	2.791
	Struktur_Modal	.210	.184	.323	1.146	.276	.955	1.047
	Total_Hutang	-.152	.160	-.433	-.952	.362	.368	2.720

a. Dependent Variable: Keputusan_Investasi

Dari Tabel diatas didapat persamaan regresi sebagai berikut:

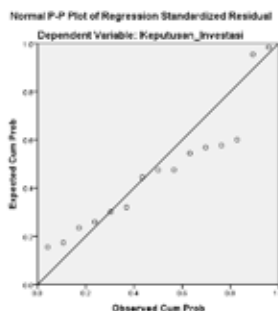
$$Y = 0,551 + 0,061X_1 + 0,210 X_2 - 0,152 X_3 \dots\dots\dots(2)$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,551 menyatakan bahwa apabila semua variabel independen dianggap konstan atau bernilai nol, maka keputusan investasi akan sebesar 0,551.
- b. Nilai koefisien variabel Laba Bersih sebesar 0,067 artinya jika Laba Bersih naik satu satuan maka Keputusan Investasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,067 dengan asumsi variabel-variabel yang lain tetap.
- c. Nilai koefisien variabel Struktur Modal sebesar 0,210 artinya jika Struktur Modal naik satu satuan maka Keputusan Investasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,210 dengan asumsi variabel-variabel yang lain tetap.
- d. Nilai koefisien variabel Total Hutang sebesar -0,152 artinya jika Total Hutang naik satu satuan maka Keputusan Investasi akan mengalami penurunan sebesar -0,152 dengan asumsi variabel-variabel yang lain tetap.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas Data



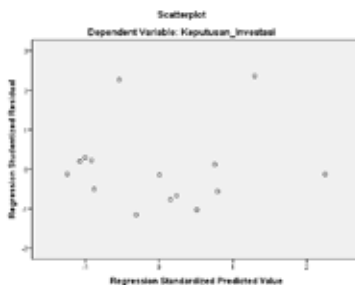
Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 2, dapat diketahui bahwa titik-titik residual berada di sekitar garis normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji melalui *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel independent memiliki VIF tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka dapat dinyatakan model regresi linear berganda diatas terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas dan model regresi layak digunakan.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3, dapat dilihat bahwa titik-titik temu tidak membentuk pola tertentu dan sebagian menyebar. Hal ini menandakan bahwa model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

d. Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.405 ^a	.164	-.064	.22460	1.871

a. Predictors: (Constant), Total_Hutang, Struktur_Modal, Laba_Bersih

b. Dependent Variable: Keputusan_Investasi

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa DW adalah 1,871 yang artinya pada range 1,55-2,46 adalah tidak ada autokorelasi sehingga model regresi layak digunakan.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (Uji statistik t)

Berdasarkan hasil analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t pada Tabel 3 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Laba Bersih (X_1), diperoleh t hitung 0,595 dan nilai signifikansinya adalah 0,564. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif tidak signifikan variabel Laba Bersih terhadap Keputusan Investasi. Maka hipotesis 1 **ditolak**.
2. Variabel Struktur Modal (X_2), diperoleh t hitung 1,146 dan nilai signifikansinya adalah 0,276. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif tidak signifikan variabel Struktur Modal terhadap Keputusan Investasi. Maka

hipotesis 2 **ditolak**.

3. Variabel Total Hutang (X_3), diperoleh t hitung -0,952 dan nilai signifikansinya adalah 0,362. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif tidak signifikan variabel Total Hutang terhadap Keputusan Investasi. Maka hipotesis 3 **ditolak**.

B. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Laba Bersih terhadap Keputusan Investasi

Laba bersih menunjukkan kinerja keuangan suatu perusahaan dalam periode tertentu sehingga laba bersih dijadikan salah satu indikator oleh investor dalam menganalisis pergerakan saham suatu perusahaan. Laba bersih juga memperbesar aktiva dan juga ekuitas para pemegang saham. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian oleh Bahri (2017), namun hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Dinita (2016), Siringorino (2015) dan Munir (2014) yang menyatakan Laba bersih merupakan salah satu faktor yang menentukan investor dalam menanamkan investasi.

2. Pengaruh Struktur Modal terhadap Keputusan Investasi

Hasil penelitian ini didukung oleh teori *Trade Off Model* yang berkesimpulan penggunaan hutang akan meningkatkan nilai perusahaan tetapi hanya pada sampai titik tertentu. Setelah titik tersebut, penggunaan hutang justru menurunkan nilai perusahaan. Hasil penelitian ini tidak didukung oleh Penelitian sebelumnya oleh Safitri (2014), Khasanah (2016) yang menunjukkan bahwa Struktur Modal berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap keputusan investasi, hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Sarangih (2008) dan Siringorino (2015) yang menyatakan bahwa Struktur Modal berpengaruh positif terhadap keputusan investasi.

3. Pengaruh Total Hutang terhadap Keputusan Investasi

Perusahaan yang *profitable* justru cenderung mempunyai hutang yang lebih besar karena dana internal tidak cukup dan hutang merupakan sumber dana yang lebih disukai. Sedangkan perusahaan dengan tanggung jawab hutang yang besar juga memiliki investasi yang kurang. Hasil penelitian ini tidak didukung penelitian sebelumnya oleh Munir (2014) dan Sarangih (2008) yang menyatakan hutang berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan investasi. Namun hasil penelitian ini didukung oleh Penelitian sebelumnya oleh Anjani (2012) dan Sandiar (2017) menunjukkan bahwa total hutang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap keputusan investasi.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Simpulan dari penelitian ini adalah:

1. Laba Bersih berpengaruh positif tidak signifikan terhadap keputusan investasi perusahaan *food and beverages* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2016-2018
2. Struktur Modal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap keputusan investasi perusahaan *food and beverages* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2016-2018
3. Total Hutang berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap keputusan investasi perusahaan *food and beverages* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2016-2018.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka penulis menyarankan kepada perusahaan untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

1. Laba bersih yang ditahan bisa dikembangkan untuk investasi, karena dengan hasil investasi yang dilakukan bisa mendapatkan bunga dari investasi tersebut dan secara tidak langsung bisa menambahkan laba pada perusahaan, struktur modal memang seharusnya rasio modal dan hutang tidak terlalu tinggi. Karena jika hutang lebih dominan maka akan mempengaruhi struktur modal dan nilai perusahaan. Hutang pada perusahaan mempunyai batas tertentu. Perusahaan harus mampu mengendalikan hutang dan menggunakan hutang untuk hal-hal yang diperlukan oleh perusahaan. Lebih baik menggunakan hutang untuk mengembangkan perusahaan dan memutuskan untuk berinvestasi jika laba perusahaan sudah dianggap cukup dan aman.
2. Saran untuk peneliti berikutnya memperpanjang waktu penelitian guna memberikan gambaran yang lebih baik terhadap permasalahan yang diteliti. Perusahaan yang menjadi sampel tidak hanya perusahaan *food and beverages* tetapi lebih luas misalnya perusahaan manufaktur karena hasilnya dapat lebih *general*. Bagi peneliti yang ingin meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan investasi disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain misalnya tingkat suku bunga, inflasi, *sales growth*, atau *business risk* sehingga mungkin akan membuat temuan baru.

C. Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini yaitu hanya meneliti perusahaan *food and beverages* selama tahun 2016-2018 dan hanya menggunakan variabel internal perusahaan yaitu laba bersih, struktur modal dan total hutang sebagai variabel yang mempengaruhi keputusan investasi.

D. Implikasi

Implikasi teoritis yaitu menambah *body of knowledge* mengenai variabel yang mempengaruhi keputusan investasi sedangkan implikasi praktis adalah sebagai informasi bagi manajemen tentang variabel yang mempengaruhi keputusan investasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, Bella Bestharinda. 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Keputusan Investasi Pada Perusahaan Food And Beverages Di Bursa Efek Indonesia (Studi Pada Perusahaan Food And Beverages Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2006-2009). *Skripsi* pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro (tidak di publikasikan).
- Bahri, Syaiful. 2017. Pengaruh free cash flow, laba bersih terhadap keputusan investasi (studi empiris pada perusahaan manufaktur sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar di BEI). *Jurnal PETA*. Vol 1 (1). Pp. 32-49.
- Brigham, Houston. 2012. *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*, Edisi Ke-11, Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Bursa Efek Indonesia laporan Keuangan Tahunan, [Http:// www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)
- Dinita, Tanti. 2016. Pengaruh Laba Bersih, Dividen, Arus Kas Bebas, Tingkat Suku Bunga, dan Modal Kerja Bersih terhadap Keputusan Investasi pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011 2014. *Skripsi* Pada Program Studi Strata-1 Akuntansi Ekstensi Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatra Utara. Medan (tidak di publikasikan).
- Husnan, Suad dan Enny Pudjiastuti. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Edisi Keenam. Cetakan Pertama. UPP STIM YPKN. Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2011. *Analisis Kinerja Keuangan, Panduan Bagi Akademisi, Manajer dan Investor untuk Menilai dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan*. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Alfabeta. Bandung.
- Harmono. 2017. *Manajemen Keuangan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, Riskin. 2010. Keputusan Investasi Dan Financial Constraints: Studi Empiris Pada Bursa Efek Indonesia. *Buletin Ekonomi Moneter dan Perbankan*. Vol 12 (4). Pp. 457-479

- Khasanah, Fitra Nur Uswatun. 2016. Pengaruh Struktur Modal dan Rasio Pasar Terhadap Keputusan Investasi Dengan *Herding Behaviour* Sebagai Pemoderasi. *Skripsi* pada Program Sarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta
- Munir, Maryam BTE Badrul. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keputusan Investasi Pada Perusahaan Manufaktur. *Tesis* pada Program Magister Sains Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara. (Tidak dipublikasikan)
- Sandiar, Loecita. 2017. Growth Opportunity Dalam Memoderasi Pengaruh Leverage Dan Debt Maturity Terhadap Keputusan Investasi. *Jurnal of Applied Business and Economic*. Vol. 3 (4). Pp. 196-206.
- Safitri, Dian. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Investasi (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Food And Beverages Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2014). *Skripsi* Pada Program Studi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Eleo. Kendari.
- Saragih. 2008. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Investasi Pada Perusahaan Barang Konsumsi Indonesia*. Tesis Pada program Magister di Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Siringirino, Eko Deswin Miechaels. 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Investasi Pada Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Tesis* Pada Program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatra Utara. Medan.
- Tandelilin, Eduardus. 2010. *Portofolio dan Investasi: Teori dan Aplikasi*: Penerbit Kanikus. Yogyakarta.

DETERMINAN KEBIJAKAN HUTANG PERUSAHAAN KOSMETIK DAN KEPERLUAN RUMAH TANGGA DI BURSA EFEK INDONESIA

Oleh :

I Wayan Wardita¹

Putu Mela Ratini²

Ni Putu Nursiani³

Abstrak

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh profitabilitas terhadap kebijakan hutang, (2) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh ukuran perusahaan terhadap kebijakan hutang, (3) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh pertumbuhan perusahaan terhadap kebijakan hutang. Populasi penelitian ini adalah Perusahaan Manufaktur Sektor Kosmetik dan Kebutuhan Rumah Tangga yang terdaftar di BEI, dengan purposive sampling. Teknik analisis data menggunakan pendekatan Regresi Linier Berganda yang dimulai dengan Uji Asumsi Klasik. Berdasarkan analisis dan diskusi yang diuraikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Profitabilitas berpengaruh negatif signifikan terhadap kebijakan utang, ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kebijakan utang, dan pertumbuhan perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kebijakan utang. Model regresi yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji kelayakan model atau Goodness of Fit menurut uji Anova dapat diketahui bahwa model tersebut memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hasil pengujian koefisien determinasi (Adjusted R Squares) sebesar 77,1%, ini berarti bahwa variasi kebijakan hutang dipengaruhi oleh variasi dalam profitabilitas, ukuran dan pertumbuhan perusahaan sebesar 77,1% sedangkan sisanya 22,9% dijelaskan oleh lainnya faktor tidak dimasukkan ke dalam model.

Kata kunci; Kebijakan Hutang, Profitabilitas, Ukuran & Pertumbuhan Perusahaan

1 STIMI Handayani Denpasar

2 STIMI Handayani Denpasar

3 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Undana Kupang-NTT

Abstract

As for the objectives of this study are: (1) Analyzing and explaining the effect of profitability on debt policy, (2) Analyzing and explaining the influence of company size on debt policy, (3) Analyzing and explaining the effect of company growth on debt policy. The population of this research is the Cosmetics Sector Manufacturing Company and Household Needs that are listed on the IDX, with purposive sampling. Fund analysis techniques use the Multiple Linear Regression approach that begins with the Classical Assumption Test. Based on the analysis and discussion described, the following conclusions can be drawn: Profitability has a significant negative effect on debt policy, company size has a significant positive effect on debt policy and company growth has a significant positive effect on debt policy. The regression model used has fulfilled the requirements the model feasibility test or Goodness of Fit according to the Anova test can be seen that the model has a significance value of 0,000 less than the probability value of 0.05. The test results of the coefficient of determination (Adjusted R Squares) of 77.1%, this means that the variation of debt policy is influenced by variations in profitability, size and growth of the company by 77.1% while the remaining 22.9% is explained by other factors not included into the model.

Keywords; Debt Policy, Profitability, Size & Company Growth

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber pendanaan perusahaan biasanya berasal dari dua sumber , yaitu sumber dana internal dan sumber dana eksternal. Dana internal perusahaan yaitu dana yang dapat diperoleh dari dalam perusahaan atau dengan kata lain ana yang dihasilkan oleh perusahaan itu sendiri seperti laba berjalan , laba di tahan, dan modal saham. Dana internal ini akan berkaitan dengan kebijakan deviden yang dikeluarkan oleh perusahaan. Sedangkan dana eksternal yaitu sumber dana yang berasal dari tambahan penyertaan modal dari pemilik atau emisi saham baru, penjualan obligasi, kredit dari bank. Apabila perusahaan memenuhi kebutuhan dananya dipenuhi dari dari dana yang berasal dari pijaman, dikatakan perusahaan itu melakukan pendanaan hutang atau pembelanjaan hutang (debt financing) , baik hutang jangka pendek maupun jangka panjang , maka hal ini akan berkaitan dengan kebijakan hutang perusahaan (Riyanto, 2011: 5-6).Kebijakan Hutang merupakan salah satu keputusan pendanaan yang berasal dari eksternal. Kebijakan hutang ini dilakukan untuk menambah dana perusahaan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan. Hutang mempunyai pengaruh penting bagi perusahaan karena selain

sebagai sumber pendanaan ekspansi, hutang juga dapat digunakan untuk mengurangi konflik keagenan sumber pendanaan tersebut dapat diperoleh dari internal yaitu laba ditahan atau eksternal dengan melakukan pinjaman dalam bentuk hutang atau menerbitkan saham di pasar modal. Hutang dapat meningkatkan nilai perusahaan. Perusahaan yang menggunakan hutang untuk mendanai perusahaan dan tidak mampu melunasi hutangnya maka akan terancam likuiditasnya, sehingga manajemen harus mampu mengambil keputusan yang sesuai dan tepat untuk meminimalisir resiko yang akan ditanggung oleh perusahaan. Manajemen dalam mengambil keputusan pendanaan menggunakan kebijakan hutang. Struktur modal perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Brigham dan Houston , (2011:188) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi struktur modal diantaranya, stabilitas penjualan, struktur aset, *leverage* operasi, tingkat pertumbuhan, profitabilitas, pajak, kendali, sikap manajemen, sikap pemberi pinjaman dan lembaga pemeringkat, kondisi pasar, kondisi internal perusahaan, dan fleksibilitas keuangan. Riyanto, (2011 :248) mengungkapkan bahwa dalam menentukan struktur modal terdapat beberapa faktor atau hal yang perlu dipertimbangkan dan diperhatikan yaitu tingkat penjualan struktur aktiva, tingkat pertumbuhan perusahaan, profitabilitas, variabel laba dan perlindungan pajak, skala perusahaan, kondisi intern perusahaan dan ekonomi makro. Alipour et al (2015) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi struktur modal diantaranya, ukuran dari perusahaan, fleksibilitas keuangan, struktur aktiva, profitabilitas, likuiditas dan pertumbuhan perusahaan. Beberapa faktor yang memengaruhi pengambilan kebijakan hutang antara lain kepemilikan manajerial, struktur aktiva, pertumbuhan perusahaan, profitabilitas, dan ukuran perusahaan Umi (2018). Profitabilitas yang merupakan kemampuan perusahaan dalam mencapai keuntungan serta menjadi ukuran tingkat efektivitas manajemen perusahaan, yang ditunjukkan oleh laba yang dihasilkan oleh perusahaan dari hasil penjualan dan pendapatan investasi Kasmir, (2010:196), Brigham dan Houston (2011:189) menyatakan perusahaan dengan tingkat profitabilitas yang tinggi ternyata menggunakan pendanaan berupa hutang dalam jumlah yang relatif rendah. Berdasarkan *pecking order theory*, perusahaan yang memiliki tingkat profitabilitas yang tinggi cenderung untuk memanfaatkan sumber dana internal berupa laba ditahan terlebih dahulu dan menggunakan pendanaan eksternal yang relatif rendah. Semakin tinggi tingkat profitabilitas perusahaan maka tingkat struktur modal perusahaan akan semakin rendah, karena pendanaan yang bersumber dari internal perusahaan memiliki risiko yang lebih rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Affandi(2015), Farah(2012) dan Rizka(2017) menyatakan bahwa profitabilitas berpengaruh negative dan signifikan terhadap terhadap kebijakan hutang. Berbeda dengan penelitian Sofi(2018) bahwa profitabilitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kebijakan hutang dan penelitian Dhyana dan Yadnya(2017) bahwa profitabilitas berpengaruh positif terhadap kebijakan hutang. Kebijakan hutang sangat dipengaruhi oleh ukuran perusahaan.

Semakin besar perusahaan, maka semakin mudah pula perusahaan tersebut mendapatkan akses ke pasar modal yang memudahkan perusahaan tersebut mendapatkan dana eksternal yang berupa hutang dalam memenuhi sumber dana perusahaan. Semakin besar total aset maka semakin besar pula ukuran suatu perusahaan. Ukuran perusahaan dapat dijadikan indikator dalam menunjukkan seberapa mudah suatu perusahaan dalam mendapatkan informasi atau akses ke pasar modal sehingga untuk memperoleh pinjaman dari krediturpun akan lebih mudah karena perusahaan dengan ukuran besar memiliki probabilitas lebih besar untuk memenangkan persaingan atau bertahan dalam industry. Ukuran perusahaan adalah skala perusahaan yang dilihat dari total *asset* Yenatie dan Destriana(2010). Perusahaan yang besar tentu dapat lebih mudah mengakses pasar modal, dengan demikian perusahaan memiliki fleksibilitas dan kemampuan untuk mendapatkan dana Wahidahwati(2002). Perusahaan besar memiliki aset yang besar pula, maka pemberi hutang ataupun kreditur akan merasa mudah dalam memperoleh jaminan. Ukuran perusahaan yang semakin besar mengakibatkan manajemen membutuhkan banyak dana untuk menjalankan operasional perusahaan. Semakin besar ukuran perusahaan diharapkan dapat meningkatkan laba perusahaan. Hasil penelitian yang di lakukan oleh Syadeli(2013) dan Wiliandri(2011) menyatakan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebijakan hutang serta menurut penelitian yang dilakukan oleh Umi(2018) bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kebijakan hutang. Berbeda dengan Syafudin(2013) bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap kebijakan hutang dan Rizka(2017) bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap kebijakan hutang. Kebijakan hutang sangat bergantung pada pertumbuhan perusahaan (*growth*). Menurut Brigham dan Gapenski, (1996) menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki tingkat pertumbuhan yang tinggi cenderung membutuhkan dana dari sumber eksternal yang lebih besar. Seiring meningkatnya pertumbuhan suatu perusahaan, akan mendorong pengembangan perusahaan di berbagai sektor. Sesuai dengan *Pecking Order Theory* perusahaan akan lebih memilih menggunakan dana internal terlebih dahulu untuk memenuhi kebutuhan pendanaannya daripada harus menggunakan hutang. Dalam melakukan kegiatan ekspansinya, perusahaan cenderung membutuhkan sumber dana yang besar dalam membiayai kegiatan ekspansinya. dimana dana internal tidak akan mencukupi dalam membiayai kegiatan ekspansinya, sehingga perusahaan lebih memilih dana dari sumber eksternal yang besar. Penelitian yang di lakukan oleh Karinaputri (2012), Farah (2012) Faktor pertumbuhan perusahaan (*Growth*) berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kebijakan hutang, serta menurut Affandi(2015) bahwa pertumbuhan perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kebijakan hutang. Berbeda dengan Muarief(2016) Pertumbuhan perusahaan bahwa memiliki pengaruh negative signifikan terhadap kebijakan hutang. Penelitian dilakukan pada perusahaan sub sektor kosmetik periode 2012-2017 . Berdasarkan paparan teori dan hasil

riset sebelumnya, dan terdapat perbedaan data atau fenomena pada tahun-tahun yang dijadikan tahun penelitian dengan variabel eksogen yang digunakan dalam penelitian, yaitu Profitabilitas (ROA), Ukuran Perusahaan (Ln TA), Pertumbuhan Penjualan (Asset Growth) dan variabel endogen yaitu Kebijakan Hutang (DER).

B. Tujuan Penelitian

Dalam studi ini yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh profitabilitas terhadap kebijakan hutang,
2. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh ukuran perusahaan terhadap kebijakan hutang,
3. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh pertumbuhan perusahaan terhadap kebijakan hutang.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kebijakan Hutang

Kebijakan Hutang adalah segala jenis hutang yang dibuat atau diciptakan oleh perusahaan, baik utang jangka pendek maupun utang jangka panjang Indahningrum(2009). Menurut Brigham dan Houston, (2011:153) menyatakan bahwa perusahaan yang sedang berkembang membutuhkan modal yang dapat berasal dari hutang maupun ekuitas. Kebijakan hutang dalam perusahaan merupakan kebijakan yang berkaitan dengan struktur modal perusahaan. Kebijakan hutang termasuk kebijakan pendanaan perusahaan yang bersumber dari eksternal. Sebagian perusahaan menganggap bahwa penggunaan utang dirasa lebih aman dari pada penerbitan saham baru. Kebijakan hutang merupakan cara bagaimana perusahaan memanfaatkan fasilitas pendanaan dari luar (hutang) agar jumlah penggunaannya dapat meminimalisir besarnya risiko yang harus ditanggung perusahaan seperti keunggulan dari hutang tersebut. Perusahaan juga harus berhati-hati dalam menggunakan kebijakan hutang tersebut karena menurut *trade of theory*, semakin besar proporsi hutang perusahaan, semakin tinggi beban pokok dan bunga yang harus dibayarkan kembalidan semakin tinggi pula risiko kebangkrutan Gusti(2013).

2. Profitabilitas

Profitabilitas menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba dalam hubungannya dengan penjualan, total aktiva, maupun modal sendiri Sartono, (2010:122). Profitabilitas menurut Riyanto, (2011:98) adalah kemampuan perusahaan untuk menghasilkan

laba selama periode tertentu . Probabilitas dapat dijadikan sebagai tolak ukur ataupun gambaran tentang efektivitas kinerja manajemen ditinjau dari keuntungan yang diperoleh dibandingkan dengan hasil penjualan dan investasi perusahaan. Profitabilitas menjadi salah satu yang dipertimbangkan dalam penentuan struktur modal perusahaan. Perusahaan yang memiliki profitabilitas yang tinggi cenderung akan menggunakan hutang yang kecil, karena laba ditahan sudah cukup untuk membiayai operasional perusahaan ataupun untuk kegiatan investasi yang baru. Profitabilitas sangat penting bagi perusahaan karena akan memengaruhi keberlangsungan perusahaan dimasa yang akan datang. Tanpa adanya profit atau keuntungan, maka akan sulit bagi perusahaan untuk menarik modal dari pihak eksternal. Pihak eksternal akan memandang bahwa perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak layak untuk memperoleh dana tersebut. Para kreditur, pemilik saham, dan yang paling utama pihak manajemen perusahaan akan berusaha meningkatkan keuntungan karena akan memengaruhi kelangsungan dan masa Fahmi(2015). Menurut Sartono,(2010:123) bahwa alat ukur yang digunakan dalam profitabilitas yaitu: *Margin Laba (Profit Margin)*, *Return on Equity (ROE)*, *Earning Per Share (EPS)*, dan *Return on Asset (ROA)*. Dalam penelitian ini profitabilitas yang digunakan adalah *Return on Asset (ROA)* melalui perbandingan laba bersih setelah pajak dengan total aktiva. Penggunaan *Return on Asset (ROA)* karena rasio ini dinilai sangat berguna dalam mengukur efektivitas suatu perusahaan didalam menghasilkan keuntungan atau laba dengan memanfaatkan *asset* yang dimiliki perusahaan.

3. Ukuran perusahaan

Menurut Brigham dan Houston, (2010:4)Ukuran perusahaan merupakan ukuran besar kecilnya sebuah perusahaan yang ditunjukkan atau dinilai oleh total asset, total penjualan, jumlah laba, beban pajak dan lain-lain.Menurut Rahmawati(2014) Industry dengan ukuran perusahaan mencerminkan dari besar dan kecilnya perusahaan yang dalam nilai total aktiva perusahaan pada neraca akhir tahun. Ukuran perusahaan juga mempengaruhi ukuran dan besarnya aset yang dimiliki perusahaan. Perusahaan yang menjadi penentu adalah total aset sebagai dasarnya. Ukuran perusahaan mempunyai pengaruh penting terhadap kepentingan dalam perusahaan. Hal ini disebabkan karena ukuran perusahaan yang lebih kecil. Ekonomi yang cenderung kurang stabil dapat menguntungkan dan sedangkan dari perusahaan besar dapat mengakses pasar modal yang sangat rentan untuk perubahan kondisi ekonomi. Dari kemudahan tersebut tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan memiliki kemampuan untuk mendapatkan dana atau permodalan. Perusahaan besar cenderung lebih mudah untuk memperoleh pinjaman dari pihak ketiga, karena kemampuannya mengakses pihak lain atau jaminan yang dimiliki berupa aset yang bernilai lebih besar dibandingkan perusahaan kecil..Menurut Seftianne(2011) menyatakan bahwa penentuan besar kecilnya

skala perusahaan dapat ditentukan berdasarkan total penjualan, total aktiva, rata-rata tingkat penjualan dan rata-rata total aktiva. Ukuran perusahaan menggambarkan besar kecilnya suatu perusahaan yang dapat dinilai dari total *assets* yang dimiliki, jumlah penjualan, rata-rata total penjualan dan rata-rata *assets*. Jadi ukuran perusahaan menunjukkan besar kecilnya perusahaan yang dapat dilihat dari besar kecilnya modal yang digunakan dan total *assets* yang dimiliki.

4. Pertumbuhan Perusahaan

Menurut Sartono, (2010) pertumbuhan perusahaan merupakan kemampuan perusahaan untuk meningkatkan ukuran perusahaan. Pertumbuhan perusahaan pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor eksternal, internal dan pengaruh iklim. Pertumbuhan perusahaan (*company growth*) pada dasarnya mencerminkan produktivitas perusahaan dan merupakan suatu harapan yang diinginkan oleh pihak internal (manajemen) maupun pihak eksternal (investor dan kreditor) perusahaan. Pertumbuhan perusahaan mencerminkan kemampuan perusahaan mempertahankan posisi ekonominya ditengah pertumbuhan perekonomian dan sektor usahanya. Menurut Brigham dan Houston (2011:189), perusahaan dengan penjualan yang relatif stabil dapat lebih aman memperoleh lebih banyak pinjaman dibandingkan dengan perusahaan yang penjualannya tidak stabil, karena perusahaan yang memiliki penjualan yang stabil mencerminkan aliran kas yang relatif stabil pula. Dalam (Kasmir, 2008) dinyatakan pertumbuhan perusahaan dapat dilihat berdasarkan pertumbuhan dan pertumbuhan penjualan. Pertumbuhan aktiva (*assets growth*) menggambarkan kenaikan atau penurunan aktiva setiap tahun, sedangkan pertumbuhan penjualan (*sales growth*) menggambarkan kenaikan atau penurunan penjualan setiap tahun.. . Pengukuran tingkat pertumbuhan (*company growth*) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan pertumbuhan aktiva (*assets growth*)

5. Pengaruh profitabilitas terhadap kebijakan hutang

Profitabilitas merupakan tingkat keuntungan bersih yang mampu dicapai perusahaan pada saat menjalankan operasionalnya. Apabila laba perusahaan tinggi, maka pendanaan dari sektor internal akan mencukupi untuk membiayai kebutuhan perusahaan. Perusahaan dengan tingkat profitabilitas yang sangat tinggi biasanya menggunakan hutang dalam jumlah sedikit karena perusahaan tersebut menggunakan dana internal dalam pengembaliannya (Brigham, dan Houston, 2010). Apabila kebutuhan dana perusahaan belum mencukupi, perusahaan dapat menggunakan hutang. Konsep ini sesuai dengan hasil riset yang dilakukan oleh Affandi (2015), Farah (2012), Karinaputri (2012), Rizka (2017) profitabilitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kebijakan hutang. Berdasarkan uraian tersebut,

maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut : *H1: Profitabilitas berpengaruh negative signifikan terhadap kebijakan hutang.*

6. Pengaruh ukuran perusahaan terhadap kebijakan hutang

Ukuran perusahaan adalah gambaran perusahaan yang menunjukkan keberhasilan perusahaan yang dapat tercermin dari total yang dimiliki perusahaan. Semakin besar ukuran perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat utang yang digunakan yang bertujuan untuk mengembangkan prospek perusahaan. Konsep ini sesuai dengan hasil riset yang dilakukan oleh Syadeli(2013) menyatakan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kebijakan hutang, hasil riset Febri(2015), Wiliandri(2011), Umi(2018) bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kebijakan hutang. Jadi berdasarkan informasi yang di dapat maka di buat hipotesis : *H2: Ukuran Perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kebijakan hutang.*

7. Pengaruh pertumbuhan perusahaan terhadap kebijakan hutang

Brigham, (2012) menyatakan perusahaan dengan penjualan yang negative stabil perusahaan dapat lebih aman memperoleh lebih banyak pinjaman dibandingkan dengan perusahaan yang menjualannya tidak stabil, karena perusahaan yang memiliki penjualan yang stabil mencerminkan aliran kas yang relative stabil pula. Semakin tinggi tingkat pertumbuhan penjualan yang dimiliki perusahaan, maka perusahaan dapat meningkatkan kemampuannya untuk memperoleh pendapatan dan laba perusahaan, sehingga akan dipercaya oleh para penyandang dana. Menurut hasil riset Karinaputri (2012), Farah, (2012), Ganda(2017), Affandi(2015) bahwa pertumbuhan perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kebijakan hutang. Jadi berdasarkan informasi yang di dapat maka di buat hipotesis *H3 Pertumbuhan perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kebijakan hutang*

III. METODE PENELITIAN

A. Obyek dan Subyek penelitian

Obyek Penelitian

Objek penelitian atau Variabel penelitian adalah variable bebas : Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Perusahaan dan variable terikat : Kebijakan hutang Subyek Penelitian Penelitian ini dilaksanakan selama tahun 2012-2017 dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari laporan keuangan Sub Sektor Kosmetik dan Keperluan Rumah Tangga

B. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen yaitu profitabilitas (profitability), ukuran perusahaan (Size), dan tingkat pertumbuhan (growth) serta variabel endogen yaitu kebijakan hutang.

1. Kebijakan Hutang (Y) yang di proksi dengan *debt to equity ratio* Brigham dan Houston, (2011:6)
2. Profitabilitas (X1)

Profitabilitas (Profitability) dalam penelitian ini di proksi dengan menggunakan ROA (*Return On Asset*) (Sartono, 2012:123)

3. Ukuran perusahaan (size) (X2)

Menurut Hartono (2015:282) Ukuran Perusahaan adalah besar kecilnya perusahaan dapat diukur dengan total aktiva/besar harta perusahaan dengan menggunakan perhitungan nilai logaritma total aktiva/ LnTA Pertumbuhan Perusahaan (X3)

Pertumbuhan Perusahaan (growth) dalam penelitian ini di proksi dengan menggunakan Assets growth (Munawir, 2004)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sujarweni dan Endrayanto, (2012:13) mengatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. “Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur Sektor Kosmetik dan Keperluan Rumah Tangga yang go public dan sahamnya terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 6 perusahaan manufaktur sub-sektor kosmetik dan keperluan rumah tangga yang dijadikan populasi dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah di ambil dari perusahaan manufaktur, sub sektor kosmetik dan keperluan rumah tangga yaitu berikut nama-nama perusahaannya: ADES (Akasha Wira Internasional Tbk), PT KINO (Kino Indonesia Tbk), MBTO (Martina Berto Tbk), MRAT (Mustika Ratu Tbk), TCID (Mandom Indonesia Tbk), UNVR (Unilever Indonesia Tbk)

2. Sample

Menurut definisi sampel yaitu sebagai berikut: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan

segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif). “ Dalam penelitian ini adapun teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling atau pengambilan sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yaitu: Perusahaan manufaktur Sub Sektor Kosmetik dan Keperluan Rumah Tangga yang terdaftar di BEI periode 2012 -2017, Laporan keuangan perusahaan menggunakan mata uang rupiah, Perusahaan yang menerbitkan laporan keuangan secara lengkap, Perusahaan yang memiliki seluruh data yang dibutuhkan dalam penelitian, Sampel dalam penelitian ini, diambil hanya 3 perusahaan dari 6 perusahaan manufaktur sub sektor kosmetik dan keperluan rumah tangga yaitu; MBTO (Martina Berto Tbk); TCID (Mandom Indonesia Tbk); UNVR (Unilever Indonesia Tbk

D. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan sumber data yaitu data primer, maka metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik dokumentasi yang berdasarkan laporan keuangan periode Tahun 2014-2017 yang dipublikasikan di internet pada sub sektor kosmetik

E. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda. Koefisien regresinya dapat ditentukan melalui persamaan sebagai berikut (Nugroho, 2005b) :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan : Y = Kebijakan Hutang (DER); X_1 = Ukuran Perusahaan ($\ln TA$); X_2 = Pertumbuhan Perusahaan Asset Growth; X_3 = *Retrun On AsseT* (ROA); e = Variabel residual; a = Konstanta; b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi ; Uji Kelayakan Model (Uji Anova, Koefisien Determinasi R^2)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam memaparkan hasil penelitian yang didapat pada pada Perusahaan Kosmetik dan Keperluan Rumah Tangga yang terdaftar di BEI maka sesuai dengan tujuan penelitian akan dimulai dengan menentukan besarnya variable penelitian Profitabilitas (Return on Aset, ROA), Ukuran Perusahaan (Size $\ln Ta$), Pertumbuhan Aset (AG) dan Kebijakan Hutang (Debt to Equity Ratio DER) dan Deskriptif variable penelitian (Descriptive statistics) kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik, analisis regresi liner berganda, dan goodness of fit model.

B. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel X1 (Profitabilitas) memiliki nilai rata-rata 0,174, nilai standar deviasi sebesar 0,1737542, nilai minimum -0,0598 dan nilai maksimum 0,4214. Variabel X2 (Ukuran Perusahaan) memiliki nilai rata-rata sebesar 28,595, nilai standar deviasi sebesar 1,3479990, nilai minimum 27,1359 dan nilai maksimum 30,5705. Variabel X3 (Pertumbuhan Perusahaan) memiliki nilai rata-rata sebesar 0,100283 dan nilai standar deviasi sebesar 0,0591529, nilai minimum 0,0037 dan nilai maksimum 0,2642. Variabel Y (Kebijakan Hutang) memiliki nilai rata-rata sebesar 1,016756 dan nilai standar deviasi sebesar 0,9410601, nilai minimum 0,1502 dan nilai maksimum 2,6546.

C. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dengan UJI KS, didapat hasil untuk Profitabilitas 0,010, Ukuran perusahaan sebesar 0,049, dan nilai Kebijakan Hutang 0,01 nilai dari ketiga variabel tersebut lebih kecil dari tariff signifikansi (α) 0,05, sehingga variabel Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, dan Kebijakan Hutang tidak berdistribusi normal. Sedangkan hanya untuk pertumbuhan perusahaan berdistribusi normal yaitu 0,200 lebih besar dari tariff signifikansi (α) 0,05. Uji Multikolinearitas, dengan nilai tolerance dan VIF dari variabel profitabilitas, ukuran perusahaan dan pertumbuhan perusahaan menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 10 persen dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas. Uji Autokorelasi dengan melihat nilai Durbin Watson dari model regresi sebesar 1,967. Ini berarti model regresi tidak terjadi autokorelasi. Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser didapat nilai Sig. dari variabel X1 sebesar 0,149, variabel X2 sebesar 0,258 dan variabel X3 sebesar 0,800. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel terbebas dari masalah heteroskedastisitas karena nilai Sig. > 0,05.

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan koefisien regresi linier berganda dilakukan dengan analisis regresi melalui *software SPSS 22.0 for Windows*,

1. Uji Statistik t (Uji Pengaruh Secara Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terkait digunakan tingkat signifikan 5 %.

Tabel 1 Hasil Uji t (Uji Pengaruh Secara Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-17,968	6,898		-2,605	,021
	X1, profitabilitas	-,275	,163	-,051	-,140	,049
	X2, ukuran perusahaan	,672	,252	,963	2,665	,018
	X3, pertumbuhan perusahaan	,062	,188	,123	1,041	,015

Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 6, maka didapat nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel adalah -0,275 untuk variabel X1, 0,672 untuk variabel X2 dan 0,062 untuk variabel X3 sehingga dapat dituliskan model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = -17,968 - 0,275X_1 + 0,672X_2 + 0,062X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar -17,968 yang berarti apabila X1, X2 dan X3 sama dengan 0 maka nilai Y adalah sebesar nilai konstanta yaitu -17,968.

Nilai -0,275 adalah nilai koefisien regresi untuk variabel X1 yang artinya X1 memiliki pengaruh negatif terhadap Y jadi bila X1 naik satu satuan maka nilai Y akan turun sebesar -0,275.

Nilai 0,672 adalah nilai koefisien regresi untuk variabel X2 yang artinya X2 memiliki pengaruh positif terhadap Y jadi bila X2 naik satu satuan maka nilai Y juga akan naik sebesar 0,672.

Nilai 0,062 adalah nilai koefisien regresi untuk variabel X3 yang artinya X3 memiliki pengaruh positif terhadap Y jadi bila X3 naik satu satuan maka nilai Y juga akan naik sebesar 0,062.

2. Uji Hipotesis

Berdasarkan persamaan regresi dan uji t, maka dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis yang diangkat sebagai berikut:

Pengaruh Profitabilitas (X1) Terhadap Kebijakan Hutang (Y).

Hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan Profitabilitas terhadap Kebijakan Hutang. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel V.11 diperoleh nilai koefisien regresi untuk Profitabilitas sebesar -0,275 (negatif) dan dengan nilai signifikan sebesar 0,049 (<0,05) ini berarti Profitabilitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kebijakan Hutang sehingga hipotesis pertama dapat diterima

Pengaruh Ukuran Perusahaan (X2) Terhadap Kebijakan hutang (Y).

Hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan Ukuran Perusahaan terhadap Kebijakan Hutang. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel V.11 diperoleh nilai koefisien regresi untuk Ukuran Perusahaan sebesar 0,672 (positif) dan dengan nilai signifikan sebesar 0,018 ($<0,05$) ini berarti Ukuran Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebijakan HUTang sehingga hipotesis kedua dapat diterima

Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan (X3) Terhadap Kebijakan Hutang (Y).

Hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan Pertumbuhan Perusahaan terhadap Kebijakan Hutang. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel V.11 diperoleh nilai koefisien regresi untuk Ukuran Perusahaan sebesar 0,062 (positif) dan dengan nilai signifikan sebesar 0,015 ($<0,05$) ini berarti Pertumbuhan Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebijakan HUTang sehingga hipotesis ketiga dapat diterima

3. Uji Kelayakan Model

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah keseluruhan variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap satu variabel dependen. Menurut Ghozali (2016), dapat disimpulkan bahwa jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak, namun jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima

Hasil pengujian uji F ditunjukkan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji ANOVA

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,216	3	4,072	20,079	,000 ^b
	Residual	2,839	14	,203		
	Total	15,055	17			

Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji kelayakan model, diperoleh nilai F sebesar 20,079 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya model regresi yang digunakan telah memenuhi syarat uji kelayakan model atau Goodness of Fit pada tabel V.12

Koefisien Determinasi (R^2) Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 3 Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,901 ^a	,811	,771	,4503324

a. Predictor : (Constan), X3,X2,X1

b. Dependent Variabel: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel V.13 didapat nilai determinasi total sebesar 0,771 mempunyai arti bahwa sebesar 77,1 persen variasi Y dipengaruhi oleh variasi variabel X1, X2 dan X3 sedangkan sisanya sebesar 22,9 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Return on Asset(ROA), Size (LnTa), Aset (AG) terhadap Debt to Equity Ratio (DER). Pembahasan dari hasil pengujian yaitu:

Pengaruh profitabilitas terhadap kebijakan hutang

Hipotesis pertama (H₁) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara *Return On Asset* (ROA) terhadap Kebijakan Hutang (DER). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Affandi(2015) dan Farah(2012) dan Rizka fausi Irvan(2017) profitabilitas berpengaruh negative dan signifikan terhadap terhadap kebijakan hutang. Berbeda dengan penelitian Sofi(2018) bahwa profitabilitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kebijakan hutang dan penelitian Dhyana Intan Pratiwi Ni Made(2017) bahwa profitabilitas berpengaruh positif terhadap kebijakan hutang.

Pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap Kebijakan Hutang

Hipotesis kedua (H₂) Menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara ukuran perusahaan (LnTa) Terhadap Kebijakan Hutang (DER). Hasil ini di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Syadeli.Moh (2013) dan Wiliandri(2011) ukuran perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebijakan hutang serta menurut penelitian yang dilakukan oleh Umi(2018) bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kebijakan hutang. Berbeda dengan Syafudin(2013) bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap kebijakan hutang dan Rizka fausi Irvan(2017) bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap kebijakan hutang

Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan Terhadap Kebijakan Hutang

Hipotesis kedua (H2) Menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara pertumbuhan perusahaan (AG) Terhadap Kebijakan Hutang (DER). Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Karinaputri Nanda(2012), Farah(2012) Faktor pertumbuhan perusahaan (Growth) berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kebijakan hutang, serta menurut Affandi(2015) bahwa pertumbuhan perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kebijakan hutang. Berbeda dengan Muarief(2016) Pertumbuhan perusahaan bahwa memiliki pengaruh negative signifikan terhadap kebijakan hutang

V. KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut; Profitabilitas berpengaruh negatif signifikan terhadap kebijakan hutang, Ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kebijakan hutang dan pertumbuhan perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kebijakan hutang. Model regresi yang digunakan telah memenuhi syarat uji kelayakan model atau Goodness of Fit sesuai uji Anova dapat dilihat bahwa pada model memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Adapun hasil uji koefisien determinasi ($\text{Adjusted R}^2 \text{ Squares}$) sebesar 77,1% hal ini berarti variasi kebijakan hutang dipengaruhi oleh variasi variabel profitabilitas, ukuran dan pertumbuhan perusahaan sebesar 77,1% sedangkan sisanya sebesar 22,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

B. Keterbatasan

Mengingat penelitian ini hanya terbatas pada Sektor Kosmetik dan keperluan Rumah Tangga yang terdaftar di BEI maka untuk penelitian selanjutnya, diharapkan memperpanjang periode penelitian dan memperluas subyek perusahaan sehingga dapat meningkatkan distribusi data yang lebih baik sebab semakin lama interval waktu pengamatan, semakin besar kesempatan untuk memperoleh informasi tentang variabel yang handal untuk melakukan penarikan kesimpulan yang lebih akurat. Selain itu peneliti selanjutnya hendaknya memperhatikan variabel-variabel lain sesuai dengan konsep yang diperkirakan mampu mempengaruhi Kebijakan Hutang, seperti misalnya likuiditas, risiko bisnis, likuiditas, struktur kepemilikan, umur perusahaan dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, chafidz. (2015). Pengaruh Free Cash Flow, Pertumbuhan Perusahaan, Profitabilitas, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Utang Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdapat Di Bursa Efek Indonesia. *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Affandi, & Chafidz. (2015). Pengaruh Free Cash Flow , Pertumbuhan Perusahaan, Profitabilitas, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Hutang Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Dibursa Efek indonesia. *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Alipour, Mohammad, Mir Farhad Seddigh Mohammadi, dan H. D. (2015). Determinants of Capital Structure: An Empirical Study of Firms in Iran. *International Journal of Law and Management*.
- Baridwan, Z. (2008). *Intermediate Accounting* (Edisi Kede). Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Brigham, E.F dan Gapenski, L. C. (1996). *Intermediate Finance Management* (Harbor Dri).
- Brigham, E F, dan Houston, J. F. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan* (Kesepuluh). Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Brigham, Eugene, F., dan Houston Joel, F. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. (kesebelas.). Jakarta : Salemba Empat.
- Brigham, F. E. dan J. Fh. (2012). *Fundamentals of Financial Management (Dasar-Dasar Manajemen Keuangan)* (1st ed.). Jakarta : Salemba Empat.
- Dhyana, & Intan Pratiwi Ni Made, Y. I. P. (2017). Pengaruh Free Cash Flow ,Struktur Aset, Risiko Bisnis,Dan Profitabilitas Terhadap Kebijakan Hutang. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(1), 60–86.
- Fahmi. (2015). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kebijakan dividend an Profitabilitas terhadap Kebijakan Hutang. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 22 No*, 1–102.
- Farah, A. (2012). Analisis Pengaruh Kepemilikan Institusional, Kebijakan Dividen, Profitabilitas dan Pertumbuhan Perusahaan Terhadap Kebijakan Hutang. *Skripsi*. Retrieved from Universitas Diponegoro
- Febri, S. A. (2015). Pengaruh Kepemilikan Institusional Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Hutang Dan Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2014). *Skripsi, Fakultas Ekonomi & Bisnis*.
- Ferdinan, A. (2011). *Metode Penelitian Manajemen (Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi , Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen)* (3rd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro ISBN: 979-704-254-5.
- Fuad, M. (2002). *Pengantar Bisnis, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama*.
- Ganda, S. Y. (2017). Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan,Free Cash Flow,Struktur Aset,

- Likuiditas, Profitabilitas, Dan Risiko Bisnis Terhadap Kebijakan Hutang (studi empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar Secara Konsisten di BEI). *Under Graduates Thesis, Universitas Negeri Semarang*.
- Ghozali, I. (2009). *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Gujarati, D. (2008). *Ekonometrika Dasar* ((Z. Sumarn). Jakarta: Erlangga.
- Gusti, B. F. (2013). Pengaruh Free Cash Flow dan Struktur Kepemilikan Saham Terhadap Kebijakan Hutang Dengan Investment Opportunity Set Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI). *Skripsi. Universitas Negeri Padang*.
- Indahningrum, R. P. dan R. H. (2009). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Kepemilikan Institusional, Dividen, Pertumbuhan Perusahaan, Free Cash Flow dan Profitabilitas Terhadap Kebijakan Hutang Perusahaan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 189–207.
- Irham, F. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Karinaputri Nanda, S. S. (2012). Analisis Pengaruh Kepemilikan Institusional, Kebijakan Dividen, Profitabilitas, Dan Pertumbuhan Perusahaan Terhadap Kebijakan Hutang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*.
- Kasmir. (2008). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kasmir. (2010). *Pengantar Manajemen Keuangan (Edisi 2)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Muarief, S. (2016). Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan, Struktur Aset, Profitabilitas, Dan Free Cash Flow Terhadap Kebijakan Hutang Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Daftar Efek Syariah Tahun 2012-2015. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta*.
- Munawir. (2004). *Analisa Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Nugroho, B. A. (2005a). *Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Nugroho, B. A. (2005b). *Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Rahmawati, Y. (2014). Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Struktur Aset dan Kepemilikan Institusional Terhadap Kebijakan Hutang Pada Perusahaan Real Estate and Property yang Terdapat Di BEI Pada Tahun 2010-2014. *Skripsi, Fakultas Ekonomi & Bisnis*.
- Riyanto. (2011a). *Dasar dasar pembelanjaan perusahaan edisi keempat*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Gajah Mada.
- Riyanto, B. (2011b). *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan* (keempat). Yogyakarta: BPFE.
- Rizka fausi Irvan. (2017). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Ukuran Perusahaan, Kebijakan Dividen, Dan Profitabilitas Terhadap Kebijakan Hutang. *Skripsi Universitas Negeri*

Yogyakarta.

- Santoso, S. (2008). *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 17*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sartono, A. (2010). *Manajemen Keuangan Teori Dan Aplikasi*. (11, Ed.). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta: Edited by Ali Akbar Yulianto.
- Sartono, A. (2012). *Manajemen Keuangan (Teori dan Aplikasi)*. Yogyakarta: BPFE.
- Seftianne, and H. R. (2011). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Struktur Modal Pada Perusahaan Publik Sektor Manufaktur. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 152–171.
- Sofi, N. (2018). Pengaruh Struktur Kepemilikan Dan Profitabilitas Terhadap Kebijakan Hutang Dengan Kebijakan Deviden Sebagai Variabel Moderasi. *Skripsi, Universitas Islam Negeri Malang*.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W., & Endrayanto, P. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sundjaja, S. R. dan I. B. (2002). *Manajemen Keuangan Satu*, (Edisi Keem). Jakarta : Prenhallindo.
- Sutrisno. (2003). *Manajemen Keuangan (Teori, Konsep, dan Aplikasi)* (Edisi Pert).
- Suyana, U. (2007). *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar: Fak Ekonomi Univ Udayana.
- Syadeli.Moh. (2013). Struktur Kepemilikan , Profitabilitas, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Hutang Perusahaan Pemanufakturan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akutansi*, 2(2).
- Syafudin, H. M. (2013). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kebijakan Deviden, Struktur Aktiva, Pertumbuhan Penjualan, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Hutang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1).
- Umi, M. (2018). Pengaruh Kepemilikan Manajerial , Struktur Aktiva, Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Penjualan, Dan Profitabilitas, Terhadap Kebijakan Hutang Pada Perusahaan Sektor Aneka Industri Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1).
- Wahidahwati. (2002). Pengaruh Kebijakan Manajerial dan Kepemilikan Institusional Pada Kebijakan Hutang Perusahaan: Sebuah Perspektif Theory Agency. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 5(1), 1–16.
- Wiliandri, R. (2011). Pengaruh Blockholder Ownership dan Firm Size terhadap Kebijakan Hutang Perusahaan. *Jurnal Ekomomi Bisnis*, (2).

MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA PAKRAMAN DENPASAR

Oleh :

I Gusti Gde Oka Pradnyana¹

Ni Made Gunastri²

Ni Putu Sulistiana Dewi³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Dampak motivasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar, (2) Dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar, (3) Dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar. Populasi penelitian ini adalah 12 orang karyawan dan seluruhnya dijadikan responden atau penelitian sensus. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar demikian pula secara simultan.

Keyword : motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine : (1) Impact motivation on employee performance LPD Desa Pakraman Denpasar, (2) Impact of work discipline on employee performance, (3) Impact motivation and work discipline on employee performance on LPD Desa Pakraman Denpasar. The population of this study were 12 employees and all were sampled by census technique. The analytical tool used is Regression Linear Berganda. The results of this study showed a partial motivation and work discipline have a positive and significant impact on employee performance on the LPD Desa Pakraman Denpasar or simultaneously.

Keyword : motivation, work discipline, dan employee performance

1 STIMI HANDAYANI DENPASAR

2 STIMI HANDAYANI DENPASAR

3 STIMI HANDAYANI DENPASAR

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan faktor penting bagi berlangsungnya kehidupan sehari-hari. Dimana melalui akal pikiran yang dimiliki manusia mampu menciptakan sesuatu yang berguna bagi manusia lainnya. Dalam hal ini manusia sebagai sumber daya menjadi penggerak utama jalannya sebuah kegiatan dalam suatu organisasi. maka oleh sebab itu manusia sebagai sumber daya dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan didalam perusahaan tersebut. Setiap tindakan yang ada dalam suatu organisasi merupakan cerminan dari pemikiran manusia, oleh karena itu diperlukan adanya tindakan dari manusia untuk mencapai suatu hasil atau tujuan tertentu. Untuk mencapai hasil tersebut diperlukan motivasi, khususnya pada masing-masing individu karyawan.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerjalah yang akan memperkuat motivasi kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Mangkunegara (2005,61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi sangatlah penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen, karena dengan motivasi seseorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi pada karyawan dalam bekerja adalah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan. Pemberian motivasi ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang dibebaninya dan pada akhirnya karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh serta memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

LPD Desa Pakraman Denpasar merupakan salah satu lembaga perkreditan desa yang memberikan layanan kepada masyarakat berupa tabungan, deposito dan kredit kepada masyarakat. LPD Desa Pakraman Denpasar saat ini telah tumbuh dan berkembang menjadi suatu lembaga keuangan mikro yang dipercayai dan mampu memberikan dampak yang positif

bagi perekonomian. Untuk itu sudah seharusnya LPD Desa Pakraman Denpasar memiliki karyawan yang penuh semangat dan memiliki motivasi dalam bekerja, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan kinerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan tujuan perusahaan.

Alasan yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah masih rendahnya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar, sehingga menurunnya disiplin kerja karyawan yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan yang menurun. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya suatu motivasi yang dapat memberikan seseorang karyawan tersebut memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan dapat memicu karyawan dalam pencapaian kinerja yang optimal.

B. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dampak motivasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar ?
2. Untuk mengetahui dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar ?
3. Untuk mengetahui dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar ?

C. Hipotesis

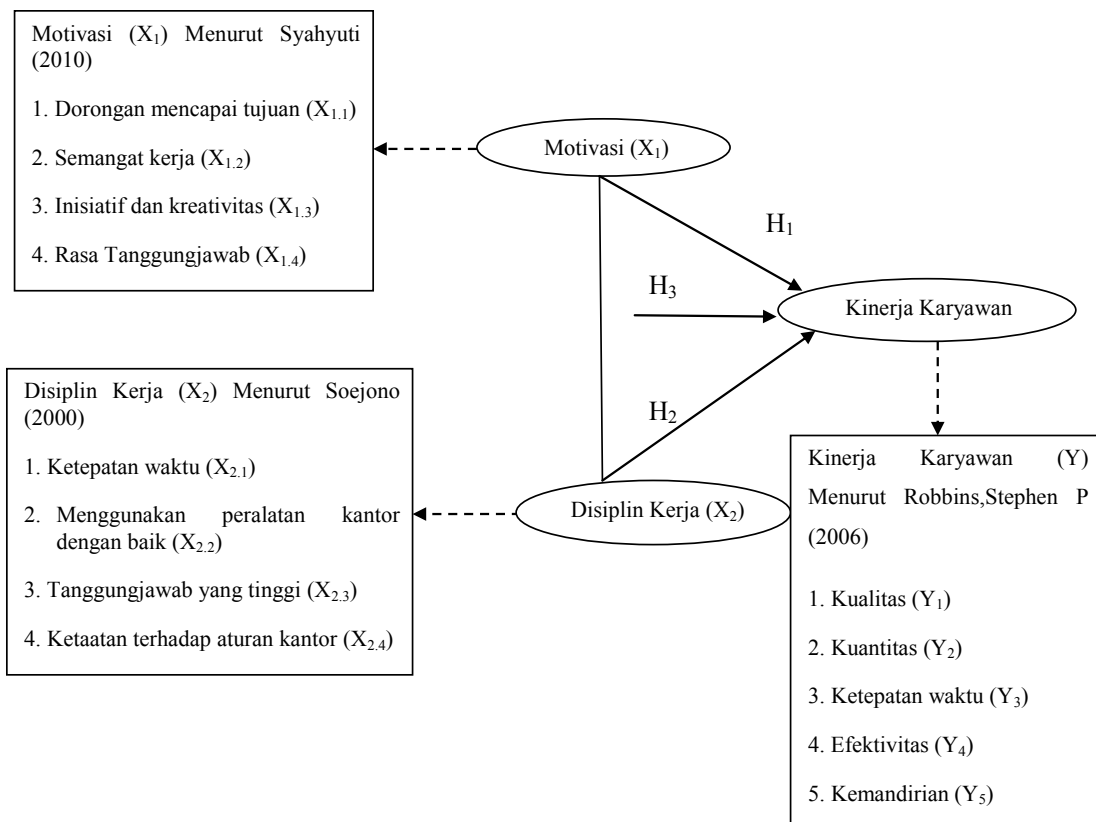
Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. H_1 = ada dampak signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Denpasar.
2. H_2 = ada dampak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Denpasar.
3. H_3 = ada dampak signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Denpasar.

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Adapun kerangka analisis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dimaksudkan untuk memperjelaskan makna dari setiap definisi yang diteliti, maka penulis mengemukakan definisi operasional variabel sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja (X_1)

Menurut Mangkunegara (2005,61) mengatakan bahwa “motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerjalah yang akan memperkuat motivasi kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Indikator-indikator motivasi kerja menurut Syahyuti (2010) adalah sebagai berikut :

a. Dorongan mencapai tujuan ($X_{1,1}$)

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan.

b. Semangat Kerja ($X_{1.2}$)

Semangat kerja sebagai keadaan psikologi yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

c. Inisiatif dan Kreativitas ($X_{1.3}$)

Inisiatif dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri. Sedangkan kreativitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu hal yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru tidak diartikan sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

d. Rasa Tanggungjawab ($X_{1.4}$)

Dimana sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Menurut Matutina (2001:207) kualitas kerja merupakan kemampuan seseorang karyawan dalam keterampilannya pada suatu pekerjaan, karena adanya pengembangan untuk menunjang sejauhmana kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menangani berbagai macam tugas dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan dengan baik. Indikator-indikator disiplin kerja menurut Soejono (2000) adalah sebagai berikut :

a. Ketepatan waktu ($X_{2.1}$)

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib, dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik ($X_{2.2}$)

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c. Tanggung jawab yang tinggi ($X_{2.3}$)

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor ($X_{2.4}$)

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor hal tersebut merupakan cerminan dan disiplin yang tinggi.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunagara (2002:22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator-indikator yang dapat dipergunakan dalam kinerja karyawan menurut Robbins (2006:260) adalah sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja (Y_1)

Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas Kerja (Y_2)

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu (Y_3)

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta dimaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas (Y_4)

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian (Y_5)

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

II. METODELOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

2. Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Denpasar yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No 24 Denpasar.

B. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang didukung oleh data-data sekunder. Data primer pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar, sedangkan Data sekunder pada penelitian ini berupa dokumen-dokumen maupun catatan-catatan, buku-buku arsip guna dalam mencari sumber referensi yang terkait.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil penelitian secara langsung kepada responden dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden yaitu seluruh karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen maupun catatan-catatan, buku-buku arsip yang berkaitan dengan masalah-masalah penelitian sebagai landasan teori alternatif dalam mencari pemecahan masalah yang dihadapi.

C. Populasi dan Responden

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar yang berjumlah 12 orang karyawan. Pada penelitian ini mengambil seluruh populasi yang berjumlah 12 orang karyawan dengan menggunakan teknik sensus. Dimana seluruh populasi akan digunakan sebagai responden. Teknik sensus ini digunakan, karena jumlah populasi relatif kecil yaitu hanya terdapat 12 orang karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Koesioner atau Angket

Penelitian menggunakan koesioner yang berisi daftar pernyataan secara tertulis untuk diajukan kepada responden. Daftar pernyataan tersebut berkaitan dengan identitas atau keterangan diri responden, tanggapan-tanggapan responden mengenai motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar.

2. Wawancara

Teknik wawancara digunakan penulis untuk memperoleh data fisik dan non fisik pada LPD Desa Pakraman Denpasar yaitu dengan mengadakan tanya jawab dan wawancara secara langsung dengan karyawan, dan kepala LPD Desa Pakraman Denpasar.

3. Observasi

Teknik observasi digunakan dengan mengadakan pengamatan langsung di lapangan yaitu dengan mengadakan interaksi secara langsung kepada seluruh karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar.

4. Metode Dokumentasi

Memperoleh data dengan cara mengumpulkan dari arsip- arsip yang ada pada LPD Desa Pakraman Denpasar guna mengetahui hal yang terkait dengan penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Metode analisis data adalah salah satu cara yang digunakan untuk mengolah data hasil penelitian guna mendapatkan kesimpulan. Teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur mampu melaksanakan fungsi. Alat ukur yang dapat digunakan dalam pengujian validitas suatu koesioner adalah angka korelasi antara skor pernyataan dan skor keseluruhan pernyataan responden terhadap informasi dalam koesioner (Triton Prawira Budi, 2006). Dengan kriteria pengujian, jika nilai probabilitas atau $p = 0,05$ dengan alat uji korelasi pearson maka koesioner valid untuk mengukur variabel-variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Triton Prawira Budi (2006) menyatakan bahwa tujuan utama pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengujian suatu instrument apabila instrumen tersebut digunakan sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Salah satu metode pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Tingkat-tingkat reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach* diukur berdasarkan skala 0 sampai dengan 1 dan ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan seperti table berikut :

0,00 – 0,20	: Kurang Reliabel
0,20 – 0,40	: Agak Reliabel
0,40 – 0,60	: Cukup Reliabel
0,60 – 0,80	: Reliabel
0,80 – 1,00	: Sangat Reliabel

c. Uji asumsi Klasik

Sebelum model regresi digunakan untuk memprediksi atau meramalkan variabel kinerja karyawan. Maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mendapatkan model regresi linear berganda yang menghasilkan estimator linear tidak bias terbaik atau Best Linear Unbias Estimator/BLUE (Afgifari, 2000), uji tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian berdistribusi normal ataukah tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat melalui sebaran titik-titik residual yang berada disekitar garis normal dari grafik *Normality Probability Plot* atau Normal P-P Plot (Triton Prawira Budi, 2006).

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya kemiripan antar variabel independent pada model regresi. Kemiripan antar variabel independent dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara variabel independent dengan variabel independent yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Model regresi regresi yang memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka tolerance tidak kurang dari 1,0 berarti bebas dari multikolinearitas (Nugroho, 2005)

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda adanya korelasi antara variabel pengganggu (et) pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya ($et1$). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin-Watson (Syahri Alhusin, 2003) yang diinterpretasikan sebagai berikut :

1,10	: adalah ada autokorelasi
1,10 – 1,54	: adalah tidak ada autokorelasi
1,55 – 2,46	: adalah tidak ada autokorelasi
2,46 – 2,90	: adalah tidak ada autokorelasi
2,91	: adalah ada autokorelasi

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residul suatu periode pengamatan yang lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan variance residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homokedastisitas.

2. Teknik analisis data pada penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ketergantungan variabel terikat terhadap variabel bebas. Analisis regresi linear berganda ini diolah dengan program Computer Statidcal Package For Social Science (SPSS) 20.00 *For Windows*. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : (Nata Wirawan, 2002).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana : Y : Kinerja Karyawan
a : Konstanta
 b_1, b_2 : Koefisien regresi
 X_1 : Variabel bebas yaitu motivasi kerja
 X_2 : Variabel bebas yaitu disiplin kerja
e : Residual atau Prediction Error

b. Uji Regresi Secara Parsial (T-test)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesa

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti variabel bebas bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_i \neq 0$, berarti variabel bebas merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel terikat.

2. Menentukan taraf nyata atau level of significant α $p\text{-value} < \text{level significant}$ yang ditentukan yaitu 0,05 (5%)

3. Menentukan derajat kebebasan dengan cara $df = n - k$

4. Menentukan daerah keputusan, yaitu daerah dimana hipotesa nol diterima atau tidak. Untuk mengetahui kebenaran hipotesa digunakan kriteria sebagai berikut :

H0 diterima apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. H0 ditolak apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

5. Kesimpulan Pengujian

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah diterima. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah ditolak.

c. Uji Regresi Secara Simultan (F-test)

F-test digunakan untuk menguji tingkat signifikan koefisien regresi variabel independent Kinerja Karyawan. Adapun langkah-langkah untuk melakukan uji F-test sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesa

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_i \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Menentukan taraf nyata atau level of significance α $p\text{-value} < \text{level significant}$ yang ditentukan yaitu 0,05 (5%)
3. Menentukan derajat kebebasan dengan cara $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ (k adalah jumlah variabel dependen dan independen)
4. Menentukan daerah keputusan, yaitu daerah dimana hipotesa nol diterima atau tidak. Untuk mengetahui kebenaran hipotesa digunakan kriteria sebagai berikut :

H0 diterima apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat. H0 ditolak apabila $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, artinya semua variabel bebas bersama-sama merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

5. Kesimpulan Pengujian

Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah diterima. Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada

pengaruh positif yang signifikan antara motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah ditolak.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

1. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen atau lebih secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Motivasi dan Disiplin Kerja, sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
1		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	14,163	14,401		,983	,351
	Motivasi	,336	,581	,229	,630	,544
	Disiplin Kerja	,112	,376	,108	,298	,772

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data uji coba tahun 2017, diolah

Dari Tabel 1 diatas, dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 14,163 + 0,336X_1 + 0,112X_2$$

Yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien motivasi (X_1) atau $b_1 = 0,336$ mempunyai arti jika motivasi sebesar satu satuan dengan asumsi disiplin kerja (X_2) konstanta (0) maka motivasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,336 satuan dan sebaliknya, dengan penjelasan sebagai berikut :

$$Y = 14,163 + 0,336(1) + 0,$$

$$Y = 14,163 + 0,336(1) = 14,529$$

- b. Koefisien disiplin kerja (X_2) atau $b_2 = 0,112$ mempunyai arti jika disiplin kerja sebesar satu satuan dengan asumsi motivasi (X_1) konstanta (0) maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,112 satuan dan sebaliknya, dengan penjelasan sebagai berikut :

$$Y = 14,163 + 0,112(1) + 0,$$

$$Y = 14,163 + 0,112(1) = 14,275$$

2. Hasil Uji t-test

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang menduga bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 20.00 *for Windows* maka didapat hasil uji t yang bisa dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (t-test)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
1		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	14,163	14,401		,983	,351
	Motivasi	,336	,581	,229	,630	,544
	Disiplin Kerja	,112	,376	,108	,298	,772

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data uji coba tahun 2017, diolah

Berikut ini dapat diuraikan langkah – langkah pengujian uji t, sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

a. Hipotesis

H_{o1} = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar

b. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berdasarkan tabel 2 signifikan variabel motivasi (X_1) 0,544 lebih besar dari tingkat signifikan sehingga dapat dikatakan H_{o1} diterima.

c. Menentukan t_{hitung}

Nilai t_{hitung} diperoleh dari hasil regresi dengan program SPSS 20.00 yaitu sebesar 0,630 pada tabel bagian kolom t

d. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) - n-k-1 atau 12-3-1 = 8. Dengan pengujian 2 sisi (signifikan = 0,025) hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2.184

e. Kriteria Pengujian

H_{o1} diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

H_{o1} ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq t_{tabel}$

- f. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $0,630 \leq 2,184$ berdasarkan pengujian statistic dengan metode uji t, oleh karena hasil uji t menunjukkan besarnya $t_{hitung} = 0,486 \leq 2,184$ dengan tingkat signifikan 0,544 yang lebih besar dari 0,05 maka H_{o1} diterima artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar.

2. Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

- a. Hipotesis

H_{o2} = Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar

- b. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berdasarkan tabel 2 signifikan variabel dimensi kerja (X_2) 0,112 lebih besar dari tingkat signifikan sehingga dapat dikatakan H_{o2} diterima.

- c. Menentukan t_{hitung}

Nilai t_{hitung} diperoleh dari hasil regresi dengan program SPSS 20.00 yaitu sebesar 0,298 pada tabel 2 (kolom t)

- d. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) - n-k-1 atau $12-3-1 = 8$. Dengan pengujian 2 sisi (signifikan = 0,025) hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,306

- e. Kriteria Pengujian

H_{o2} diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

H_{o2} ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq t_{tabel}$

- f. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $0,298 \leq 2,306$ berdasarkan pengujian statistic dengan metode uji t, oleh karena hasil uji t menunjukkan besarnya $t_{hitung} = 0,486 \leq 2,184$ dengan tingkat signifikan 0,112 yang lebih besar dari 0,05 maka H_{o1} diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar.

3. Uji Koefisien Regresi secara Simultan (F-test) motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang menduga bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 20.00 maka didapat hasil uji F yang bisa dilihat pada tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji (F-test)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regressi On	16,511	2	8,255	3,641	,069 ^b
	Residual	20,406	9	2,267		,058
	Total	36,917	11			,144

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data uji coba tahun 2017, diolah

Berikut ini dapat diuraikan langkah-langkat pengujian uji F, sebagai berikut: 1. Hipotesis

- H_0 = Motivasi dan Disiplin kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar
- Tingkat Signifikan
Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan pada tabel 3 tingkat signifikan sebesar 0,069 yang berarti bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent dengan tingkat signifikan sebesar 6,9%
- Menentukan F_{hitung}
Nilai F_{hitung} diperoleh dari hasil regresi dengan program SPSS 20.00 yaitu sebesar 3,641 pada tabel 3 bagian kolom F
- Menentukan F_{tabel}
Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 dapat ditentukan dengan persamaan sebagai berikut :
df 1 = jumlah variabel ; artinya df 1 = 3
df 2 = n-k-1 ; artinya df 2 = 8 (12-3-1) jadi, dapat dilihat pada tabel F di lampiran yaitu 4.07
- Kriteria Pengujian Hipotesis
 H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
 H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
- Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}
Nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ (3,641 $\geq$ 4,86) berdasarkan pengujian statistic dengan metode uji F, dimana tingkat signifikan yang diperoleh lebih besar yakni 0,069 dari standar signifikan yakni 5% atau 0,005 dan perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} , dimana F_{hitung} sebesar 3,641 lebih besar dari F_{tabel} 4,86, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistic dapat diketahui bahwa secara parsial, variabel bebas berdampak terhadap variabel terikat. Dampak yang diberikan bersifat positif dan signifikan artinya semakin meningkatnya motivasi dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin meningkatnya kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Dampak Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat dampak motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t sebesar 2,184 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,544 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian H_{01} diterima. Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada dampak antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Denpasar. Hasil ini didukung penelitian sebelumnya oleh (Ivonne A.S. Sajangbati, tahun 2013) yang menguji motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis yaitu motivasi, disiplin, dan kepuasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Dampak Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t sebesar 2,306 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,772 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian H_{02} diterima. Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa disiplin berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada dampak antara variabel disiplin terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Denpasar. Hasil ini didukung penelitian sebelumnya oleh (I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari, tahun 2013) yang menguji motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Dampak Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat dampak antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t sebesar 3,641 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,069 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian H_0 diterima. Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya bahwa ada dampak antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Denpasar. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (I Gusti Gde Oka Pradnyana dan Anggraeni Widia Ningsih, tahun 2013 yang menguji kepemimpinan dan kinerja pegawai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja sangat kuat dan positif. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien persamaan regresi adalah signifikan.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh beberapa kesimpulan yaitu :

1. Dampak motivasi terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar adalah positif dan signifikan.
2. Dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar adalah positif dan signifikan.
3. Dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar adalah positif dan signifikan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh beberapa saran yaitu :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar. Implikasi dari hal tersebut adalah perlu upaya untuk meningkatkan motivasi diantaranya dengan mendorong karyawan untuk bekerja lebih dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Adanya motivasi, karyawan diharapkan akan dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja yang berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar. Hal ini berimplikasi pada upaya peningkatnya disiplin kerja diantaranya dengan penekanan disiplin waktu saat bekerja akan memberikan dampak yang positif pada meningkatnya kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar. Hal ini berimplikasi pada meningkatnya komitmen kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan tanggungjawab karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan* . PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan* . PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Algifari. 2000. *Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- A.W.Widjaja.1986.*Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan*,Bandung Edisi Pertama, Cetakan Pertama. CV. Akademika Pressindo.
- Agung Nugroho, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*. Andi Yogyakarta
- Alhusin, Syahri. 2003. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS.10 for Windows*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Budi, Triton Prawira. (2006).*SPSS 13.0 Terapan; Riset Statistik Parametrik*. CV ANDI OFFSET, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 1996, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Kedua, Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- I Gusti Gde Oka Pradnyana dan Anggraeni Widia Ningsih, (2013). *Dalam Judul Ilmiah Forum Manajemen Volume 11 No 1 Tahun 2013. Kepemimpinan dan kinerja pegawai suatu studi pada kantor sekretariat daerah Kota Denpasar*.
- I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari, 2013. *Dengan Judul “Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Distribusi Bali*.
- Ivonne A.S. Sajangbati, 2013. *Dengan Judul “Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung”*.
- Matutina, 2001. *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja,Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (ahli bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Soejono. 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Edisi Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Syahyuti. (2010). *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial* [on line]. Tersedia <http://syahyutivariabel.blogspot.com>
- Sugiyono, 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Wirawan, Nata. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Kedua. Denpasar:Keramat Emas.

MANFAAT PENGEMBANGAN DESA WISATA SEBAGAI IMPLEMENTASI EKONOMI KERAKYATAN DI DESA WISATA TISTA, KABUPATEN TABANAN

Oleh :

Agus Muriawan Putra¹

Abstrak

Masyarakat Desa Tista sangat mendukung desanya menjadi desa wisata, hal ini dibuktikan dengan perubahan sikap masyarakat dalam menjaga status desa wisata tersebut, seperti menjaga kelestarian lingkungan desa, menjaga kebersihan, menjaga kelestarian budaya dan spiritual, tumbuh kreativitas dan inovasi masyarakat untuk mengolah dan mengelola sumber daya yang dimiliki, dan yang terpenting adalah meningkatkan pengetahuan dan pemahaman berkaitan dengan kepariwisataan (*hospitality*). Dari latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dirumuskan adalah:

- 1 Apa potensi/daya tarik wisata di Desa Wisata Tista, Kabupaten Tabanan?
- 2 Apa manfaat pengembangan desa wisata sebagai implementasi ekonomi kerakyatan di Desa Wisata Tista, Kabupaten Tabanan?

Desa Tista mempunyai potensi yang sangat beragam untuk dikembangkan menjadi daya tarik wisata, yaitu potensi alam, potensi budaya, potensi kuliner, potensi spiritual, dan tentunya potensi Sumber Daya Manusia (SDM). Pengembangan Desa Tista sebagai desa wisata dapat memberikan manfaat positif kepada masyarakat, khususnya peningkatan ekonomi kerakyatan dengan tumbuh kembangnya kreativitas dan kewirausahaan masyarakat dalam penyediaan berbagai variasi produk dan atraksi wisata dengan mengemas menjadi paket wisata yang menarik dan atraktif, sehingga peningkatan pendapatan masyarakat, menjaga kelestarian alam dan sosial/budaya, membuka lapangan kerja lokal, serta mengurangi pengangguran dapat terwujud. Pendekatan kualitatif dengan perpaduan *Focus Group Discussion* (FGD) digunakan untuk menemukan model secara naturalis sesuai dengan keadaan serta potensi yang dimiliki

¹ fakultas pariwisata universitas udayana

Desa Wisata Tista untuk mendapatkan manfaat pengembangannya di dalam memberikan manfaat ekonomi dan mewujudkan ekonomi kerakyatan. Hasil-hasil analisis data akan ditampilkan secara deskriptif kualitatif yang menyajikan potensi dan manfaat desa wisata, hasil observasi, hasil studi lapangan, dan konsep yang ditemukan di lapangan yang kemudian diinterpretasi oleh peneliti.

Kata Kunci: Manfaat Positif, Desa Wisata, Pariwisata Kerakyatan, Ekonomi Kerakyatan

Abstract

The Tista Village community strongly supports the village to become a tourist village, this is evidenced by changes in community attitudes in maintaining the status of the tourist village, such as maintaining the village environment, maintaining cleanliness, maintaining cultural and spiritual preservation, growing community creativity and innovation to process and manage resources owned, and the most important thing is to increase knowledge and understanding in relation to hospitality. From the introduction, the problem that is formulated is:

- 1. What is the potential or tourist attraction in Rural Tourism of Tista, Tabanan Regency?*
- 2. What is the benefit of rural tourism development as an implementation of the communities economy in Rural Tourism of Tista, Tabanan Regency?*

Tista Village has a very diverse potential to be developed into tourist attractions, namely the potential of nature, cultural potential, culinary potential, spiritual potential, and of course the potential of Human Resources. The development of Tista Village as a rural tourism can provide positive benefits to the community, especially the improvement of people's economy with the growth of creativity and entrepreneurship of the community in providing a variety of tourist products and attractions by packaging into attractive and attractive tourism packages, so as to increase community income, preserve nature and social/culture, opening local jobs, and reducing unemployment can be realized. A qualitative approach with a combination of Focus Group Discussion is used to find models naturally in accordance with the conditions and potential possessed by Rural Tourism of Tista to get the benefits of its development in providing economic benefits and realizing a people's economy. The results of data analysis will be displayed in a qualitative descriptive manner that presents the potential and benefits of tourism villages, the results of observations, the results of field studies, and concepts found in the field which are then interpreted by the Researcher.

Keywords: Positive Benefits, Rural Tourism, Cummunity Tourism, Community Economics

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bagi Provinsi Bali, sektor pariwisata telah lama menjadi primadona penghasil devisa andalan. Namun, kebijakan pengembangan sektor kepariwisataan di Bali belakangan ini banyak mendapat sorotan dari berbagai kalangan karena dianggap menunjukkan ketimpangan-ketimpangan yang semakin serius. Ketimpangan yang dimaksud diantaranya adalah pengembangan kawasan wisata yang lebih berorientasi kepada pengembangan kawasan pantai. Dari dua puluh satu kawasan wisata yang ditetapkan itu, tujuh belas kawasan merupakan kawasan pantai. Berdasarkan tingkat perkembangannya hingga sejauh ini baru empat kawasan yang termasuk kategori kawasan sudah berkembang, sedangkan sisanya masih tergolong kawasan sedang berkembang, dan belum berkembang. Keseluruhan kawasan wisata yang termasuk kategori sudah berkembang adalah kawasan pantai yang terletak di wilayah Bali Selatan, yaitu: Kawasan Wisata Sanur, Kuta, Tuban, dan Nusa Dua (Diparda Bali, 1997: 66 – 70).

Kenyataan tersebut mencerminkan kegiatan kepariwisataan di Bali lebih banyak dikonsentrasikan di wilayah Bali Selatan. Hal tersebut telah menimbulkan sejumlah dampak, seperti: (1) semakin melebarnya kesenjangan ekonomi antara penduduk di wilayah Bali Selatan dengan penduduk di wilayah Bali lainnya; (2) semakin meningkatnya kepadatan penduduk di wilayah Bali Selatan yang disebabkan oleh semakin meningkatnya arus migrasi pencari kerja; (3) semakin meningkatnya ancaman terhadap ketahanan identitas budaya lokal, khususnya kebudayaan masyarakat Bali Selatan; (4) semakin meningkatnya ancaman terhadap kelestarian lingkungan di wilayah Bali Selatan.

Wacana mengenai pembangunan berwawasan kerakyatan muncul sebagai reaksi terhadap kebijakan pembangunan konglomerasi. Pembangunan berwawasan kerakyatan lebih mengedepankan peningkatan ekonomi rakyat dan pemberdayaan masyarakat. Para pemikir dan praktisi pembangunan pedesaan telah lama menyadari bahwa pembangunan konglomerasi kerap merugikan masyarakat setempat. Masyarakat sebagai pemilik sah atas sumber daya setempat justru kerap mengalami marginalisasi, sehingga kualitas hidupnya justru menurun dibandingkan sebelum adanya pembangunan. Atas dasar itu beberapa ahli lain menekankan pentingnya pembangunan dari bawah, pembangunan sebagai *social learning*, dan pembanguann harus mulai dari belakang (Korten dan Sjahir, 1988; Soetrisno, 1995). Pembangunan dengan paradigma yang dibalik ini menuntut adanya partisipasi masyarakat lokal dalam berbagai tahap pembangunan, sehingga pengelolaan pembangunan benar-benar dilakukan oleh mereka yang hidup dan kehidupannya paling dipengaruhi oleh pembangunan tersebut atau yang dikelola dengan *community based resource management* atau *community management* (Korten, 1986).

Ada tiga alasan dasar yang diajukan Korten mengenai mengapa *community management* sangat penting sebagai rancangan dasar pembangunan kepariwisataan. Pertama, adanya *local variety* (variasi lokal) yang tidak dapat diberikan perlakuan sama. Situasi daerah yang berbeda menuntut sistem pengelolaan yang berbeda pula dan masyarakat lokal yang paling memahami situasi daerahnya. Kedua, adanya *local resources* (sumber daya lokal) yang secara tradisional telah dikelola oleh masyarakat setempat dari generasi ke generasi. Pengalaman mengelola sumber daya setempat yang telah diwariskan secara turun-temurun, umumnya menimbulkan akumulasi pengetahuan tentang pengelolaan. Pengambilalihan pengelolaan ini akan menimbulkan ketersinggungan masyarakat dan masyarakat bersikap antipati terhadap pembangunan. Ketiga, *local accountability* (tanggung jawab lokal) yang berarti bahwa pengelolaan yang dilakukan oleh masyarakat setempat biasanya lebih bertanggung jawab, karena berbagai hal yang mereka lakukan terhadap sumber daya akan berpengaruh langsung terhadap kehidupan mereka.

Salah satu desa di Kabupaten Tabanan yang mengembangkan desa wisata adalah Desa Wisata Tista yang terletak di Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan. Desa Wisata menawarkan akomodasi (rumah penduduk dijadikan fasilitas sejenis “*home stay*”), meningkatkan fasilitas *hygiene* dan sanitasi. Mengenai makan dan minum dilayani oleh penduduk sendiri, baik secara unit keluarga maupun secara kolektif dengan aksentasi makanan setempat. Di samping itu, atraksi yang ditawarkan berupa perjalanan melihat suasana keseharian, pengolahan sawah/ladang/pekerjaan kesenian rakyat di desa serta pembuatan cinderamata (kerajinan penduduk setempat yang unik dengan menggunakan bahan-bahan setempat). Sedangkan, untuk segmen pasar desa wisata ini adalah wisatawan dan kalangan terpelajar yang menghargai budaya dan segala suasananya. Desa Tista mempunyai potensi yang sangat beragam sebagai desa wisata. Keberagaman potensi tersebut menjadi kekuatan dan peluang untuk pengembangan Desa Wisata Tista tersebut. Masyarakat lokal yang lebih banyak berperan karena mereka yang mengetahui secara detail tentang potensi-potensi wisata yang mereka miliki, sehingga diharapkan perkembangan Desa Wisata Tista akan memberikan dampak positif berupa terjaganya kelestarian alam, budaya, dan spiritual, serta peningkatan pendapatan masyarakat dan taraf hidup masyarakat Desa Tista.

B. Pokok Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dirumuskan adalah:

1. Apa potensi/daya tarik wisata di Desa Wisata Tista, Kabupaten Tabanan?
2. Apa manfaat pengembangan desa wisata sebagai implementasi ekonomi kerakyatan di Desa Wisata Tista, Kabupaten Tabanan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui potensi/daya tarik wisata di Desa Wisata Tista, Kabupaten Tabanan.
2. Untuk mengetahui manfaat pengembangan desa wisata sebagai implementasi ekonomi kerakyatan di Desa Wisata Tista, Kabupaten Tabanan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis, melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam memahami manfaat pengembangan desa wisata sebagai implementasi ekonomi kerakyatan di desa wisata dan dapat mengetahui beragam potensi wisata di desa-desa yang ada di Bali yang dapat dikembangkan menjadi daya tarik wisata pada umumnya dan di Desa Wisata Tista pada khususnya.
2. Manfaat Praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi/masukan bagi Pengelola Desa Wisata Tista untuk menjadi bahan kajian dalam mengembangkan potensi Desa Wisata Tista dan mengembangkan ekonomi kerakyatan melalui tumbuh kembangnya aktivitas wisata dan pengemasan paket/produk wisata di Desa Wisata Tista serta pembinaan dan evaluasi secara rutin yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Tabanan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Pengembangan Daya Tarik Wisata

Pada prinsipnya pengembangan pariwisata diawali dengan melakukan inventarisasi sumber khas wisata, mengidentifikasi untuk melakukan evaluasi secara realistis terhadap potensi yang ada atau dimiliki, hal tersebut merupakan bagian integral dari tahap pendahuluan dan perencanaan (Budyarto, 2001 dalam Pitana, 2002).

Dengan demikian, pengembangan adalah suatu proses kegiatan aktivitas menggali potensi yang ada di suatu daerah yang disertai pemahaman tentang karakter dan kemampuan unsur-unsur lokal yang dimiliki untuk ditata sedemikian rupa sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah disepakati, sehingga menjadi daya tarik dan kemudian dapat meningkatkan perekonomian masyarakat.

Pengembangan daya tarik wisata merupakan langkah untuk membuat daya tarik tersebut maju dan banyak dikunjungi, adapun pengembangan daya tarik wisata mencakup

pengembangan produk baru, yaitu usaha yang dilakukan secara sadar dan berencana (Fandeli, 2001: 137). Untuk memperbaiki produk yang sedang berjalan atau menambah jenis produk yang dihasilkan atau dipasarkan dan hendaknya produk ini dapat terjual.

B. Tinjauan Tentang Potensi Wisata

Potensi wisata adalah segala hal dan keadaan nyata dan dapat diraba maupun yang tidak dapat diraba, yang digarap, diatur, dan disediakan sedemikian rupa, sehingga dapat bermanfaat/dimanfaatkan atau diwujudkan sebagai kemampuan, faktor, dan unsur yang diperlukan/menentukan bagi usaha dan pengembangan kepariwisataan, baik berupa suasana, kejadian, benda, maupun layanan/jasa-jasa (*Tourist Potensial*, Darmadjati, 1995).

Potensi wisata merupakan suatu asas yang dimiliki oleh suatu daerah tujuan wisata yang akan dieksploitasi untuk kepentingan ekonomi dengan tidak mengesampingkan aspek sosial-budaya. Menurut Yoeti, 2000, potensi wisata secara umum dapat dibagi dua, yaitu:

1. *Site Attraction*, yaitu suatu tempat yang dapat disajikan daya tarik wisata, seperti tempat-tempat tertentu yang menarik dan keadaan alam.
2. *Event Attraction*, yaitu suatu kejadian atau peristiwa yang menarik untuk dijadikan momen kepariwisataan, seperti tarian, pameran, konvensi, dan lain-lain.

Sedangkan, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ketiga (2001) bahwa “potensi adalah kemampuan yang mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan, kekuatan, kesanggupan, dan daya”.

Dengan demikian, potensi wisata merupakan segala sesuatu yang terdapat di daerah tujuan wisata atau dalam Bahasa Inggris “*Tourist Resort*” (Wahyudi, 2001). Menurut Pendit, daerah tujuan wisata adalah daerah yang karena atraksi wisatanya, situasinya dengan hubungan lalu-lintas dan fasilitas kepariwisataan menyebutkan tempat atau daerah tersebut menjadi daya tarik kunjungan wisata (Wahyudi, 2001). Potensi wisata adalah segala sesuatu yang terdapat di suatu daerah, baik berupa budaya atau alam yang dapat dikembangkan menjadi daya tarik wisata.

C. Tinjauan Tentang Pariwisata Berkelanjutan

Pembangunan pariwisata berkelanjutan, seperti disebutkan dalam Piagam Pariwisata Berkelanjutan (1995) adalah pembangunan yang dapat didukung secara ekologis sekaligus layak secara ekonomi, juga adil secara etika dan sosial terhadap masyarakat. Artinya, pembangunan berkelanjutan adalah upaya terpadu dan terorganisasi untuk mengembangkan kualitas hidup dengan cara mengatur penyediaan, pengembangan, pemanfaatan, dan pemeliharaan sumber daya secara berkelanjutan.

Hal tersebut, hanya dapat terlaksana dengan sistem penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) yang melibatkan partisipasi aktif dan seimbang antara pemerintah, swasta, dan masyarakat. Dengan demikian, pembangunan berkelanjutan tidak saja terkait dengan isu-isu lingkungan, tetapi juga isu demokrasi, hak asasi manusia, dan isu lain yang lebih luas. Tak dapat dipungkiri, hingga saat ini konsep pembangunan berkelanjutan tersebut dianggap sebagai “resep” pembangunan terbaik, termasuk pembangunan pariwisata.

Pembangunan pariwisata yang berkelanjutan dapat dikenali melalui prinsip-prinsipnya yang dielaborasi berikut ini. Prinsip-prinsip tersebut antara lain: partisipasi, keikutsertaan para pelaku (*stakeholders*), kepemilikan lokal, penggunaan sumber daya secara berkelanjutan, mewujudkan tujuan-tujuan masyarakat, perhatian terhadap daya dukung, monitor dan evaluasi, akuntabilitas, pelatihan, serta promosi.

D. Tinjauan Tentang Ekonomi Kerakyatan

Pengertian ekonomi kerakyatan menurut Mubaryo, 1999 dalam bukunya yang berjudul: Reformasi Sistem Ekonomi dari Kapitalis Menuju Ekonomi Kerakyatan, menyatakan bahwa ekonomi kerakyatan adalah ekonomi yang demokratis yang ditujukan untuk kemakmuran rakyat kecil. Sedangkan, ekonomi kerakyatan menurut Zulkarnain, 2006 dalam bukunya yang berjudul: Kewirausahaan (Strategi Pemberdayaan Usaha Kecil Menengah dan Penduduk Miskin), ekonomi kerakyatan adalah suatu sistem ekonomi yang harus dianut sesuai dengan falsafah negara kita yang menyangkut dua aspek, yakni keadilan dan demokrasi ekonomi, serta keberpihakan kepada ekonomi rakyat.

Penjelasan Pasal 33 UUD 1945 menyatakan bahwa ekonomi kerakyatan adalah sistem ekonomi, di mana produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua, serta di bawah pemilikan anggota-anggota masyarakat. Pemahaman tentang ekonomi rakyat dapat dipandang dari dua pendekatan, yaitu: 1) pendekatan kegiatan ekonomi dari pelaku ekonomi berskala kecil yang disebut perekonomian rakyat. Berdasarkan pendekatan ini, pemberdayaan ekonomi rakyat dimaksudkan adalah pemberdayaan pelaku ekonomi skala kecil; 2) pendekatan sistem ekonomi, yaitu: demokrasi ekonomi atau system pembangunan yang demokratis disebut pembangunan partisipatif (*participatory development*). Berdasarkan pendekatan yang kedua ini, maka pemberdayaan ekonomi rakyat dimaksudkan untuk menerapkan prinsip-prinsip demokrasi dalam pembangunan. Hal ini, bermakna bahwa ekonomi rakyat adalah sistem ekonomi yang mengikutsertakan seluruh lapisan masyarakat dalam proses pembangunan, di mana seluruh lapisan tersebut tanpa terkecuali sebagai penggerak pembangunan juga sering disebut sebagai ekonomi kerakyatan atau sistem ekonomi kerakyatan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ekonomi kerakyatan adalah perkembangan ekonomi kelompok masyarakat yang mengikutsertakan seluruh lapisan masyarakat dalam proses pembangunan yang berkaitan erat dengan aspek keadilan, demokrasi ekonomi, keberpihakan pada ekonomi rakyat yang bertumpu pada mekanisme pasar yang adil dan mengikutsertakan seluruh lapisan masyarakat dalam proses pembangunan, serta berperilaku adil bagi seluruh masyarakat, dengan tujuan untuk peningkatan kesejahteraan ekonomi secara keseluruhan atau mayoritas masyarakat.

E. Tinjauan Tentang Desa Wisata

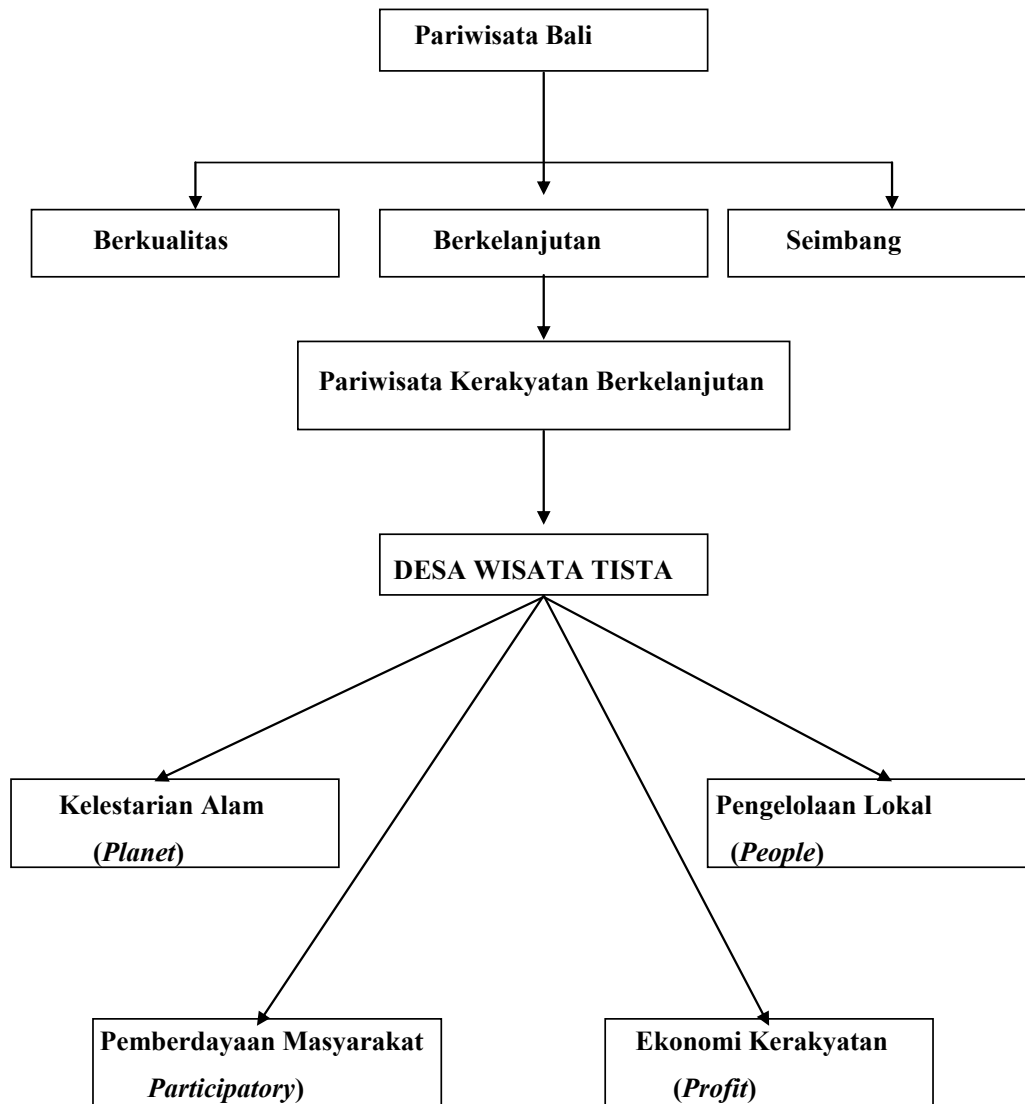
Agar dapat memahami, apa yang dimaksud dengan desa wisata, berikut dipaparkan beberapa definisi mengenai desa wisata, antara lain: menurut Wiendu Nuryanti, desa wisata adalah suatu bentuk integrasi antara atraksi, akomodasi, dan fasilitas pendukung yang disajikan dalam suatu struktur kehidupan masyarakat yang menyatu dengan tata cara dan tradisi yang berlaku (Nuryanti, 1993); menurut Edward Inskeep (1991), memberikan definisi desa wisata sebagai wisata pedesaan, di mana sekelompok kecil wisatawan tinggal dalam atau dekat dengan suasana tradisional, sering di desa-desa yang terpencil dan belajar tentang kehidupan pedesaan dan lingkungan setempat; dan menurut Hadiwijoyo (2012) mendefinisikan desa wisata sebagai suatu kawasan pedesaan yang mencerminkan keaslian pedesaan, baik dari kehidupan sosial-ekonomi, sosial-budaya, adat-istiadat, kehidupan sehari-hari, memiliki arsitektur bangunan, dan struktur tata ruang desa yang khas, atau kegiatan perekonomian yang unik dan menarik, serta mempunyai potensi untuk dikembangkan berbagai komponen kepariwisataan, misalnya: atraksi, akomodasi, makanan/minuman, dan kebutuhan wisata lainnya.

III. METODE PENELITIAN

A. Kerangka Konseptual dan Definisi Operasional Variabel

1. Kerangka Konseptual

Untuk memperjelas alur dan arah dari penelitian yang berkaitan dengan manfaat pengembangan desa wisata sebagai implementasi ekonomi kerakyatan di Desa Wisata Tista, Kabupaten Tabanan dapat dilihat dalam kerangka konseptual berikut:



2. Definisi Operasional Variabel (DOV)

Definisi operasional variabel adalah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini serta membatasi permasalahan dalam penelitian, maka perlu dijelaskan definisi semua variabel yang ada dalam permasalahan yang akan dibahas, yaitu:

- a. Potensi wisata adalah segala sesuatu yang terdapat di suatu daerah, baik berupa budaya atau alam yang dapat dikembangkan menjadi daya tarik wisata, dalam hal ini potensi wisata di Desa Wisata Tista yang terdiri dari:
 1. Potensi Alam,
 2. Potensi Budaya,
 3. Potensi Spiritual, dan
 4. Potensi Buatan.

- b. Implementasi ekonomi kerakyatan perkembangan ekonomi masyarakat Desa Tista yang mengikutsertakan seluruh lapisan masyarakat dalam proses pembangunan yang berkaitan erat dengan aspek keadilan, keberpihakan pada ekonomi masyarakat yang bertumpu pada mekanisme adil dan mengikutsertakan seluruh lapisan masyarakat dalam proses pembangunan dengan tujuan untuk peningkatan kesejahteraan ekonomi secara keseluruhan atau mayoritas masyarakat Desa Tista.

C. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah di Desa Tista, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali.

2. Jenis Dan Sumber Data

a. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka yang akan disusun serta diinterpretasikan, seperti anggaran dan sumber tertulis yang berupa angka-angka atau narasi yang telah dikuantifikasikan, jumlah wisatawan yang berkunjung ke Kabupaten Tabanan, jumlah wisatawan yang berkunjung ke Desa Tista, dan jumlah penduduk.
2. Data Kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur secara langsung dengan angka namun merupakan informasi yang dibutuhkan, seperti hasil observasi dan informasi dari para informan yang diolah melalui analisis data kualitatif menghasilkan data berupa argumentasi, hasil observasi termasuk hasil interpretasi tim peneliti potensi wisata Desa Tista, Struktur Organisasi, sejarah Desa Tista, dan informasi lain yang terkait dengan penelitian ini (Buchari Alma, 2004: 106).

3. Sumber Data

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini bersumber dari:

- a. Sumber Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari informan, dalam hal ini data dari tokoh-tokoh masyarakat, baik formal maupun non formal melalui wawancara termasuk hasil observasi lapangan dan interpretasi.
- b. Sumber Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain/bukan dari sumber pertama yang berkaitan dengan penelitian ini, seperti data dari Desa Administrasi, Pemerintah Daerah Provinsi Bali, Pemerintah Kabupaten Tabanan, literatur, dan hasil penelitian terkait data pendukung yang sudah diolah, diperoleh dari literatur-literatur, penelitian sebelumnya, maupun dokumen-dokumen yang ditemukan di lapangan (Buchari Alma, 2004: 106).

4. Metode Pengumpulan Data

Analisis utama dalam penelitian ini adalah interpretasi dari para pelaku sosial. Selain interpretasi unit analisis lainnya adalah tindakan dan interaksi. Tekniknya adalah teknik kualitatif melalui tahap-tahap mengkaji data, mereduksi data, mengkategorikan data, dan memeriksa keabsahan data. Setelah itu, data dianalisis secara kualitatif kemudian dilakukan interpretasi data. Tujuannya adalah mendeskripsikan fakta yang ada dan mendeskripsikan fakta secara analitik serta menyusun teori substantif atau teori yang disusun dari dasar atau dari data (Moleong, 2005).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang objek yang diteliti.
- b. Wawancara Mendalam (*guide interview*), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab secara mendalam kepada informan dengan struktur informal, *interview* informal dapat dilakukan dalam konteks yang dianggap tepat, untuk memperoleh data yang mempunyai kedalaman dan dapat dilakukan berkali-kali sesuai dengan keperluan peneliti tentang kejelasan yang dijelajahi. Wawancara mendalam dilakukan secara intensif dan berulang-ulang sebagai alat utama yang dikombinasikan dengan metode observasi (Bungin, 2003 : 110).
- c. Studi Kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan mengambil dari buku, literatur, dan brosur yang relevan dengan penelitian, serta hasil penelitian terdahulu yang masih ada hubungannya untuk mendapatkan data sekunder sebagai bahan acuan, dukungan, dan perbandingan dalam penelitian yang terkait dengan penelitian.

5. Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan beberapa teknik, sebagai berikut:

- a. Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar, sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja, seperti yang disarankan oleh data (Nazir, 1988: 438). Dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan suatu fenomena kemudian mengkaitkannya dengan fenomena lain melalui interpretasi untuk dideskripsikan dalam suatu kualitas yang mendekati kenyataan (Muhajir, dalam Suryasih, 2003: 39).

Dari hasil analisis yang digunakan tentang penelitian ini dipakai suatu pedoman untuk menentukan sasaran yang akan dicapai dan memberikan gambaran yang jelas.

Menurut Miles dan Huberman (1992), kegiatan analisis terdiri dari beberapa alur, yaitu: komparasi data, verifikasi, penyajian data dengan argumentasi, dan interpretasi memakai

kerangka budaya masyarakat setempat. Hubungan beberapa alur tersebut secara sejajar membentuk wawasan umum yang disebut analisis. Analisis data kualitatif merupakan upaya berlanjut, berulang, dan terus-menerus.

b. Focus Group Discussion (FGD)

Istilah *Focus Group Discussion* (FGD) saat ini sangat populer dan banyak digunakan sebagai metode analisis data dalam sebuah penelitian sosial. Secara sederhana FGD dapat diartikan sebagai suatu diskusi yang dilakukan secara sistematis dan terarah mengenai suatu masalah atau isu tertentu. FGD merupakan sebuah bentuk penelitian kualitatif yang di dalam kelompoknya, peserta dapat bertanya tentang sikap mereka terhadap masalah dalam topik yang dibahas. Sedangkan menurut Irwanto (1998) mengemukakan pendapatnya mengenai definisi diskusi kelompok terarah atau FGD adalah sebuah proses pengumpulan informasi suatu masalah tertentu yang sangat spesifik melalui diskusi kelompok.

Dalam FGD interaksi antar peserta merupakan suatu dasar untuk mendapatkan informasi, di mana setiap peserta memiliki kesempatan yang sama untuk mengajukan dan memberikan pertanyaan, menanggapi, berkomentar, atau mengajukan sebuah pertanyaan. Alasan adanya *Focus Group Discussion* (FGD), yaitu:

1. Adanya keyakinan bahwa masalah yang akan diteliti tidak dapat dipahami hanya dengan melakukan metode survei atau wawancara.
2. Dengan dilakukannya FGD, maka akan dapat memperoleh data kualitatif yang bermutu dengan waktu yang relatif singkat.
3. FGD merupakan metode yang cocok bagi permasalahan yang bersifat sangat lokal dan spesifik, oleh karena itu dalalam pelaksanaannya FGD melibatkan masyarakat setempat sebagai pendekatan yang paling serasi.
4. Dapat dikatakan bahwa dengan FGD dapat menumbuhkan peranan memilih dari masyarakat yang dteliti, sehingga ketika peneliti memberikan rekomendasi dapat mudah diterima oleh masyarakat.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Desa Tista

Tista berasal dari kata “Ngetis”. Nama tersebut bermula dari pengembaraan seorang Putra Raja Tabanan. Pengembaraan Beliau tersebut banyak melintasi daerah-daerah pegunungan yang medannya berbukit-bukit dan melintasi banyak sungai karena pada waktu itu belum ada terbuka jalan-jalan seperti sekarang ini. Dalam perjalanan tersebut Beliau bertemu dengan

seorang Pertapa Sakti. Kemudian atas petunjuk Pertapa tersebut, Beliau melanjutkan perjalanan ke selatan, akhirnya Beliau sampai pada satu tempat yang dituju. Oleh karena tempat itu medannya bergelombang, maka Beliau kembali ke utara untuk mencari tempat yang datar untuk mendirikan Istana, kemudian dipilihlah tempat yang sekarang yang disebut Kerambitan. Pada suatu saat Daerah Bali terjadi huru-hara, rakyat yang ketakutan banyak datang ke Daerah Kerambitan untuk meminta perlindungan. Oleh Putra Raja, rakyat yang datang itu diperintahkan untuk mencari tempat istirahat (*ngetis*) di sebelah barat Sungai Lating. Akhirnya, setiap rakyat yang minta perlindungan diperintahkan istirahat (*ngetis*) di sebelah barat Sungai Lating, yang kemudian tempat itu disebut Tista (*ngetis-ditu*) yang diambil suku akhirnya saja dan karena pengaruh dialek menjadi Tista.

2. Letak Geografis Desa Tista

Secara geografis Desa Tista terletak pada daerah dataran rendah yang sedikit bergelombang terutama di bagian selatan dan barat desa. Seperti halnya dengan desa-desa lainnya di Kabupaten Tabanan, Desa Tista merupakan daerah pertanian yang sebagian besar penduduknya terdiri dari petani penggarap tanah sawah. Ketinggian dari permukaan laut lebih kurang 3 m, suhu udaranya berkisar 27°C sampai 40°C.

3. Batas Desa

Desa Tista terletak di wilayah Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan. Jarak dari Kota Tabanan lebih kurang 7 km, dapat dikatakan daerah yang strategis karena dilintasi jalan raya dan memiliki luas wilayah sekitar 52,00 ha. Secara administrasi batas Desa Tista adalah:

Sebelah Utara : Subak Buluh.
Sebelah Timur : Sungai Yeh Lating.
Sebelah Selatan : Sungai Yeh Lating.
Sebelah Barat : Desa Belumbang.

Dan terdiri dari 4 (empat) Banjar Dinas, yaitu:

- Banjar Dinas Carik.
- Banjar Dinas Dauh Pangkung.
- Banjar Dinas Dangin Pangkung.
- Banjar Dinas Lebah.

4. Rincian Tata Guna Lahan

Desa Tista memiliki luas lahan 52,00 ha, dengan perincian sebagai berikut:

Luas Tanah Basah (Sawah) : 32,99 ha.
Luas Tanah Pekarangan : 7,03 ha.
Luas Tanah Ladang (Tegalan) : 11, 98 ha.

5. Potensi/Daya Tarik Wisata di Desa Wisata Tista, Kabupaten Tabanan

Desa Tista merupakan salah satu desa yang terletak di Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan yang merupakan salah satu desa wisata di Kabupaten Tabanan, di mana Desa Tista memiliki keunikan dan daya tarik tersendiri yakni budaya langka, yaitu: “Andir” serta memiliki daerah yang masih kental alam pedesaannya dan masih kental dengan tradisionalitasnya, sehingga menarik untuk dikunjungi sebagai Daya Tarik Desa Wisata.

Beberapa potensi wisata Desa Wisata Tista, yaitu:

a. Potensi Alam

- *Sunset* dan *Sunrise*

Dengan pemandangan hamparan sawah yang landai, dapat dilihat keindahan matahari terbit dan matahari terbenam (*sunset* and *sunrise*). Terbitnya *sunrise* sekitar pukul 05.30 wita sambil menikmati sejuknya udara di pagi hari dan terbenamnya *sunset* sekitar pukul 17.30 wita untuk menutup lembaran aktivitas masyarakat.

- Pemandangan Alam

Ketika cuaca cerah dapat disaksikan kokohnya Gunung Agung dan Gunung Batukaru dari Desa Tista, di mana gunung merupakan simbol Sthana dari Para Dewa yang merupakan daerah sakral dan sangat dihormati oleh masyarakat Hindu Bali sebagai sumber air dan juga dalam penunjukan arah mata angin gunung menunjukkan arah utara, di mana arah utara dan timur merupakan arah Hulu dan Suci.

- Hamparan Sawah

Desa Tista merupakan daerah agraris, di mana sebagian besar masyarakatnya bermatapencaharian sebagai petani, sehingga hamparan sawah menjadi daya tarik yang sangat eksotis, dengan bentang alamnya yang landai yang terbentang begitu luas untuk memanjakan dan menyejukkan mata pengunjung.

- Sungai

Desa Tista memiliki sebuah sungai yang bernama Tukad Yeh Ho yang terletak di Kawasan Banjar Carik. Sungai ini terletak persis di sebelah area persawahan yang ada di Desa Tista. Sungai ini merupakan salah satu potensi alam yang dapat dijadikan objek wisata untuk menarik wisatawan datang ke Desa Tista karena sungai tersebut memiliki keindahan alam dan belum terjamah, sehingga masih dapat dirasakan keaslian alamnya. Sungai tersebut memiliki arus yang tidak deras pada musim kemarau, namun pada musim penghujan sungai tersebut memiliki debit yang cukup besar tergantung curah hujan pada musim tersebut. Sepanjang jalannya arus sungai terdapat batu berukuran kecil hingga batu yang memiliki ukuran sangat besar.

b. Potensi Spiritual

- Pura Beji

Pura Beji terletak di sebelah barat Banjar Carik. Asal mula pura ini didirikan karena terdapat sumber air di bawah pura yang dianggap sebagai sumber kehidupan dan dianggap sakral oleh penduduk Desa Tista. Sumber air ini dari dulu sampai sekarang dipergunakan untuk keperluan religi seperti menyucikan Pretima, Arca, Peralatan Pura sebelum diupacarai. Selain digunakan sebagai keperluan religi, sumber air ini juga dapat digunakan untuk keperluan mandi, cuci, dan minum namun dengan pancoran yang berbeda dengan pancoran yang digunakan untuk melakukan aktivitas religius.

Di sekitar areal Pura Beji terdapat hamparan sawah yang indah dan sangat cocok dikunjungi pagi hari karena pada pagi hari biasa menikmati embun pagi dan *sunrise point*. Sumber Mata Air di Pura Beji tersebut juga diyakini dapat menyembuhkan berbagai penyakit dan sudah diteliti oleh Para Ahli Hidrologi, di mana banyak mengandung zat-zat yang diperlukan oleh tubuh.

- Pura Celagi

Pura Celagi merupakan salah satu pura yang berumur sangat tua, di mana pura tersebut sesuai dengan namanya Pura Celagi, yaitu ditumbuhi Pohon Celagi yang sangat besar yang sangat dihormati oleh masyarakat Desa Tista. Dengan adanya Pura Celagi tersebut menambah suasana sakral dan diyakini oleh masyarakat bahwa Pohon Celagi yang ada di Desa Tista bisa dipakai sebagai obat dan keperluan Upacara Agama, sehingga perlu untuk dipelihara dan dilestarikan, dengan demikian secara tidak langsung tumbuh-tumbuhan di Desa Tista dapat terjaga dengan baik.

- Batu Gede (Batu Sakral)

Di tengah-tengah hamparan persawahan terdapat Batu Besar yang dipercaya masyarakat sebagai salah satu "*Pancer*" Desa Tista yang memberikan kekuatan secara spiritual terhadap keberadaan warga desa dan terhadap pertanian warga, sehingga Batu Besar tersebut sangat dihormati oleh masyarakat Desa Tista dan sering dipersembahkan Sesajen untuk menghormati keberadaan batu tersebut yang juga merupakan Lambang Ibu Pertiwi dan Lambang Persatuan.

c. Potensi Buatan

- Jalur Treking

Aktivitas yang bisa dilakukan di Desa Wisata Tista adalah menyusuri persawahan dengan berjalan kaki selama ± 90 menit sambil menikmati berbagai suguhan alam yang ada dan sambil meregangkan otot-otot untuk menyehatkan badan serta berinteraksi

langsung dengan masyarakat lokal. Aktivitas treking akan dipandu oleh *guide* lokal untuk mengetahui lebih jauh potensi-potensi yang dimiliki Desa Tista, baik *flora/fauna*, ritualitasnya, kebiasaan masyarakat, kuliner lokal, cinderamata lokal, tempat-tempat yang dihormati masyarakat dan memiliki aura magis, dan sebagainya.

- Kerajinan Lokal

Desa Wisata Tista menyimpan banyak potensi kerajinan yang ditekuni oleh masyarakat lokal, seperti ukir batu, lukisan, kerajinan menyulam, pande besi, kerajinan dari batu celagi yang mempunyai nilai keindahan yang sangat tinggi. Berbagai kerajinan tersebut dapat dijadikan sebagai cinderamata lokal untuk selalu mengingat Desa Wisata Tista dan memberikan keanekaragaman cinderamata lokal yang lahir dari kreativitas masyarakat Desa Tista. Di samping itu, masyarakat Desa Tista secara berkelompok juga membuat Keperluan Upacara Agama (Banten) yang didasari rasa gotong-royong dan kebersamaan.

- Kuliner Lokal

Untuk memanjakan lidah pengunjung banyak variasi kuliner yang dapat dinikmati di Desa Wisata Tista, seperti: Apem Tista, Kaliadrem, Apem Ketela Rambat, Ketela Ungu, Rujak Tibah, Air Kelapa Muda, Loloh Cemcem. Berbagai kuliner tersebut sangat baik untuk kesehatan tubuh dan menjaga vitalitas tubuh. Sambil menikmati keindahan alam Desa Tista dan bertambah lengkap rasanya apabila sambil menikmati kuliner lokal Desa Tista.

d. Potensi Budaya

- Kesenian Sakral “Andir”

Andir ditarikan oleh tiga orang laki-laki tetapi akhir-akhir ini Andir ditarikan oleh perempuan saja. Andir dikembangkan dari Tari Upacara, terutama Tari Sang Hyang, yaitu sebuah Tari Kerauhan di Bali. Gerak tari Andir merupakan salah satu dari gerak Tari Gambuh. Gerak yang sukar dalam Tari Gambuh itu diperhalus dan disesuaikan dengan musik yang sangat dinamis, sehingga menjadi Tari Andir yang sangat indah seperti terlihat sekarang.

Tari Andir di Desa Tista, Kerambitan dulunya difungsikan sebagai Seni Bebali dan Balih-Balihan, namun belakangan ini difungsikan sebagai Seni Wali dan Bebali, di mana Kesenian Wali merupakan salah satu aspek vital dari kehidupan spiritual masyarakat. Oleh sebab itu, kesenian seperti ini sangat disucikan karena dianggap serta dipercaya memiliki kekuatan magis serta mengandung nilai-nilai religius yang dipentaskan sebagai persembahan suci (*yadnya*) untuk kepentingan suatu Upacara Ritual.

Tari Andir menggunakan peralatan (benda keramat) berupa pelibatan *Rangda Sungungan* (Ratu Ayu Lingsir dan Ratu Ayu Anom). Selain *Rangda Sungungan*, benda-benda terkait dengan Tari Andir yang juga dianggap keramat adalah gelungan, keris, umbul-umbul, dan gamelan (instrumen pengiringnya). Setiap kegiatan yang dilakukan selalu melewati suatu proses upacara dengan berbagai upacara yang melengkapinya. Ritual-ritual yang dilakukan diantaranya: *nuasen latihan* (terutama pada acara penggenerasian pemain), *pamelaspasan* (ritual untuk peralatan baru dan penari-penari baru yang akan digunakan dan ditampilkan), dan ritual yang dilakukan dalam setiap pementasan.

Penari Andir ini adalah orang-orang pilihan, biasanya dipilih anak-anak gadis yang belum mengalami masa akil balik. Pemilihan selanjutnya dilakukan berdasarkan seleksi pada waktu pelaksanaan latihan. Penari-penari yang bisa mengikuti proses latihan sampai bisa membawakan koreografinya secara utuh dipandang sebagai penari yang *kesenengin* (dipilih dan direstui oleh Tuhan). Lakon-Lakon dalam Andir, yaitu: Lakon Prabangsa, Lakon Lasem, Lakon Kuntul, dan Lakon Bapang. Lakon-Lakon tersebut akan dipentaskan di Pura Dalem, Pura Pempatan, Pura Batubelig, Pura Taman, Pura Puseh Baleagung, Pura Mrajapati.

B. Manfaat Pengembangan Desa Wisata Sebagai Implementasi Ekonomi Kerakyatan Di Desa Wisata Tista, Kabupaten Tabanan

Perkembangan Desa Wisata Tista dalam kurun waktu 3 tahun setelah secara resmi ditetapkan sebagai desa wisata dengan Surat Keputusan Bupati Tabanan Nomor: 180/319/03/HK & HAM/2016, Tanggal 26 Oktober 2016, di samping itu Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) Desa Tista juga ditetapkan oleh Bupati Tabanan Nomor: 180/27403/HK & HAM/2016, Tanggal 19 September 2016 menunjukkan perkembangan dan manfaat positif yang semakin nyata. Beberapa manfaat pengembangan Desa Wisata Tista sebagai implementasi ekonomi kerakyatan, yaitu:

1. Mengurangi Alih Fungsi Lahan

Pengembangan Desa Tista menjadi desa wisata tidak akan merubah peruntukan dan fungsi dari sebuah desa, di mana sebagian besar masyarakat Desa Tista mata pencahariannya adalah bertani, sehingga sumber sebagian besar mata pencaharian masyarakat harus tetap dipertahankan untuk tetap menjadi sumber pendapatan masyarakat Desa Tista. Dengan status desa wisata untuk Desa Tista sangat besar manfaatnya di dalam menjaga keberlangsungan kehidupan masyarakat karena masyarakat dengan sadar dan dengan pemahaman yang baik tetap menjaga keberadaan lahan-lahan pertanian mereka, baik pertanian basah maupun pertanian kering dengan menjaga keberadaan subak-subak yang ada di Desa Tista. Dengan berkembangnya Desa Wisata Tista

masyarakat mulai melakukan kreativitas-kreativitas di dalam mengolah dan memanfaatkan lahan-lahan pertanian mereka yang tentunya dapat menjadi usaha-usaha produktif untuk mendukung berkembangnya Desa Wisata Tista yang memerlukan produk-produk pertanian yang dapat diolah dan dijual kepada wisatawan yang berkunjung.

Untuk menjaga eksistensi dari daerah agraris di Desa Wisata Tista, masyarakat juga menjaga keutuhan dari lahan-lahan pertanian yang ada dengan cara menolak daerah mereka didirikan perumahan-perumahan yang tentunya akan menyebabkan alih fungsi lahan pertanian menjadi pemukiman-pemukiman yang akan mengganggu keindahan bentang alam pertanian, akan mengurangi bahkan menghilangkan sumber mata pencaharian sebagian besar masyarakat, serta akan terganggunya hubungan sosial agraris dari masyarakat yang sudah terjalin sangat erat sampai saat ini yang merupakan ciri khas kehidupan masyarakat Desa Tista. Selain itu, saluran-saluran irigasi subak yang ada di Desa Tista difungsikan untuk memelihara berbagai jenis ikan yang dapat menjaga kelestarian sumber air dan tentunya juga dapat menambah kebutuhan konsumsi sehari-hari masyarakat akan ikan yang mereka dapatkan dari usaha perikanan masyarakat dengan memanfaatkan saluran irigasi yang ada. Aktivitas-aktivitas di sawah juga dapat menjadi nilai tambah ekonomi masyarakat Desa Tista dengan kedatangan wisatawan yang berkunjung, seperti: membajak sawah, treking melalaui sawah-sawah masyarakat, dan sebagainya. Dengan demikian, desa wisata memberikan manfaat yang positif di dalam menjaga lahan-lahan pertanian dari alih fungsi lahan.

2. Pendapatan Masyarakat Meningkat

Selain untuk mengurangi alih fungsi lahan, pengembangan Desa Wisata Tista juga memberikan manfaat dalam menambah penghasilan masyarakat. Hal ini, dapat dilihat dengan berkembangnya usaha-usaha kecil masyarakat yang seiring dengan pemahaman masyarakat Desa Tista yang terus meningkat berkaitan dengan kewirausahaan dan kreativitas masyarakat sebagai imbas berkembangnya Desa Wisata Tista. Seiring dengan perkembangan tersebut, masyarakat mulai melihat peluang-peluang usaha yang memberikan tambahan pendapatan dan mereka segera memfungsikan peluang-peluang tersebut. Hal ini, juga didukung oleh Pemerintahan Desa Tista yang memfasilitasi semangat dan gairah kewirausahaan masyarakat dengan penguatan peran BUMDes yang merupakan Badan Usaha Milik Desa sebagai koordinator di dalam mengembangkan usaha/produksi masyarakat, di mana produk-produk rumah tangga dari masyarakat, seperti: ladrang lele, bakso lele Tista, abon lele, kopi rempah Tista, dan sebagainya akan ditampung oleh BUMDes yang kemudian akan disalurkan ke swalayan-swalayan yang ada di sekitaran Desa Wisata Tista yang sudah diajak bekerjasama, di samping itu juga BUMDes juga menjadi Pusat Oleh-Oleh untuk wisatawan yang memerlukan cinderamata lokal setelah berkunjung ke Desa Wisata Tista.

Bank Sampah yang ada di Desa Tista juga menunjukkan perannya yang sangat positif, yaitu: menampung sampah-sampah dari masyarakat, khususnya sampah plastik yang akan diuangkan dan akan dibagikan setiap Penampahan Galungan berupa daging babi untuk keperluan Upacara Keagamaan, yaitu: Hari Raya Galungan. Hal ini, tentunya dapat membantu masyarakat untuk merayakan hari raya dengan suka cita, di samping untuk memberikan pesan dari aktivitas ini adalah menjaga kebersihan desa dari sampah plastik. Sampah-sampah plastik tersebut diolah menjadi produk-produk yang bernilai ekonomis, seperti: tas, *dulang*, tempat tisu, dan lain-lain.

Berkembangnya Desa Wisata Tista juga menjadikan Desa Tista semakin hari semakin ramai dikunjungi, sehingga hal ini memberikan imbas yang positif kepada warung-warung yang ada di sekitarnya karena menjadi ramai dengan pembeli untuk kebutuhan-kebutuhan mereka selama berada di Desa Wisata Tista. Masyarakat sangat mendukung pengembangan Desa Wisata Tista yang membantu menambah pendapatan/penghasilan dari masyarakat.

3. Membuka Lapangan Pekerjaan

Aktivitas-aktivitas yang dilakukan dan sarana/prasarana pendukung desa wisata untuk mendukung pengembangan Desa Wisata Tista secara perlahan tapi pasti tetap direncanakan dan dilaksanakan oleh Pengelola Desa Wisata dan Pokdarwis, sehingga Desa Wisata Tista dalam kurun waktu yang relatif singkat berkembang menjadi Desa Wisata Maju. Hal ini, juga tidak terlepas dari dukungan masyarakat yang melihat banyak manfaat positif dari pengembangan Desa Wisata Tista.

Secara ekonomi sangat dirasakan manfaat pengembangan Desa Wisata Tista oleh masyarakat, di mana peluang-peluang kerja untuk masyarakat Desa Tista menjadi terbuka akibat dari berkembangnya Desa Wisata Tista. Aktivitas-aktivitas dan paket-paket wisata yang dilaksanakan di Desa Wisata Tista, seperti: *treking*, *cycling* akan memberikan peluang kepada masyarakat untuk menjadi *guide* lokal, di samping juga dibuka aktivitas-aktivitas wisata baru, seperti: *tubing*, rencana *flying fork*, *swing*, pengembangan wisata spiritual tentunya memerlukan beberapa karyawan untuk aktivitas-aktivitas tersebut yang direkrut dari masyarakat lokal. Tumbuhkembangnya *homestay* juga akan membuka lapangan kerja baru bagi masyarakat termasuk staf/karyawan pada Kantor Pengelola Desa Wisata dan Pokdarwis yang direkrut dari masyarakat lokal. Dengan demikian, banyak peluang kerja lokal yang tersedia untuk masyarakat Desa Tista dengan berkembangnya Desa Wisata Tista.

4. Pola Kehidupan Masyarakat Teratur

Manfaat pengembangan Desa Wisata Tista yang paling penting adalah manfaat utama yang langsung dirasakan oleh seluruh masyarakat Desa Tista, yaitu: masalah kebersihan dan kesehatan lingkungan. Masyarakat mulai sadar akan pentingnya kebersihan lingkungan dalam mendukung

Desa Wisata Tista. Hal ini, karena semakin banyak wisatawan yang berkunjung dan seringnya sosialisasi atau penyuluhan berkaitan dengan kebersihan dan kesehatan lingkungan serta hidup sehat kepada masyarakat, baik dari Pemerintah Daerah maupun dari pihak-pihak yang peduli tentang kebersihan dan kesehatan lingkungan.

Hal ini, diimplementasikan oleh masyarakat Desa Tista dengan menjaga telajakan masing-masing, menjaga kebersihan lingkungan, merawat saluran-saluran air atau selokan-selokan yang ada, sehingga lancar dan menghindari terjadinya banjir serta berjangkitnya berbagai jenis penyakit, khususnya di musim penghujan. Lingkungan sekitar juga terpelihara dengan baik dan dilakukan penataan-penataan untuk memperindah wajah Desa Wisata Tista dilaksanakan secara rutin oleh masyarakat dengan penuh rasa kekeluargaan dan rasa kegotongroyongan. Pola hidup sehat juga mulai diterapkan oleh masyarakat, hal ini, dapat dilihat dari animo masyarakat yang sangat besar ketika ada pemeriksaan kesehatan yang dilakukan, aktivitas jalan santai yang rutin dilaksanakan, serta aktivitas senam yang juga rutin dilaksanakan di Desa Tista. Manfaat yang dirasakan masyarakat Desa Tista adalah terjaganya kebersihan dan kesehatan lingkungan, sehingga masyarakat juga terimbas dengan terhindar dari berbagai penyakit yang diakibatkan kebersihan dan kesehatan lingkungan yang tidak baik. Pola kehidupan masyarakat Desa Tista juga menjadi teratur.

5. Tingkat Kebahagiaan Masyarakat Meningkat

Desa Tista merupakan desa kecil, di mana Desa Tista terdiri dari 4 banjar, akan tetapi semangat dan motivasi masyarakat Desa Tista di dalam mengembangkan desanya menjadi desa wisata perlu diberikan apresiasi yang sangat tinggi. Karena dengan semangat tersebutlah menjadikan Desa Wisata Tista menjadi Juara I dalam Lomba Desa Wisata Tingkat Provinsi Bali dan sekarang akan berkompetisi lagi dalam Ajang Lomba Desa Wisata *Award* yang akan dilaksanakan Tanggal 22 Mei 2019.

Di samping secara turun-temurun Desa Tista sudah mengedepankan kekeluargaan dan kegotongroyongan yang sangat kental, dengan berkembangnya Desa Wisata Tista semangat tersebut semakin menonjol. Masyarakat Desa Tista sangat menghormati Warisan Leluhur, seperti: aktivitas spiritual yang dilaksanakan, secara gotong-royong membuat Upakara Keagamaan untuk setiap aktivitas ritual yang ada di desa, baik aktivitas ritual untuk perorangan, secara berkelompok, maupun untuk di desa. Karena aktivitas spiritual di Desa Tista dilaksanakan dengan penuh keikhlasan dan rasa bhakti, maka keamanan dan kenyamanan di desa sangat dirasakan tidak hanya oleh masyarakat Desa Tista saja termasuk wisatawan yang berkunjung.

Aktivitas-aktivitas, seperti: yoga, meditasi, penyuluhan agama sangat mudah untuk diterima dan dilaksanakan oleh masyarakat Desa Tista karena tingkat kebahagiaan masyarakat Desa Tista sangat baik, di mana hal ini, bisa menjadi modal dasar dalam memberikan pelayanan kepada

wisatawan yang berkunjung, yaitu: keramahtamahan, kenyamanan, dan keamanan untuk wisatawan. Wisatawan akan merasa betah untuk datang dan tinggal di Desa Wisata Tista, di samping itu juga masyarakat akan bangga menjadi warga/masyarakat Desa Tista dan hal ini, akan memberikan manfaat positif kepada masyarakat untuk tetap menjaga kelestarian alam, budaya, spiritual Desa Tista, sehingga Desa Wisata Tista tetap menjadi daya tarik desa wisata yang berkelanjutan.

6. Pemahaman Pariwisata Masyarakat Meningkat

Desa wisata membutuhkan pengelolaan secara profesional dan tentunya dari masyarakat Desa Tista sendiri. Dengan berkembangnya Desa Wisata Tista, masyarakat secara signifikan mulai memahami berkaitan dengan kepariwisataan. Hal ini, karena sering dilaksanakan sosialisasi, pertemuan, penelitian, dan pengabdian di Desa Wisata Tista, baik dari pemerintah, perguruan tinggi, industri, dan sebagainya, sehingga secara langsung masyarakat mendapatkan berbagai materi dan keterampilan di bidang pariwisata, seperti: pelatihan *guide* lokal, pelatihan Bahasa Inggris, teknik memandu wisatawan, pelatihan *homestay*, pelatihan kuliner lokal, dan juga Desa Wisata Tista menjadi binaan Fakultas Pariwisata Universitas Udayana, sehingga secara rutin masyarakat akan diberikan pembinaan dan pelatihan berkaitan dengan kepariwisataan.

Hal ini, merupakan manfaat positif yang diterima masyarakat Desa Tista, sehingga pengembangan Desa Wisata Tista secara penuh dapat dilaksanakan dan dikelola oleh masyarakat dan tentunya manfaat ekonomi yang didapatkan juga untuk masyarakat Desa Tista. Konsep pariwisata kerakyatan berkelanjutan dan konsep ekonomi kerakyatan sudah tercermin dari kehidupan masyarakat Desa Tista dengan mengembangkan Desa Wisata Tista.

V. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan uraian dalam penelitian yang berjudul: "Manfaat Pengembangan Desa Wisata Sebagai Implementasi Ekonomi Kerakyatan Di Desa Wisata Tista, Kabupaten Tabanan", dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Potensi/daya tarik wisata di Desa Wisata Tista, Kabupaten Tabanan, yaitu: (1) Potensi Alam (*sunset* dan *sunrise*, pemandangan alam, hamparan sawah, sungai); (2) Potensi Spiritual (Pura Beji, Pura Celagi, Batu Gede); (3) Potensi Buatan (jalur treking, kerajinan lokal, kuliner lokal), dan (4) Potensi Budaya (Kesenian Andir).
2. Manfaat pengembangan desa wisata sebagai implementasi ekonomi kerakyatan di Desa Wisata Tista, Kabupaten Tabanan, yaitu: (1) Mengurangi Alih Fungsi Lahan; (2) Pendapatan

Masyarakat Meningkatkan; (3) Membuka Lapangan Pekerjaan; (4) Pola Kehidupan Masyarakat Teratur; (5) Tingkat Kebahagiaan Masyarakat Meningkatkan; dan (6) Pemahaman Pariwisata Masyarakat Meningkatkan.

B. Saran

Berdasarkan uraian dalam penelitian yang berjudul: "Manfaat Pengembangan Desa Wisata Sebagai Implementasi Ekonomi Kerakyatan Di Desa Wisata Tista, Kabupaten Tabanan", dapat disarankan sebagai berikut:

1. Pemerintah Kabupaten Tabanan hendaknya secara kontinyu dan berkala memberikan sosialisasi dan pemahaman kepada masyarakat Tista berkaitan dengan desa wisata.
2. Agar dipersiapkan sarana/prasarana pendukung kepariwisataan di Desa Tista, sehingga wisatawan yang datang merasa aman dan nyaman dalam menikmati keindahan alam dan budaya Desa Tista.
3. Peran serta dan partisipasi masyarakat Tista agar lebih ditingkatkan dan dikuatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

-2016. Monografi Desa Tista, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan. Alma, Buchari. 2007. *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Anonim. 2009. Undang-Undang Republik Indonesia No. 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisata.
- Bungin, Burhan. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Fandeli, Chafid. 2009. Prinsip-Prinsip Dasar Mengkonservasi Lanskap. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hermantoro, Henky, dkk. 2010. *Pariwisata Mengikis Kemiskinan*. Jakarta: Pusat Penelitian Dan Pengembangan Kepariwisata.
- Inskeep, Edward, 1991. *Tourism Planning as Integrated and Sustainable Development Approach*. Van Nostrand Reinhold. USA.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2001.
- Korten dan Syahrir (ed.) 1988. *Pembangunan Berdimensi Kerakyatan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Mikkelsen, Britha. 1999. *Metode Penelitian Partisipatoris dan Upaya-Upaya Pemberdayaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Mubaryo, 1999. *Reformasi Sistem Ekonomi: Dari Kapitalis Menuju Ekonomi Kerakyatan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Moleong, Lexy. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nuryanti, 1993. *Concept, Perspective and Challenges*. Makalah Laporan Konferensi Internasional Pariwisata Budaya. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pasal 33 UUD 1945.
- Picard, Michel. 2006. *Bali Pariwisata Budaya Dan Budaya Pariwisata*. Jakarta: Kepustakaan Populer Gramedia.
- Pitana, I Gede. 2002. *Apresiasi Kritis Terhadap Kepariwisata Bali*. Denpasar: The Works.
- Tjiptono, Fandy. 2011. *Service, Quality & Satisfaction*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Zulkarnain. 2006. *Kewirausahaan (Strategi Pemberdayaan Usaha Kecil Menengah Dan Penduduk Miskin)*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.

EVOLUSI *DAY-OF-THE-WEEK-EFFECT* DI PASAR MODAL INDONESIA

Oleh :

I Made Surya Negara Sudirman¹

I Wayan Sudirman²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis *Day-of-The-Week-Effect* (DWE) di pasar modal Indonesia. Cross (1973) dalam *seminal paper*-nya menyatakan, secara rata-rata, *return* pada hari Senin adalah negatif dan *return* pada hari Jumat adalah positif, yang oleh sejumlah peneliti setelahnya dinamakan *DWE*. Hingga saat ini *DWE* tidak dapat dijelaskan oleh teori keuangan konvensional sehingga dinyatakan sebagai anomali. Keberadaan *DWE* sesungguhnya juga memberi tantangan bagi *Efficient Market Hypothesis* (EMH), sehingga menjadi menarik untuk diteliti. Metode *Generalized Autoregressive Conditional Heteroscedasticity* (GARCH) digunakan untuk menguji dan menganalisis *DWE* dalam studi ini. Sumber data dalam studi ini adalah Bursa Efek Indonesia. Kebaruan dalam penelitian ini adalah pada pengujian *DWE* yang dilakukan pada periode waktu yang panjang (1990-2018) dan pengujian yang dilakukan dengan membentuk sub-sampel dalam periode waktu tersebut. Hasil penelitian menemukan terjadi evolusi *DWE* di pasar modal Indonesia. Dimana, *DWE* mulai terjadi pada periode krisis Asia tahun 1998, lalu tidak terjadi pada periode krisis keuangan global 2008, kemudian terjadi kembali pada periode setelahnya hingga 2018.

Kata kunci: *Day-of-The-Week-Effect*; GARCH; Indonesian Stock Exchange

Abstract

The study aims to examine and analyze the Day-of-The-Week-Effect (DWE) in Indonesian Stock Exchange. Cross (1973) in his seminal paper stated that, on average, return on Monday is negative and return on Friday is positive, which by a number of researchers afterwards is called

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana

DWE. Until now DWE cannot be explained by conventional finance theories so it is stated as an anomaly. The existence of DWE actually also challenges the Efficient Market Hypothesis (EMH), so it becomes interesting to study. The Generalized Autoregressive Conditional Heteroscedasticity (GARCH) method was used to test and analyze DWE in this study. The data source in this study is the Indonesia Stock Exchange. The novelty in this study is on DWE testing carried out over a long period of time (1990-2018) and testing conducted by forming sub-samples within that time period. The results of the study found that there was an evolution of DWE in the Indonesian capital market. Where, DWE began to occur in the Asian crisis period in 1998, then it did not occur in the period of the 2008 global financial crisis, then reappeared in the following period until 2018.

Keywords: *Day-of-The-Week-Effect; GARCH; Indonesian Stock Exchange*

I. PENDAHULUAN

Cross (1973) dalam *seminal paper*-nya menyatakan, secara rata-rata, *return* pada hari Senin adalah negatif dan *return* pada hari Jumat adalah positif, yang oleh sejumlah peneliti setelahnya dinamakan *Day-of-the-Week-Effect (DWE)*. *DWE* adalah fenomena dimana kecenderungan *return* saham yang terjadi tergantung pada hari tertentu dalam seminggu (Miller, 1988). Para peneliti awal *DWE* menemukan secara umum distribusi dari *return* saham adalah identik untuk masing-masing hari dalam seminggu di pasar modal Amerika Serikat (Cross, 1973; French, 1980; Gibbons & Hess, 1981; Lakonishok & Levi, 1982). Fenomena *DWE* mengandung implikasi yang sangat penting terhadap pengambilan keputusan investasi yang didasarkan pada *asset pricing*. Dimana ketika *return* saham identik untuk masing-masing hari dalam seminggu, maka pengambilan keputusan investasi pun sebaiknya mempertimbangkan *DWE* (Yakob, Beal, & Delpachitra, 2005).

DWE menjadi fenomena yang diteliti secara luas pada berbagai pasar modal di berbagai belahan dunia setelah pertama kali fenomena tersebut diungkapkan oleh Cross (1973). *DWE* telah diteliti di pasar modal Amerika (Abraham & Ikenberry, 1994; Cross, 1973; Ederington & Lee, 1996; French, 1980; Gibbons & Hess, 1981; Lakonishok & Maberly, 1990), di pasar modal Indonesia (Wong & Yuanto, 1999), di pasar modal Kuwait (Al-Loughani & Chappell, 2001), di pasar modal Thailand (Holden, Thompson, & Ruangrit, 2005), di pasar modal India (Chia & Liew, 2010), di pasar modal Philipina (Rufino & Delfino, 2016), dan di pasar modal Turki (Oncu, Unal, & Demirel, 2017). *DWE* bahkan telah diteliti secara regional pada beberapa pasar modal yang sedang berkembang di Asia (Choudhry, 2000; Wong, Hui, & Chan, 1992), beberapa pasar modal di Asia Pasifik (Yakob et al., 2005), lima puluh satu pasar modal di tiga puluh tiga negara (Dicle & Levendis, 2014), tiga pasar modal di Asia (Ulku & Rogers, 2018).

Perbedaan penelitian ini dengan berbagai penelitian sebelumnya adalah pengujian *DWE* dilakukan di pasar modal Indonesia dalam kurun waktu yang panjang yaitu tahun 1990 sampai dengan 2018 atau 28 tahun. Penelitian ini juga membagi periode waktu yang panjang tersebut menjadi tujuh periode sub-sampel pengujian untuk melihat evolusi *DWE* di pasar modal Indonesia. Dalam ketujuh periode tersebut terdapat periode *pre-crisis* Asia 1998, *crisis* Asia 1998, *post-crisis* Asia 1998, *pre-crisis* Global 2008, *crisis* Global 2008, dan *post-crisis* Global 2008. Apakah *DWE* terjadi secara persisten dalam seluruh periode pengujian tersebut? Untuk menjawab pertanyaan tersebut maka dilakukan pengujian dan analisis *DWE* pada ketujuh periode pengujian.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Calendar time hypothesis menyatakan bahwa proses menghasilkan *return* adalah terus menerus sehingga *return* seharusnya terkait dengan hari-hari dalam kalender. Dimana investasi di pasar ekuitas harus menerima pengembalian yang lebih tinggi pada hari Senin sebagai imbal hasil untuk akhir pekan (kalender, non-perdagangan). Bahkan, pengembalian hari senin harus sekitar tiga kali lebih banyak seperti hari kerja lainnya (Dicle & Levendis, 2014). Berbeda dengan *trading time hypothesis* menyatakan *return* yang didasarkan pada jam perdagangan seharusnya tidak berbeda setiap hari dalam seminggu (Oldfield & Rogalski, 1980). Namun demikian, sebagian besar penelitian menemukan *return* pada hari Senin lebih rendah bahkan negatif dibandingkan dengan hari-hari lainnya (Cross, 1973). Lebih rendahnya *return* pada hari Senin dibandingkan dengan hari-hari lainnya dalam seminggu disebut sebagai *day-of-the-week-effect* (*DWE*). Terdapat beberapa penjelasan terkait *DWE* yaitu: *the settlement issue*, *the institutional trading issue*, *the investor preference and clientele effect*, *spill-over effect*, *econometric methodology issue*, dan *impact of liquidity*.

The settlement issue mengingat pada perbedaan hari antara *settlement* dan perdagangan. Dengan mempertimbangkan *settlement periods* kurang dari lima hari kerja, hari-hari terakhir dalam seminggu memberikan keuntungan bagi investor dibandingkan dengan hari-hari sebelumnya dalam seminggu (Lakonishok & Levi, 1982).

The institutional trading issue mengacu pada keberadaan (atau ketiadaan) dari perdagangan institusi pada hari kerja tertentu. Osborne, (1962b) memprediksi pola aktivitas investor individu dan investor institusi. Dimana individual investor memiliki lebih banyak waktu untuk mempertimbangkan keputusan keuangannya selama akhir pekan, sehingga investor individu menjadi lebih aktif dalam perdagangan pada hari Senin. Sedangkan investor institusi menjadi kurang aktif pada hari Senin karena investor institusi cenderung membuat perencanaan strategis

pada hari Senin. Lakonishok & Maberly (1990) mengkonfirmasi prediksi Osborne, (1962b) dengan menunjukkan bukti bahwa tidak seperti investor institusional, investor individu memiliki kecenderungan untuk berdagang pada hari Senin. Abraham & Ikenberry (1994) menemukan bukti bahwa perilaku investor individual menyebabkan terjadinya DWE. Kurangnya laporan analis yang menguntungkan selama akhir pekan, yang dapat digunakan untuk mempertahankan posisi *buy* investor individu, menghasilkan pengembalian Senin negatif. Preferensi perusahaan untuk meninggalkan berita buruk di akhir pekan juga berkontribusi pada pengembalian Senin negatif. Dyl & Maberly (1988) menemukan bukti bahwa berita yang tidak menguntungkan memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk dirilis selama akhir pekan daripada pada hari lainnya, dan hal ini dapat menjelaskan sebagian pengembalian rata-rata negatif yang diamati pada hari Senin.

Investor preference dan *cliente effect* merupakan masalah non-perdagangan, menggunakan *size effect* sebagai faktor penjelas dari efek DWE. Mengevaluasi indeks pasar dengan menggabungkan saham kecil dan besar dapat menimbulkan bias yang berkonsekuensi munculnya DWE. Argumen yang mendasari *firm size* sebagai salah satu penyebab *DWE* karena perilaku individual investor yang pada umumnya membeli atau pun menjual perusahaan yang berukuran kecil. Kemampuan investor spesialis dan arbitrageur untuk memoderasi fluktuasi harga lebih lemah untuk perusahaan yang berukuran kecil. Kesulitan ini disebabkan karena harga saham yang relatif lebih rendah, yang berarti *bid-ask spread* menjadi lebih besar ketika harga saham mengalami penurunan (Kross, 1985). Untuk memperluas bahwa *weekend effect* hanya mewakili sebuah pergeseran *spread* dari atas ke bawah, lebih rendahnya persentase efek ketika *firm size* meningkat hanya mencerminkan persentase *spread* yang lebih besar untuk perusahaan dengan kapitalisasi yang rendah (Schultz, 1983; Stoll & Whaley, 1983). Hal ini menyiratkan bahwa ukuran adalah faktor signifikan yang menjelaskan efek *DWE* dan lebih jelas untuk saham yang lebih kecil (Gibbons & Hess, 1981; Keim & Stambaugh, 1984; Rogalski, 1984).

Spill-over effect mengacu pada adanya DWE dalam *return* untuk pasar terutama karena efek DWE dalam *return* pasar lain. Ada dua saluran di mana efek limpahan dapat terjadi. Pertama, jika suatu pasar dipengaruhi oleh pasar lain, maka wajar untuk mengharapkan bahwa setiap anomali di pasar “penyebab” akan tercermin sebagai anomali di pasar “disebabkan”. Kedua, jika dua pasar berbagi *cliente* internasional yang serupa, setiap anomali karena aspek perilaku (yaitu preferensi perdagangan) dari *cliente* tersebut akan muncul di kedua pasar. Untuk menguji efek limpahan, *Granger-causality* diperkirakan untuk semua pasar ekuitas yang termasuk dalam penelitian untuk mengevaluasi apakah pengembalian mereka disebabkan oleh pengembalian orang lain. Kausalitas dari pasar maju ke pasar berkembang akan menguji saluran pertama dari efek *spill-over* (Dicle & Levendis, 2014).

Econometric methodology issue merupakan masalah reliabilitas estimator untuk menguji DWE. Adanya ukuran sampel yang besar dan masalah heteroskedastisitas pada data *return* saham memunculkan masalah bias pada model estimasinya. Estimasi yang tepat untuk sampel besar dengan masalah heteroskedastisitas adalah estimasi dengan model *Generalized Autoregressive Conditional Heteroskedasticity* (GARCH) (Connolly, 1989). Hingga saat ini, sebagian besar para peneliti yang menggunakan metode GARCH dalam melakukan estimasi DWE.

Impact of liquidity merupakan dampak likuiditas pada DWE yang dievaluasi dengan mengestimasi DWE terkait dengan perubahan hadian dalam persentase *spread*. Lakonishok & Maberly (1990) mengevaluasi efek DWE dan menemukan bahwa individu memiliki kecenderungan untuk menjual pada hari Senin lebih banyak daripada hari minggu lainnya. Ada korelasi antara pengembalian dan likuiditas, terutama untuk pasar berkembang.

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah *positivist social science* (PSS). PSS bertujuan menemukan hukum sebab akibat (*causal laws*) dengan melakukan pengamatan empiris yang hati-hati, dan melakukan penelitian yang bebas nilai (*value-free science*). *Causal laws* merupakan aturan yang digunakan dalam memberi penjelasan penyebab dalam ilmu sosial. *Value-free science* merupakan prinsip PSS yang mengharuskan penelitian dilakukan dengan cara yang objektif berdasarkan bukti empiris dan tanpa pendugaan dari nilai moral dan politik (Neuman, 2014: 97-102). Logika *positivism* merupakan sebuah pendekatan filsafat yang berfokus pada verifikasi hipotesis sebagai kriteria kunci dari ilmu. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis merupakan proses pengujian sebuah hubungan dengan melakukan observasi, lalu melakukan perbandingan fakta yang diobservasi dengan dengan prediksi hubungan (Christensen, Johnson, & Turner, 2015: 27). Fenomena yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah *Day-of-the-Week-Effect*. Dimana prediksi lebih rendah rata-rata *return* pada hari Senin dibandingkan dengan hari-hari lainnya, diuji dan dianalisis dengan model GARCH.

Penelitian ini dilakukan di Bursa Efek Indonesia yang beralamat di Gedung Bursa Efek Indonesia, Tower 1, Lantai 6, Jl. Jend. Sudirman Kav 52-53, Jakarta Selatan 12190, Indonesia. Populasi adalah sekumpulan elemen dari mana sampel dipilih (Christensen et al., 2015:162) Populasi penelitian ini adalah indeks harga saham gabungan di pasar modal Indonesia. Sampel adalah sekumpulan elemen yang dipilih dari populasi (Christensen et al., 2015: 161) Sampel penelitian ini adalah indeks harga saham gabungan pasar modal Indonesia dari tahun 1990 sampai dengan tahun 2018. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode

purposive sampling, dimana kriteria yang digunakan adalah ketersediaan data di pasar modal Indonesia. *Purposive sampling* adalah metode penentuan sampel merupakan metode penentuan sampel dengan kriteria tertentu dimana peneliti menetapkan karakteristik tertentu dari populasi yang menarik untuk diteliti (Christensen et al., 2015: 171).

Variabel adalah kondisi atau karakteristik yang memiliki nilai atau katagori yang berbeda. Pengukuran adalah penggunaan simbol atau nomor untuk sesuatu yang sesuai dengan seperangkat aturan (Christensen et al., 2015: 152). Terdapat empat jenis skala pengukuran yaitu, nominal, ordinal, interval dan rasio. Pada penelitian ini digunakan dua jenis skala pengukuran yaitu, skala nominal dan skala rasio. Skala nominal merupakan skala pengukuran yang menggunakan simbol untuk mengklasifikasikan atau pengukuran katagori suatu objek kedalam kelompok atau jenis. Skala rasio adalah skala pengukuran dengan urutan peringkat, interval yang sama, dan nilai nul yang absolut (Stevens, 1946). Variabel yang diukur dengan skala nominal dalam penelitian ini adalah hari perdagangan saham dalam seminggu, yaitu Senin, Selasa, Rabu, Kamis, dan Jumat. Variabel yang diukur dengan skala rasio dalam penelitian ini adalah *return* pasar indeks harga saham gabungan di pasar modal Indonesia. *Return* pasar saham masing-masing negara diukur dengan mengurangkan indeks harga saham hari ini dengan indeks harga saham sehari sebelumnya, lalu dibagi dengan indeks harga saham sehari sebelumnya, atau dapat dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut.

$$R = \frac{P_t - P_{t-1}}{P_{t-1}} \dots\dots\dots 1$$

dimana,

R = *return* pasar harian pasar modal Indonesia

P_t = indeks harga saham gabungan pasar modal Indonesia pada t

P_{t-1} = indeks harga saham gabungan pasar modal Indonesia pada $t-1$

Data adalah kumpulan dari hasil observasi. Jenis data dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang terdiri dari number yang dapat dihitung dan diukur. Data kualitatif adalah data yang terdiri dari nama atau label, yang tidak bisa dihitung dan diukur (Triola, 2015: 5,17). Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa nilai indeks harga saham gabungan di pasar modal Indonesia. Data kualitatif dalam penelitian ini berupa informasi terkait dengan tanggal, bulan dan tahun indeks harga saham gabungan pasar modal Indonesia.

Terdapat empat tehnik pengumpulan data kuantitatif yaitu: *experiment*, *survey*, *content analysis*, dan *existing statistical sources* (Neuman, 2017: 10-11). Dalam metode *existing statistical*

sources, data dikumpulkan dengan mencari lokasi penyimpanan informasi yang diperlukan, baik dari dokumen publik, laporan pemerintah atau hasil survey yang telah dilakukan sebelumnya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah *existing statistical sources*. Dimana data indeks harga saham pasar modal Indonesia.

Dalam penelitian ini digunakan statistik deskriptif dan statistik inferensia. Statistik deskriptif adalah metode statistik yang menggunakan analisis numerik dan grafik untuk melihat pola serangkaian data dengan meringkas pengungkapan informasi dari serangkaian data dan untuk mempresentasikan informasi tersebut dalam bentuk yang mudah dipahami. Statistik inferensia adalah metode statistik yang menggunakan sampel untuk membuat estimasi, keputusan, prediksi atau generalisasi tentang serangkaian data yang lebih besar (McClave & Sinsich, 2018: 31). Statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui gambaran umum data yang akan dianalisis lebih lanjut. Gambaran umum data yang akan dianalisis lebih lanjut penting diketahui untuk mengetahui indikasi awal terkait terjawabnya persoalan penelitian. Gambaran umum data yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi rata-rata, standar deviasi, *skewness*, dan *kurtosis*. Analisis deskriptif yang terkait dengan pengujian karakteristik data juga digunakan dalam penelitian ini sebagai syarat model GARCH meliputi pengujian normalitas data, pengujian stasioneritas data dan pengujian heteroskedastisitas. Pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat *Jarque-Bera* statistik. Pengujian stasioneritas data dilakukan dengan *Augmented Dickey-Fuller Test* (ADF) (Dickey & Fuller, 1979) dan *Philips-Perron Test* (PP) (Philip & Perron, 1988). Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan *Lagrange Multiplier Test* (LM) (Engle, 1982). Model GARCH mensyaratkan data harus stasioner dan mengandung heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan analisis model GARCH.

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *Generalized Autoregressive Conditional Heteroscedasticity* (GARCH) (Bollerslev, 1987) yang merupakan pengembangan dari *Autoregressive Conditional Heteroscedasticity* (ARCH) (Engle, 1982). Model ARCH memungkinkan kasus heteroskedastisitas dan korelasi serial dapat ditangani sekaligus. Dalam model GARCH memungkinkan *conditional variance* menjadi proses *autoregressive moving average* (ARMA). Model GARCH (p,q) memungkinkan terjadi komponen *autoregressive* (AR) maupun *moving average* (MA) di dalam *heteroscedastic variance*. Keunggulan model GARCH adalah kemampuannya mengestimasi ARCH pada ordo yang tinggi.

Dengan demikian, model GARCH pengujian pengaruh hari perdagangan saham dalam seminggu, Senin, Selasa, Rabu, Kamis dan Jumat pada *return pasar* saham di pasar modal Indonesia adalah sebagai berikut.

$$y_t = \delta_1 D_{1t} + \delta_2 D_{2t} + \delta_3 D_{3t} + \delta_4 D_{4t} + \delta_5 D_{5t} + \varepsilon_t \dots\dots\dots 2$$

$$\frac{\varepsilon_t}{\psi_{t-1}} \sim t.d. (0, h_t, v) \dots\dots\dots 3$$

$$h_t = \gamma_1 D_{1t} + \gamma_2 D_{2t} + \gamma_3 D_{3t} + \gamma_4 D_{4t} + \gamma_5 D_{5t} + \sum_{j=1}^p \beta_j h_{t-1} + \sum_{j=1}^q \alpha_j \varepsilon_{t-j}^2 \dots\dots\dots 4$$

dimana y_t adalah *return saham* dipertimbangkan berhubungan linier untuk sebuah vektor variabel *dummy* penjelas (D_t) dan sebuah *error term* (ε_t) yang tergantung pada informasi sebelumnya (ψ_{t-1}); h_t adalah *conditional variance*. *Error term* diasumsikan mengikuti *conditional student-t density* (t.d.) dengan v *degrees of freedom*. Sebagaimana Bollerslev, (1987) mencatat, pendekatan distribusi t sebuah distribusi normal dengan variansi (h_t) ketika $1/v$ mendekati nol. Dengan demikian, dalam model penelitian ini distribusi *error* dapat secara kondisional *heteroscedastic* dan *non-normal*. Mengikuti Connolly (1989) hal ini berguna karena *unconditional leptokurtosis* dapat ditelusuri untuk *non-normality* pada distribusi kondisional *error* dan atau untuk heteroskedastisitas yang bervariasi antar waktu. Jika estimasi dari v lebih besar dari 30 tetapi α_j, β_j adalah positif, maka heteroskedastisitas bervariasi antar waktu untuk distribusi *error non-normal*. Jika estimasi dari v lebih kecil dari 30 tetapi α_j, β_j adalah positif, maka heteroskedastisitas bervariasi antar waktu dan distribusi *error non-normal* menghasilkan *fat tailed* distribusi *error*. Signifikansi α_t berimplikasi pada adanya proses ARCH pada *error term*. Interpretasi ekonomi dari ARCH *effect* dapat dilihat dari kerangka mikro dan makro. Menurut Bollerslev, Chou, & Kroner (1992) ARCH *effect* dapat bisa jadi karena klaster dari volume perdagangan, tingkat bunga nominal, dividend *yields*, penawaran uang, indeks harga minyak dan sebagainya.

Variabel *dummy* (D_{dt}) pada persamaan *return* dan varian menunjukkan lima hari kerja dalam seminggu. Dengan kata lain, D_{dt} sama dengan satu jika t adalah hari Senin ($d=1$), dan yang hari lain adalah nol. Demikian juga, D_{dt} sama dengan satu atau selain nol jika hari t adalah Selasa ($d=2$), dan seterusnya. Koefisien δ_1 sampai δ_5 pada persamaan 2 menunjukkan besaran dan arah dari efek pada setiap hari kerja dalam seminggu pada harga saham. Dengan kata lain, koefisien $\delta_1, \delta_2, \delta_3, \delta_4$ dan δ_5 menunjukkan *Monday effect, Tuesday effect, Wednesday effect, Thursday effect*, dan *Friday effect* pada masing-masing *return* saham. Demikian juga koefisien γ_1 sampai γ_5 menunjukkan besaran dan arah dari volatilitas *day-of-the-week-effect*. Pada umumnya, penelitian menemukan koefisien *dummy* hari Senin (δ_1) adalah negatif dan signifikan berbeda dari nol. Beberapa penelitian menemukan koefisien hari Jumat δ_5 pada persamaan 2 adalah positif (Agrawal & Tandon, 1994; Keim & Stambaugh, 1984). Demikian juga berdasarkan teori ketersediaan informasi, tanda yang diharapkan signifikan adalah koefisien *dummy* hari Senin (γ_1) pada persamaan 3 adalah positif, dan koefisien *dummy* hari Jumat (γ_5) pada persamaan 3 adalah negatif (Foster & Viswanathan, 1990; French & Roll, 1986).

IV. HASIL

A. Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif rata-rata *return* harian saham di pasar modal Indonesia dipaparkan pada Tabel 1. Nilai *mean* positif pada periode 1, 3, 5, 6, 7 dan 8 mengindikasikan rata-rata *return* harian saham di pasar modal Indonesia mengalami peningkatan pada periode tersebut. Sedangkan nilai *mean* rata-rata *return* harian saham di pasar modal Indonesia pada periode 2 dan 4 menunjukkan nilai negatif mengindikasikan rata-rata *return* harian saham di pasar modal Indonesia mengalami peningkatan pada periode tersebut. Rata-rata *return* harian negatif saham dengan nilai terbesar terjadi pada periode 4 yaitu sebesar -0,127321 atau -12,73%. Sedangkan rata-rata *return* harian positif saham dengan nilai terbesar juga terjadi pada periode 4 yaitu sebesar 0,131277 atau 13,12%. Dengan demikian selisih antara nilai *maximum* dan *minimum* terbesar rata-rata *return* harian saham di pasar modal Indonesia terjadi pada periode 4. Hal tersebut mengindikasikan risiko investasi saham pada periode 4 paling tinggi di antara periode yang lainnya. Dimana ukuran risiko investasi saham pada periode 4 ditunjukkan oleh standar deviasi (σ) periode 4 dengan nilai terbesar dibanding periode lainnya, yaitu sebesar 0,021084 atau 2,10%.

Tabel 1 Statistik Deskriptif *Return* Harian Pasar Modal

Indikator	Periode 1	Periode 2	Periode 3	Periode 4	Periode 5	Periode 6	Periode 7	Periode 8
<i>Mean</i>	0.000300	-8.61E-05	0.000367	-2.34E-05	0.001041	0.000746	0.000501	0.000262
<i>Median</i>	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000	0.000514	0.000779	0.000566	0.000252
<i>Maximum</i>	0.131277	0.076504	0.106917	0.131277	0.054287	0.076231	0.069847	0.044514
<i>Minimum</i>	-0.127321	-0.059781	-0.089866	-0.127321	-0.108531	-0.109540	-0.092997	-0.040884
<i>Std.dev</i>	0.014002	0.009526	0.012704	0.021084	0.012958	0.017183	0.012225	0.008606
<i>Skewness</i>	-0.159220	-0.512635	-0.302029	-0.388541	-0.768355	-0.660208	-0.653501	-0.427519
<i>Kurtosis</i>	13.03132	14.16905	16.36211	8.707053	9.927168	8.985856	9.365488	6.333836
<i>Jarque-Bera</i>	31016.10	5079.132	7775.171	1441.700	2190.100	1634.468	1835.145	594.2518
<i>Probability</i>	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000
<i>N</i>	7390	969	1043	1043	1044	1044	1043	1204

Sumber: Hasil analisis deskriptif data dengan EVIEWS 9

Nilai *skewness* yang negatif mengindikasikan besar kemungkinan memperoleh *return* yang lebih besar dari *mean return*. Nilai *kurtosis* yang lebih besar dari 3, berimplikasi pada *return series* tidak berdistribusi normal. Hal ini dikonfirmasi dengan *Jarque-Bera* yang signifikan pada tingkat 1%, berarti data *return* harian saham setiap periode tidak berdistribusi normal. Jumlah data harian *return* saham berturut-turut pada periode 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 dan 8 adalah 7390, 969, 1043, 1043, 1044, 1044, 1043 dan 1204.

B. Syarat Model GARCH

Tabel 2 menunjukkan keberadaan *unit root* pada data runtut waktu yang diuji dengan ADF dan PP. Nilai *t-statistics* ADF dan PP lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan data runtut waktu pada masing-masing periode analisis adalah stasioner. Baik pengujian ADF maupun PP menolak hipotesis nol pada tingkat signifikansi lebih kecil dari 1%.

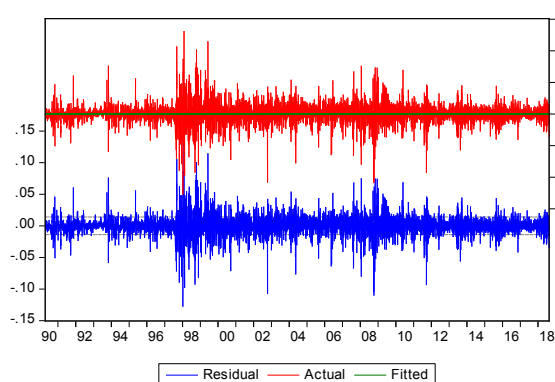
Tabel 2 Hasil Pengujian *Unit Root*

Indikator	Periode 1	Periode 2	Periode 3	Periode 4	Periode 5	Periode 6	Periode 7	Periode 8
t-Statistics ADF	-74.21	-16.43	-23.15	-28.45	-29.15	-27.96	-19.40	-33.41
Prob. (1)	***	***	***	***	***	***	***	***
t-Statistics PP	-73.99	-23.21	-22.84	-28.46	-29.20	-27.76	-31.54	-33.84
Prob. (1)	***	***	***	***	***	***	***	***

Catatan: *** menunjukkan tingkat signifikansi koefisien pada 1%

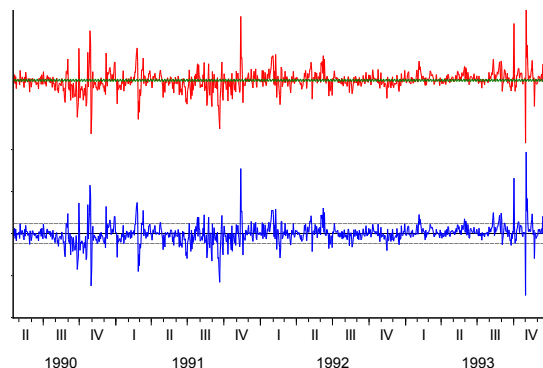
Sumber: Hasil Pengujian *Unit Root* dengan *Augmented Dikey-Fuller Test* dan *Philip Perron Test*

Selain data harus stasioner, model GARCH dapat diestimasi apabila terdapat heteroskedastisitas yang ditunjukkan oleh adanya pola variansi antar waktu pada *residual*, *actual* dan *fitted* rata-rata *return* harian saham di pasar modal Indonesia, yang ditunjukkan oleh pada Gambar 1, Gambar 2, Gambar 3, Gambar 4, Gambar 5, Gambar 6, Gambar 7, dan Gambar 8. Berdasarkan gambar *residual*, *actual* dan *fitted* pada masing-masing periode dapat dilihat pola variansi antar waktu sehingga disimpulkan terdapat heteroskedastisitas.



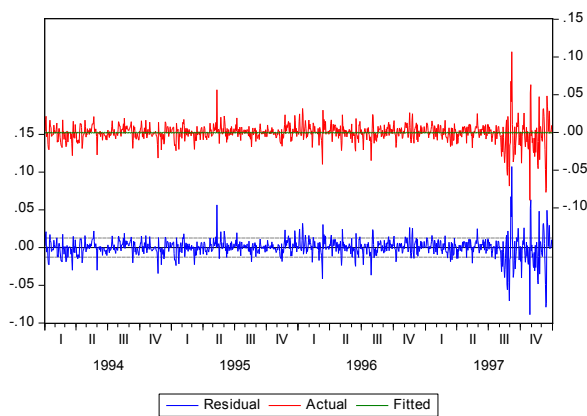
Gambar 1 *Residual*, *Actual* dan *Fitted* Periode 1,

Full Sample: Januari 1990- Agustus 2018

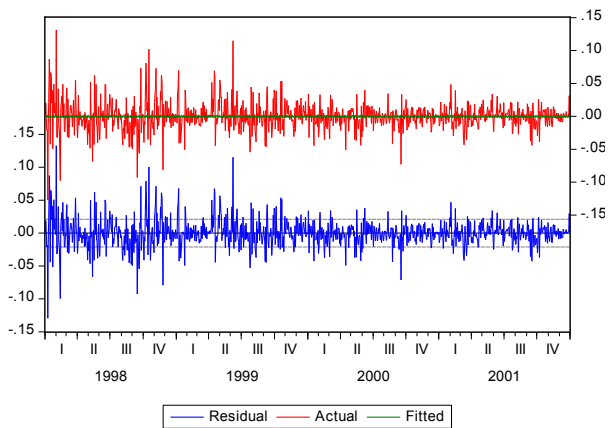


Gambar 2 *Residual*, *Actual* dan *Fitted* Periode 2,

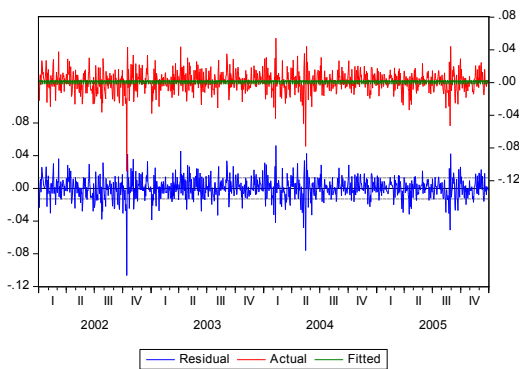
Sub Sample 1: April 1990- Desember 1993



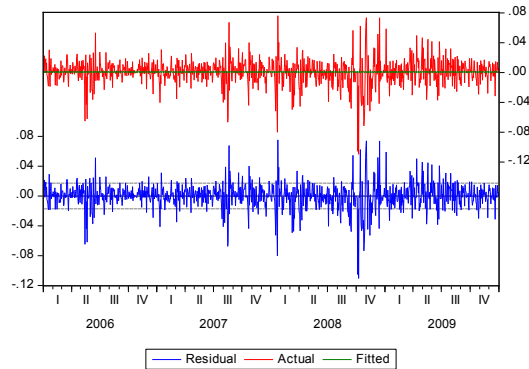
Gambar 3 *Residual, Actual dan Fitted* Periode 3,
Sub Sample 2: Januari 1994- Desember 1997



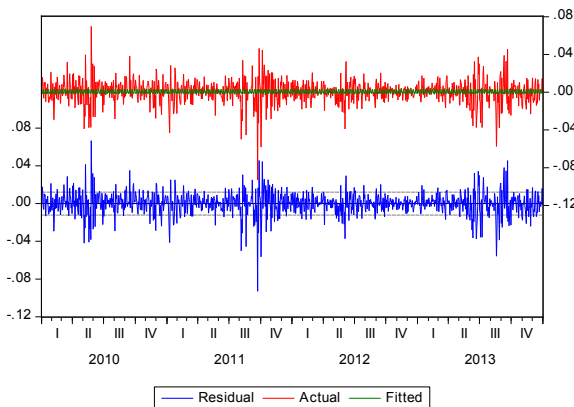
Gambar 4 *Residual, Actual dan Fitted* Periode 4,
Sub Sample 3: Januari 1998- Desember 2001



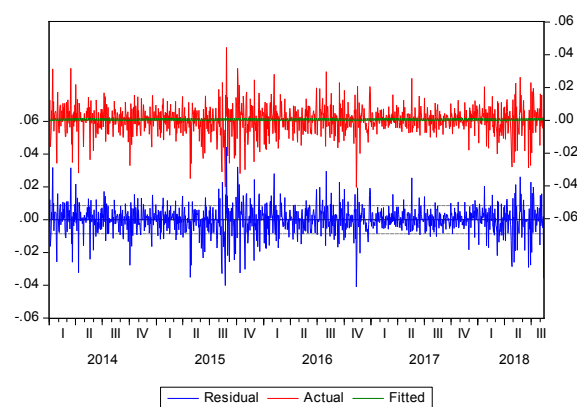
Gambar 5 *Residual, Actual dan Fitted* Periode 5,
Sub Sample 4: Januari 2002- Desember 2005



Gambar 6 *Residual, Actual dan Fitted* Periode 6,
Sub Sample 5: Januari 2006- Desember 2009



Gambar 7 *Residual, Actual dan Fitted* Periode 7,
Sub Sample 6: Januari 2010- Desember 2013



Gambar 8 *Residual, Actual dan Fitted* Periode 8,
Sub Sample 7: Januari 2014- Agustus 2018

Selain dengan analisis grafik, heterokedastisitas juga dapat dideteksi dengan ARCH-LM test. ARCH-LM test digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya ARCH *effect* pada runut waktu *return* pasar modal. Tabel 3. menunjukkan hasil pengujian ARCH-LM test yang sangat signifikan.

Tabel 3 Hasil ARCH-LM Test Periode 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 dan 8

Indikator	Periode 1	Periode 2	Periode 3	Periode 4	Periode 5	Periode 6	Periode 7	Periode 8
ARCH-LM test statistics	280.9935	154.9239	11.81184	11.88184	5.549439	45.92264	15.29765	19.82942
Prob. (1)	***	***	***	***	**	***	***	***

Catatan: *** menunjukkan tingkat sifnifikansi koefisien pada 1%; ** menunjukkan tingkat sifnifikansi koefisien pada 5%

Dimana nilai p lebih kecil dari 0.01, berarti hipotesis nol yang menyatakan ‘tidak terdapat ARCH *effect*’ ditolak pada tingkat signifikansi 1%. Berarti, pada periode 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 dan 8, terdapat ARCH *effect* pada model *time series* residual *return* harian pasar modal. Dengan demikian Model GARCH dapat diestimasi.

C. Estimasi Model GARCH

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan Model GARCH diperoleh hasil estimasi DWE pada Tabel 4. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa DWE terjadi pada periode 1, 3, 4, 5, 7, dan 8. Sedangkan pada periode 2 dan periode 5 DWE tidak terjadi.

Pada periode 1 *return* pada hari Senin bernilai negatif sebesar -0.001909 atau 0,19% dengan tingkat signifikansi 1% dan *return* pada hari Jumat juga negatif namun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan pada periode 1 hanya terjadi *Monday Effect* dan tidak terjadi *Friday Effect*. Uji ARCH LM untuk Estimasi Model GARCH (1,1) pada periode 1, menunjukkan nilai Obs*R2 sebesar 15.87583 dengan tingkat signifikansi 1%, yang berarti, adanya ARCH *effect* pada residual dari model tersebut, sehingga berimplikasi pada *variance equation* tidak dapat dispesifikasi dengan baik.

Pada periode 2 *return* pada hari Senin bernilai negatif namun tidak signifikan, dan *return* pada hari Jumat juga positif namun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan pada periode 2 tidak terjadi *Monday Effect* maupun *Friday Effect*. Uji ARCH LM untuk Estimasi Model GARCH (1,1) pada periode 2, menunjukkan nilai Obs*R2 sebesar 0.113976 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 10%, yang berarti, tidak adanya ARCH *effect* pada residual dari model tersebut, sehingga berimplikasi pada *variance equation* dapat dispesifikasi dengan baik.

Pada periode 3 *return* pada hari Senin bernilai negatif sebesar nilai -0.001547 dengan tingkat signifikansi 5%, dan *return* pada hari Jumat juga negatif dan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan pada periode 3 hanya terjadi *Monday Effect* namun tidak terjadi *Friday Effect*.

Pada periode ini juga terdapat *Tuesday Effect*, dimana *return* pada hari selasa bernilai negatif -0.001707 dan signifikan pada 5%. Uji ARCH LM untuk Estimasi Model GARCH (1,1) pada periode 2, menunjukkan nilai Obs*R² sebesar 0.053088 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 10%, yang berarti, tidak adanya ARCH *effect* pada residual dari model tersebut, sehingga berimplikasi pada *variance equation* dapat dispesifikasi dengan baik.

Tabel 4 Hasil Estimasi Model GARCH Mean Equation

Periode	$R_t = \beta_0 + \beta_1 M_t + \beta_2 T_t + \beta_3 TH_t + \beta_4 F_t + \epsilon$									
	Constant β_0		Monday β_1		Tuesday β_2		Thursday β_3		Friday β_4	
Periode 1 (Full Sample)	0.001232	***	-0.001909	***	-0.001017	***	-0.000602	*	-348E-05	
Periode 2 (Sub Sample 1)	-0.000107		-0.000360		-0.000394		0.000101		0.000744	
Periode 3 (Sub Sample 2)	0.001159	**	-0.001547	**	-0.001707	**	-0.000183		-0.000462	
Periode 4 (Sub Sample 3)	-0.000292		-0.003366	**	0.000335		0.001487		0.002429	
Periode 5 (Sub Sample 4)	0.001914	**	-0.002905	***	0.000172		-0.000709		0.001569	
Periode 6 (Sub Sample 5)	0.001678	*	-0.001276		-0.000753		0.000370		0.000781	
Periode 7 (Sub Sample 6)	0.003142	***	-0.004243	***	-0.001800	*	-0.002741	***	-0.002233	***
Periode 8 (Sub Sample 7)	0.001488	***	-0.001774	***	-0.001174	*	0.001306	*	-0.001225	*

Catatan:

*** menunjukkan tingkat signifikansi koefisien pada 1%;

** menunjukkan tingkat signifikansi koefisien pada 5%;

* menunjukkan tingkat signifikansi koefisien pada 10%.

Tabel 5 Hasil Estimasi Model GARCH Variance Equation dan ARCH-LM Test

Periode	$h_t = \alpha_0 + \alpha_1 \epsilon_{t-1}^2 + \alpha_2 h_{t-1}$						ARCH-LM Test Obs*R²	
	Constant α_0		ARCH Effect α_1		GARCH Effect α_2			
Periode 1 (Full Sample)	1.78E-06	***	0.108733	***	0.890620	***	15.87583	***
Periode 2 (Sub Sample 1)	1.84E-05	***	0.387334	***	0.429534	***	0.113976	
Periode 3 (Sub Sample 2)	1.16E-05	***	0.352806	***	0.6088156	***	0.053088	
Periode 4 (Sub Sample 3)	1.05E-05	***	1.104162	***	0.871564	***	0.817792	
Periode 5 (Sub Sample 4)	3.70E-05	***	0.188026	***	0.591471	***	0.910573	

Periode 6 (Sub Sample 5)	6.33E-06	***	0.104661	***	0.877129	***	2.201189	
Periode 7 (Sub Sample 6)	5.29E-06	***	0.172708	***	0.804350	***	0.014906	
Periode 8 (Sub Sample 7)	8.92E-07	***	0.043998	***	0.944341	***	1.392756	

Catatan:

*** menunjukkan tingkat signifikansi koefisien pada 1%;

** menunjukkan tingkat signifikansi koefisien pada 5%;

* menunjukkan tingkat signifikansi koefisien pada 10%.

Pada periode 4 *return* pada hari Senin bernilai negatif namun tidak signifikan, dan *return* pada hari Jumat juga positif namun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan pada periode 4 tidak terjadi *Monday Effect* maupun *Friday Effect*. Uji ARCH LM untuk Estimasi Model GARCH (1,1) pada periode 2, menunjukkan nilai Obs*R2 sebesar 0.817792 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 10%, yang berarti, tidak adanya ARCH *effect* pada residual dari model tersebut, sehingga berimplikasi pada *variance equation* dapat dispesifikasi dengan baik.

Pada periode 5 *return* pada hari Senin bernilai negatif sebesar -0.002905 dengan nilai signifikansi 1%, dan *return* pada hari Jumat juga positif namun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan pada periode 5 terjadi *Monday Effect* tidak terjadi *Friday Effect*. Uji ARCH LM untuk Estimasi Model GARCH (1,1) pada periode 2, menunjukkan nilai Obs*R2 sebesar 0.910573 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 10%, yang berarti, tidak adanya ARCH *effect* pada residual dari model tersebut, sehingga berimplikasi pada *variance equation* dapat dispesifikasi dengan baik.

Pada periode 6 *return* pada hari Senin bernilai negatif namun tidak signifikan dan *return* pada hari Jumat juga positif namun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan pada periode 6 tidak terjadi *Monday Effect* maupun *Friday Effect*. Uji ARCH LM untuk Estimasi Model GARCH (1,1) pada periode 2, menunjukkan nilai Obs*R2 sebesar 2.201189 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 10%, yang berarti, tidak adanya ARCH *effect* pada residual dari model tersebut, sehingga berimplikasi pada *variance equation* dapat dispesifikasi dengan baik.

Pada periode 7 *return* pada hari Senin bernilai negatif sebesar -0.004243 dengan tingkat signifikansi 1% dan *return* pada hari Jumat juga negatif sebesar -0.002233 dengan tingkat signifikansi 1%. Hal ini menunjukkan pada periode 7 terjadi *Monday Effect* maupun *Friday Effect*. Uji ARCH LM untuk Estimasi Model GARCH (1,1) pada periode 2, menunjukkan nilai Obs*R2 sebesar 0.014906 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 10%, yang berarti, tidak adanya ARCH *effect* pada residual dari model tersebut, sehingga berimplikasi pada *variance equation* dapat dispesifikasi dengan baik.

Pada periode 8 *return* pada hari Senin bernilai negatif sebesar -0.001774 dengan tingkat signifikansi 1% dan *return* pada hari Jumat juga negatif sebesar -0.001225 dengan tingkat signifikansi 10%. Hal ini menunjukkan pada periode 8 terjadi *Monday Effect* maupun *Friday Effect*. Uji ARCH LM untuk Estimasi Model GARCH (1,1) pada periode 2, menunjukkan nilai $Obs \cdot R^2$ sebesar 1.392756 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 10%, yang berarti, tidak adanya ARCH effect pada residual dari model tersebut, sehingga berimplikasi pada *variance equation* dapat dispesifikasi dengan baik.

D. Pembahasan

Dua keteraturan pola *return* saham dalam DWE adalah terjadinya *return* saham negatif pada hari Senin atau dikenal sebagai *Monday Effect*, dan *return* positif pada hari Jumat atau dikenal sebagai *Friday Effect*. Berdasarkan hasil analisis model GARCH diketahui baik *Monday Effect* maupun *Friday Effect* tidak terjadi secara persisten di pasar modal Indonesia. Pada periode 1, periode *full sample*, dengan periode analisis data tahun 1990 sampai dengan 2018, ditemukan terjadi *Monday Effect* namun tidak terjadi *Friday Effect*. Estimasi model GARCH pada periode 1 tidak dapat dispesifikasi dengan baik karena model tersebut masih mengandung heteroskedastisitas, sehingga tidak tepat bila digunakan dalam melakukan estimasi. Dengan demikian pembahasan berikutnya akan difokuskan pada periode 2, 3, 4, 5, 6, 7, dan 8, yang merupakan periode *sub-sample*. Dimana estimasi model GARCH pada masing-masing periode ini dapat di spesifikasi dengan baik atau tidak mengandung heteroskedastisitas.

Periode 2 adalah periode *sub-sample* dari tahun 1990-1993, pada periode ini tidak terjadi *Monday Effect* maupun *Friday Effect*. Periode 2 merupakan periode sebelum krisis Asia, kondisi pasar relatif stabil, dengan volatilitas harga saham yang sangat rendah didukung oleh sistem nilai tukar *fixed exchange rate*. Periode 3 adalah periode *sub-sample* dari tahun 1994-1997, pada periode ini terjadi *Monday Effect* tetapi tidak terjadi *Friday Effect*. Selain itu pada periode ini juga terjadi *Tuesday Effect* dengan nilai *return* negatif. Pada akhir periode ini mulai terjadi fluktuasi *return* saham, tepatnya pada akhir kuartal ke-3 tahun 1997. Dimana pada periode tersebut indikasi krisis Asia sudah mulai terasa pada investasi di pasar modal. Terjadinya *Monday Effect* dan *Tuesday Effect* dengan *return* negatif pada periode ini dapat dipicu oleh aktivitas perdagangan di pasar saham yang mulai meningkat pada periode *pre-crisis* Asia. Periode 4 adalah periode *sub-sample* dari tahun 1998-2001, merupakan periode dimulainya krisis Asia yang berdampak serius pada perekonomian di Indonesia hingga krisis berakhir. Pada periode ini hanya terjadi *Monday Effect*. Periode 5 adalah periode *sub-sample* dari tahun 2002-2005, merupakan periode setelah krisis Asia dan sebelum krisis Global. Pada periode ini hanya terjadi *Monday Effect*. Periode 6 adalah periode *sub-sample* dari tahun 2006-2009, merupakan periode krisis Global, yang ditandai meningkatnya harga minyak dunia, defisin neraca pembayaran Amerika atau yang

dikenal sebagai *global imbalance*. Pada periode ini tidak terjadi *Monday Effect* maupun *Friday Effect*. Periode 7 adalah periode *sub-sample* dari tahun 2010-2013, merupakan post-crisis Global, dimana dampak krisis masih terasa di Eropa. Pada periode ini terjadi *Monday Effect* maupun *Friday Effect*. Dimana baik *return* hari Senin maupun hari Jumat menunjukkan tanda negatif. Periode 8 adalah periode *sub-sample* dari tahun 2014-2018, merupakan periode setelah krisis Global. Sama dengan periode 7, pada periode ini terjadi *Monday Effect* maupun *Friday Effect*. Dimana baik *return* hari Senin maupun hari Jumat menunjukkan tanda negatif.

Keteraturan pola *return* saham yang terjadi di pasar modal Indonesia untuk hari Senin konsisten dengan temuan para peneliti sebelumnya. Dimana *return* saham pada hari senin ditemukan cenderung negatif dan signifikan. Namun keteraturan pola *return* saham yang terjadi pada hari Jumat, tidak konsisten dengan temuan para peneliti sebelumnya yang menemukan *return* saham pada hari Jumat adalah positif dan signifikan (Dicle & Levendis, 2014). Penelitian ini menemukan *return* saham di pasar modal Indonesia pada hari Jumat adalah negatif dan signifikan untuk periode 7 dan periode 8. Meskipun nilai konstanta dalam *mean equation* estimasi model GARCH periode 7 dan periode 8 adalah positif dan lebih besar dari nilai koefisien hari Jumat, artinya secara total nilai *return* dapat menjadi positif, namun terjadi penurunan yang signifikan pada *return* saham pada hari Jumat. Adanya koefisien negatif pada *return* saham pada hari Jumat pada akhirnya dapat memicu *return* saham negatif pada hari Senin. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya berita yang tidak menguntungkan cenderung dirilis pada akhir pekan (Dyl & Maberly, 1988) dan semakin bertambahnya investor individu (Abraham & Ikenberry, 1994; Lakonishok & Maberly, 1990; Osborne, 1962).

Keterbatasan penelitian ini adalah penelitian ini menguji dan menganalisis DWE pada level agregat pasar dengan menggunakan *return* pasar atau *return* Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG), sehingga diperlukan pengujian dan analisis DWE pada tingkat harga saham individual, kelompok saham dengan karakteristik tertentu untuk memberikan penjelasan yang lebih terperinci terkait keberadaan DWE di pasar modal Indonesia. Selain itu, penelitian ini belum menguji dan menganalisis DWE berdasarkan volume perdagangan, dan *return intraday* untuk memberikan gambaran yang lebih terperinci.

V. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *DWE* terjadi tidak persisten di pasar modal Indonesia. Dimana terdapat periode tanpa kehadiran *DWE* yaitu periode 2 dan periode 6. Periode 2 merupakan periode sebelum krisis Asia dan periode 6 merupakan periode krisis global. Terdapat periode dimana hanya terjadi *Monday Effect* yang merupakan salah

satu keteraturan yang paling banyak ditemukan dan menjadi bagian dari *DWE*. Periode tersebut adalah periode 3, periode 4 dan periode 5. Periode 3 merupakan periode menjelang krisis Asia, Periode 4 merupakan krisis Asia dan periode 5 merupakan periode setelah krisis Asia. Terdapat periode dimana terjadi baik *Monday Effect* maupun *Friday Effect* yang merupakan dua jenis keteraturan dalam *DWE*. Periode tersebut adalah periode 7 dan periode 8, merupakan periode setelah krisis keuangan global. Hasil penelitian menemukan terjadi evolusi *DWE* di pasar modal Indonesia. Dimana, *DWE* mulai terjadi pada periode krisis Asia tahun 1998, lalu tidak terjadi pada periode krisis keuangan global 2008, kemudian terjadi kembali pada periode setelahnya hingga 2018. Saran bagi peneliti berikutnya, temuan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai indikasi awal keberadaan *DWE* di pasar modal Indonesia, sehingga penelitian berikutnya dapat memperluas pengujian dan analisis *DWE* pada level *return* saham individual, *return intraday* saham, *return* kelompok saham dengan karakteristik tertentu dan volume perdagangan saham.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, A., & Ikenberry, D. L. (1994). The Individual Investor and the Weekend Effect. *The Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 29(2), 263–277.
- Agrawal, A., & Tandon, S. (1994). Anomalies or Illusions ? Evidence From Stock Markets in Eighteen Countries. *Journal of International Money and Finance*, 13(1), 83–106.
- Al-Loughani, N., & Chappell, D. (2001). Modelling the Day-of-the-Week Effect in the Kuwait Stock Exchange: A Nonlinear GARCH Representation. *Applied Financial Economics*, 11(4), 353–359. <https://doi.org/10.1080/096031001300313910>
- Bollerslev, T. (1987). A Conditionally Heteroskedastic Time Series Model for Speculative Prices and Rates of Return. *The Review of Economics and Statistics*. <https://doi.org/10.2307/1925546>
- Bollerslev, T., Chou, R. Y., & Kroner, F. K. (1992). ARCH Modeling in Finance: A Review of the Theory and Empirical Evidence. *Journal of Econometrics*, 52(1–2), 5–59.
- Chia, R. C., & Liew, V. K. (2010). Evidence on the Day-of-the-Week Effect and Asymmetric Behavior in the Bombay Stock Exchange. *IUP Journal of Applied Finance*, 16(6), 17–29.
- Choudhry, T. (2000). Day of The Week Effect in Emerging Asian Stock Markets : Evidence From The GARCH Model. *Applied Financial Economics*, 10, 235–242.
- Christensen, L. B., Johnson, R. B., & Turner, L. A. (2015). *Research Methods, Design, and Analysis* (12th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Connolly, R. A. (1989). An Examination of the Robustness of the Weekend Effect. *The Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 24(2), 133–169. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2330769>

- Cross, F. (1973). The Behavior of Stock Prices on Fridays and Mondays. *Financial Analysts Journal*, 29(6), 67–69.
- Dickey, D. A., & Fuller, W. A. (1979). Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series With a Unit Root. *Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series With a Unit Root.*, 74(366), 427–431.
- Dicle, M. F., & Levendis, J. D. (2014). The Day-of-The-Week Effect Revisited : International Evidence. *Journal of Economics and Finance*, 38, 407–437. <https://doi.org/10.1007/s12197-011-9223-6>
- Dyl, E. A., & Maberly, E. D. (1988). A Plausible Explanation of the Weekend Effect. *Financial Analysts Journal*, 44(3), 83–84.
- Ederington, L. H., & Lee, J. H. (1996). The Creation and Resolution of Market Uncertainty : The Impact of Information Releases on Implied Volatility. *The Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 31(4), 513–539.
- Engle, R. F. (1982). Autoregressive Conditional Heteroscedasticity with Estimates of the Variance of United Kingdom Inflation. *Econometrica*, 50(4), 987–1007.
- Foster, E. D., & Viswanathan, S. (1990). A Theory of the Interday Variations in Volume, Variance, and trading Costs in Securities Markets. *Review of Financial Studies*, 3(4), 593–624.
- French, K. R. (1980). Stock Returns and The Weekend Effect. *The Journal of Financial Economics*, 8(1), 55–69.
- French, K. R., & Roll, R. (1986). Stock Return Variances: The Arrival of Information and the Reaction of Traders. *Journal of Financial Economics*, 17(1), 5–26.
- Gibbons, M. R., & Hess, P. (1981). Day of the Week Effects and Asset Returns. *Journal of Business.*, 54(4), 579–596.
- Holden, K., Thompson, J., & Ruangrit, Y. (2005). The Asian Crisis and Calendar Effects on Stock Returns in Thailand. *European Journal of Operational Research*, 163(1), 242–252. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2004.01.015>
- Keim, D. B., & Stambaugh, R. F. (1984). A Further Investigation of the Weekend Effect in Stock Returns. *The Journal of Finance*, XXXIX(3), 819–835.
- Kross, W. (1985). The Size Effect is Primarily a Price Effect. *The Journal of Financial Research*, VIII(3), 169–179.
- Lakonishok, J., & Levi, M. (1982). Weekend Effects on Stock Returns : A Note. *The Journal of Finance*, XXXVII(3), 883–889.
- Lakonishok, J., & Maberly, E. (1990). The Weekend Effect : Trading Patterns of Individual and Institutional Investors. *The Journal of Finance*, XLV(1), 231–243.
- McClave, J., & Sinsich, T. (2018). *Statistics* (13th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.

- Miller, E. M. (1988). Why a Weekend Effect? *The Journal of Portfolio Management*, (Summer), 43–48.
- Neuman, W. L. (2014). *Social Science Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (7th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Neuman, W. L. (2017). *Understanding Research* (2nd ed.). Boston: Pearson.
- Oldfield, G. S., & Rogalski, R. J. (1980). A Theory of Common Stock Returns Over Trading and Non-Trading Periods. *The Journal of Finance*, XXXV(3), 729–751.
- Oncu, M. A., Unal, A., & Demirel, R. A. O. (2017). The Day of The Week Effect in Borsa Istanbul; A Garch Model Analysis. *International Journal of Management Economics and Business*, 13(3), 521–534.
- Osborne, M. F. M. (1962). Periodic Structure in The Brownian Motion of Stock Prices. *Operations Research*, 10(3), 345–379. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/167679>
- Philip, P. C. B. ., & Perron, P. (1988). Testing for a Unit Root in Time Series Regression. *Biometrika*, 75(2), 335–346.
- Rogalski, R. J. (1984). New Findings Regarding Day-of-the-Week Returns over Trading and Non-Trading Periods: A Note. *The Jorunal of Finance*, xxxix(5), 1603–1614.
- Rufino, C. C., & Delfino, N. M. (2016). Day-of-the-Week Effects in the Philippine Stock Exchange : Do They Exist Amid Modernization ? *DLSU Business & Economics Review*, 25(2), 41–52.
- Schultz, P. (1983). Transaction Costs and The Small Firm Effect. *Journal of Financial Economics*, 12(1), 81–88.
- Stevens, S. S. (1946). The Theory of Scales of Measurement. *Science*, 103(2684), 677–680.
- Stoll, H. R., & Whaley, R. E. (1983). Transzaction Costs and The Small Firm Effect. *Journal of Financial Economics*, 12(1), 57–79.
- Triola, M. F. (2015). *Essentials of Statistics* (5th ed.). Boston: Pearson.
- Ulku, N., & Rogers, M. (2018). Who drives the Monday effect? *Journal of Economic Behavior & Organization*, 48(April 2018), 46–65. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2018.02.009>
- Wong, K. A., Hui, T. K., & Chan, C. Y. (1992). Day-of-The-Week Effects : Evidence From Developing Stock Markets. *Applied Fmancial Economics*, 2, 49–56.
- Wong, K. A., & Yuanto, K. (1999). Short-Term Seasonalities on the Jakarta Stock Exchange. *Review of Pacific Basin Financial Markets and Policies*, 2(3), 375–398.
- Yakob, N. A., Beal, D., & Delpachitra, S. (2005). Seasonality in the Asia Pacific stock markets. *Journal of Asset Management*, 6(4), 298–318.

ANALISIS BUDAYA KERJA 5S (SEIRI, SEITON, SEISO, SEIKATSU, SHITSUKE) TERHADAP PENINGKATAN EFEKTIVITAS PELAYANAN

(Studi Kasus Pada PT Bank Central Asia Cabang Gianyar dan Klungkung)

Oleh :

Ni Ketut Laswitarni¹

Citra Nirma Lestari²

Abstrak

Budaya kerja 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seikatsu, Shitsuke*) adalah budaya adopsi dari Jepang. Kelancaran kegiatan operasional akan sangat efektif apabila berpedoman pada budaya kerja 5S, semakin efektif pekerjaan yang dilakukan akan semakin cepat pula pekerjaan akan selesai dan akan mendapatkan apresiasi dari nasabah karena pelayanan yang memuaskan. Penerapan budaya 5S diterapkan dengan SOP yang telah dibuat, namun standar kerja tersebut belum sesuai dengan pelaksanaan setiap harinya. Untuk itu penerapan budaya kerja 5S perlu konsistensi seluruh staf yang bertugas.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan antara budaya kerja 5S terhadap peningkatan efektivitas pelayanan pada PT. Bank Central Asia Cabang Gianyar dan Klungkung. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, dengan sumber data yaitu primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dengan kuisioner yang disebarkan kepada 60 responden. Dengan analisis regresi linear berganda didapat hasil positif dan signifikan budaya kerja 5S terhadap peningkatan pelayanan.

Kata Kunci : Budaya kerja 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seikatsu, Shitsuke*), Efektivitas Pelayanan

Abstract

¹ STIMI Handayani Denpasar

² STIMI Handayani Denpasar

work culture 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seikatsu and Shitsuke) is a Japanese adoption culture. The operation of the activities will be very effective if guided by 5S work culture, more effective the work done usually more faster the work will be completed and will receive appreciation from customers because of satisfying service. Application of 5S culture is applied with the SOP that has been made. but the standard of work is not in accordance with the implementation every day. For this reason the application of the 5S work culture needs to be consistent with all staff on duty.

The purpose of this study is to analyze the effect of partially and simultaneously between 5S work culture on improving service effectiveness at PT. Bank Central Asia Branch Gianyar and Klungkung. The type of data used is qualitative data and quantitative data, with data sources namely primary and secondary. Data collection methods with questionnaires distributed to 60 respondents. With multiple linear regression analysis, positive and significant results of 5S work culture on service improvement were concluded.

Keyword : *work culture 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seikatsu and Shitsuke), service effectiveness*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Budaya diartikan sebagai hal yang berkaitan dengan akal atau pikiran manusia, sehingga dapat menunjuk pada pola pikir, perilaku, serta karya fisik sekelompok manusia. Menurut Triguno dan Supriyadi (2001:20) budaya kerja merupakan suatu nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang tercermin dari sikap menjadi perilaku dan tindakan dalam bekerja. Budaya kerja 5S atau budaya kerja *Seiri* (X1), *Seiton* (X2), *Seiso* (X3), *Seikatsu* (X4) dan *Shitsuke* (X5) atau bisa disebut 5R (ringkas, rapi resik, rawat dan rajin) adalah suatu ilmu yang sangat perlu dipelajari dalam perusahaan, karena menciptakan manusia berdisiplin tinggi, menghargai waktu, pekerja keras, teliti, berorientasi sukses, hemat dan bersahaja serta berorientasi pada hal positif lainnya (Osada, 2004:20).

Budaya kerja 5S memiliki tujuan seperti yang diungkapkan oleh Benny, 2014 diantaranya adalah; (1) budaya *seiri* bertujuan untuk memaksimalkan dan mengoptimalkan lokasi yang ada dan yang dapat digunakan saja, (2) budaya *Seiton* bertujuan untuk mempermudah pencarian jika dibutuhkan di kemudian hari, terutama jika dicari oleh orang lain yang sebelumnya tidak mengetahui lokasi penyimpanannya (3) budaya *Seiso* bertujuan untuk menjaga atau memelihara agar area kerja tetap bersih (4) budaya *Seikatsu* bertujuan untuk menciptakan konsistensi

implementasi *seiri*, *seiton*, dan *seiso* (5) budaya *Shitsuke* bertujuan untuk menjamin keberhasilan dari kontinuitas program 5S sebagai suatu disiplin.

Efektivitas Pelayanan, efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik menurut Harbani Pasolong (2007:4). Sedangkan Moenir (2010:26) pelayanan adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan landasan faktor materi melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam rangka usaha memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya. Efektivitas pelayanan bisa dikatakan merupakan kegiatan yang dilakukan seseorang yang tidak terwujud namun bisa dirasakan dalam rangka memenuhi kepentingan orang lain dengan sistem, metode dan prosedur tertentu yang dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai pada waktu yang telah ditentukan.

Menurut Fandy Tjiptono (2012:52) yang menjadi ciri-ciri/atribut yang menentukan efektivitas pelayanan adalah; (1) Ketepatan waktu pelayanan, waktu tunggu dan waktu proses (2) Akurasi Pelayanan yang meliputi bebas dari kesalahan (3) Kesopanan dan keramahan dalam memberikan pelayanan (4) kemudahan mendapatkan pelayanan, misalnya banyaknya petugas yang melayani dan banyaknya fasilitas pendukung seperti computer (5) Kenyamanan dalam memperoleh pelayanan, berkaitan dengan lokasi, ruang tempat pelayanan, tempat parkir, ketersediaan informasi dan lain-lain (6) Atribut pendukung pelayanan lainnya seperti ruang tunggu ber-AC, kebersihan dan lain-lain.

Kelancaran kegiatan operasional Bank akan sangat efektif apabila berpedoman pada budaya kerja ringkas, rapi, resik, rawat dan rajin, semakin efektif pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bank akan semakin cepat pula pekerjaan selesai dan akan mendapat apresiasi dari nasabah. Pelayanan yang memuaskan akan membuat nasabah loyal terhadap bank dan senantiasa akan menggunakan jasa bank secara terus-menerus dan dapat meningkatkan profit bank tersebut.

Berdasarkan pengamatan nampaknya pihak perusahaan PT. Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung dalam penerapan budaya kerja Seiri/ringkas belum maksimal dilaksanakan dari Standar kerja yang ada yaitu memilah formulir yang sering dipakai dan tidak rutin setiap hari melakukan kegiatan tersebut, menyebabkan suasana di tempat kerja tidak nyaman.

Pelaksanaan budaya kerja Seiton/rapi belum maksimal dilaksanakan sesuai dengan standar kerja, karena sering terdapat formulir tidak sesuai di bundling dan ATK, dimana waktu penemuan kembali dokumen yang diperlukan terlalu lama.

Penerapan budaya kerja Seiso/resik, sudah dilaksanakan sesuai standar kerja. Seluruh karyawan konsisten untuk menjaga kebersihan di masing-masing ruang dan meja kerjanya, sehingga suasana kerja lebih nyaman dirasakan oleh karyawan.

Pelaksanaan budaya kerja Seiketsu/rawat, belum dapat dilaksanakan sesuai standar. Masih ada beberapa karyawan yang sering lupa mematikan alat-alat kerjanya seperti; computer dan printer, sehingga sering terjadi gangguan dalam pelayanan yang menyebabkan keluhan dari pelanggan masih tinggi. Terjadi pada pelayanan proses pembukaan rekening baru, penggantian kartu ATM dan setoran atau tarikan uang.

Berpijak dari kenyataan diatas, maka perlu kiranya dikaji lebih dalam tentang Analisis Budaya kerja 5(lima) S(Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke) Terhadap Peningkatan Efektivitas Pelayanan (Studi kasus pada PT Bank Central Asia) KCP Gianyar dan KCP Klungkung.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah Budaya kerja Seiri/ringkas berpengaruh pada efektivitas pelayanan di PT.Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung ?
2. Bagaimanakah Budaya kerja Seiton/rapi berpengaruh pada efektivitas pelayanan di PT. Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung ?
3. Bagaimanakah Budaya kerja Seiso/Resik berpengaruh pada efektivitas pelayanan di PT.Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung?
4. Bagaimanakah Budaya kerja Seiketsu/rawat berpengaruh pada efektivitas pelayanan di PT.Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung ?
5. Bagaimanakah Budaya kerja Shitsuke/rajin berpengaruh pada efektivitas pelayanan di PT.Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung?
6. Bagaimanakah Budaya kerja 5(lima) S(Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) berpengaruh pada efektivitas pelayanan pada PT. Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis budaya kerja *seiri*/ringkas berpengaruh pada efektivitas pelayanan di PT. Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung.
2. Untuk menganalisis budaya kerja *seiton*/rapi berpengaruh pada efektivitas pelayanan di PT. Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung.
3. Untuk menganalisis budaya kerja *seiso*/resik berpengaruh pada efektivitas pelayanan di PT.Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung.
4. Untuk menganalisis budaya kerja *seiketsu*/rawat berpengaruh pada efektivitas pelayanan di Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung.

5. Untuk menganalisis budaya kerja *shitsuke*/rajin berpengaruh pada efektivitas pelayanan di Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung.
6. Untuk menganalisis budaya kerja 5S (*seiri, seiton, seiso, seikatsu, shitsuke*) berpengaruh pada efektivitas pelayanan di Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan pandangan dianut oleh para pegawai atau anggota organisasi. Menurut Triguno dan Supriyadi (2001 : 20) budaya kerja merupakan nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang tercermin dari sikap menjadi perilaku dan tindakan dalam bekerja. Sedangkan Susanto (2008:27) mendefinisikan Budaya kerja merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman SDM untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi kedalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Dari pengertian diatas dapat dikatakan budaya kerja merupakan nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang tercermin dari sikap menjadi perilaku dan tindakan dalam bekerja untuk menghadapi permasalahan eksternal, sehingga masing-masing anggota organisasi memahami nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

B. Pengertian Budaya Kerja Seiri/Ringkas

Menurut Maryati (2014:131) mendefinisikan budaya kerja seiri merupakan kegiatan pemilahan berkas-berkas yang ada di kantor untuk menentukan mana berkas yang sungguh-sungguh masih dipakai dengan berkas yang sesungguhnya merupakan sampah yang tidak dipakai lagi. Sedangkan Nurma (2017) menyatakan budaya kerja seiri adalah kegiatan memilah, memisahkan pekerjaan yang digunakan atau tidak digunakan. Dari pendapat diatas dapat dikatakan budaya kerja seiri merupakan kegiatan pemilahan berkas yang ada di kantor untuk menentukan mana berkas yang masih dipakai dengan yang tidak bias dipakai pada pelaksanaan aktivitas kantor. Adapun indikator yang dipergunakan mengukur budaya kerja seiri menurut Osada (2004) yaitu : pemilahan berkas yang masih dipergunakan dan berkas yang sudah merupakan sampah, pengklarifikasian berkas.

C. Pengertian Budaya Kerja Seiton

Budaya kerja Seiton merupakan kegiatan penentuan tata letak agar semuanya tertata rapi dan yang terutama adalah mudah untuk menemukan kembali jika diperlukan (Maryati, 2014 :

132) Sementara itu Nurma (2017) menyatakan budaya kerja Seiton merupakan kegiatan yang biasa dilakukan dengan menyusun rapi berkas-berkas yang ada untuk mempermudah penemuan kembali bila diperlukan. Dari pendapat diatas, maka dapat dikatakan budaya kerja Seiton merupakan kegiatan yang biasa dilakukan dengan menyusun rapi berkas yang ada terutama adalah untuk memudahkan penemuan kembali bila diperlukan. Indikator yang dipergunakan untuk mengukur budaya kerja Seiton menurut Osada (2004) yaitu : menata berkas yang ada di kantor, Menyusun benda sesuai kegunaan urutan dan frekuensi penggunaan.

D. Budaya Kerja Seiso

Budaya kerja Seiso merupakan kegiatan memeriksa kebersihan kondisi lingkungan atau peralatan yang dipergunakan agar selalu bersih sebelum dan sesudah penggunaan terutama saat meninggalkan area pekerjaan dalam Pramono (2008 : 83) Sedangkan Maryati (2014 : 132) menyatakan budaya kerja Seiso kegiatan yang bertujuan untuk menjaga kebersihan dan keindahan lingkungan kerja , sehingga tercipta kenyamanan kerja. Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa budaya kerja Seiso merupakan kegiatan untuk menjaga kebersihan lingkungan , kebersihan penggunaan peralatan sebelum dan sesudah aktivitas , sehingga tercipta kenyamanan kerja. Adapun indikator yang dipergunakan untuk mengukur budaya kerja adalah ; membersihkan lingkungan kerja, Mencari sumber penyebab kotor.

E. Pengertian Budaya Kerja Seiketsu

Menurut Nurma (2017) budaya kerja Seiketsu adalah memelihara tempat kerja yang sudah menjadi baik agar dapat selalu terpelihara. Sementara itu Maryati (2014: 133) menyatakan bahwa budaya kerja Seiketsu , penetapan standar (pembakuan) penataan agar biasa dipahami dan dilaksanakan oleh setiap orang dengan cara yang sama/seragam. Dari pendapat diatas dapat dikatakan budaya kerja Seiketsu merupakan penetapan standar kemudian disosialisasikan kepada semua karyawan agar dapat melaksanakan aktivitas dengan cara yang sama dan menjaga tempat kerja agar selalu terpelihara. Adapun indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini menurut pendapat Osada (2014) adalah ; memelihara tempat kerja, Membuat struktur tugas dan tanggung jawab dan mematuhi peraturan.

F. Pengertian Budaya Kerja Shitsuke

Menurut Maryati (2014 ; 133) budaya kerja Shitsuke adalah menjalankan sesuatu aktivitas dalam kantor dengan benar sebagai kebiasaan. Sementara itu Nurma (2007) mengatakan bahwa budaya kerja Shitsuke merupakan metode yang digunakan untuk memotivasi pekerja agar terus menerus melakukan dan ikut serta dalam kegiatan perawatan dan aktivitas perbaikan serta membuat pekerja terbiasa mentaati aturan /disiplin. Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa

budaya kerja Shitsuke merupakan metode yang dipergunakan untuk memotivasi pekerja dalam pelaksanaan aktivitas kantor dengan benar, sehingga menjadi suatu kebiasaan untuk mentaati aturan/disiplin. Indikator yang dipergunakan untuk mengukur budaya kerja Shitsuke menurut Osada (2014) adalah ; Disiplin menerapkan 5S, Disiplin mentaati aturan kerja .

G. Pengertian Efektivitas Pelayanan

Menurut Siagian (2007 : 45) mengemukakan bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan . Sedangkan Dewi (2005) efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktivitas jasmaniah dan rohaniyah yang dilakukan manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki.

Menurut Moenir (2010 : 26) Pelayanan adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan landasan faktor materi melalui system, prosedur dan metode tertentu dalam rangka usaha memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya . Sementara itu Supranto (2006 : 227) menyatakan pelayanan atau jasa merupakan suatu kinerja penampilan , tidak terwujud dan cepat hilang, lebih dapat dirasakan daripada dimiliki.

Dari pendapat diatas dapat dikatakan Efektivitas pelayanan merupakan kegiatan yang dilakukan seseorang yang tidak terwujud namun bisa dirasakan dalam rangka memenuhi kepentingan orang lain dengan system, metode dan prosedur tertentu yang dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini menurut Tjiptono (2012) terdiri dari kecepatan waktu, akurasi pelayanan, sopan dan ramah, kemudahan, kenyamanan, kebersihan.

H. Pengaruh Budaya Kerja Seiri atau Ringkas terhadap Efektivitas Pelayanan.

Seiri atau ringkas merupakan kegiatan memilah barang yang diperlukan dan yang tidak diperlukan. Usaha yang perlu dilakukan yaitu dengan cara membuat daftar nama barang atau berkas dari kegiatan kantor maupun alat yang ada di area kerja , setelah memilih barang mana yang masih digunakan dan barang yang sudah tidak digunakan untuk dibuang. Hal ini dapat membuat pekerja dan area kerja menjadi lebih efektif dalam melakukan pekerjaan dan dapat meningkatkan pelayanan .(Wahyudi, 2017)

I. Pengaruh Budaya kerja Seiton atau Rapi terhadap Efektivitas Pelayanan

Seiton atau rapi merupakan kegiatan penataan dengan cara menentukan tempat penyimpanan barang atau berkas dengan memperhatikan efisiensi, keamanan dan cara penyimpanan yang optimal. Dari penerapan kegiatan penataan diharapkan pekerja tidak merasa lelah dan dapat menghemat waktu pencarian barang atau berkas, sehingga hal ini dapat meningkatkan efektivitas pelayanan. (Wahyudi, 2017)

J. Pengaruh Budaya Kerja Seitsso atau Resik terhadap Efektivitasn Pelayanan

Seitsso atau Resik merupakan kegiatan pembersihan barang atau berkas dan alat yang ada di tempat kerja . Pembersihan juga merupakan bentuk komitmen untuk bertanggung jawab dalam segala aspek untuk memastikan barang atau berkas maupun alat di area kerja dalam kondisi baik. Kondisi membersihkan dapat dilakukan secara rutin dan terus menerus .Area kerja yang bersih membuat pekerja merasa nyaman, sehingga dapat meningkatkan efektivitas pelayanan. (Wahyudi, 2017)

K. Pengaruh Budaya Kerja Seiketsu atau Rawat terhadap Efektivitas Pelayanan

Seiketsu atau rawat merupakan kegiatan pemantapan dan pengulangan dalam melaksanakan 3 S sebelumnya, agar dapat berjalan secara berkesinambungan ,an dapa sehingga menciptakan area kerja yang teratur dan dapat berpengaruh terhadap Efektivitas Pelayanan. (Wahyudi, 2017)

L. Pengaruh Budaya Kerja Shitsuke atau Rajin terhadap Efektivitas Pelayanan

Shitsuke atau rajin merupakan kegiatan pembiasaan dalam melakukan hal positif, seperti halnya dengan menjaga area kerja. Membiasakan melakukan kegiatan 5 S dapat berpengaruh terhadap Efektivitas Pelayanan (Wahyudi, 2017)

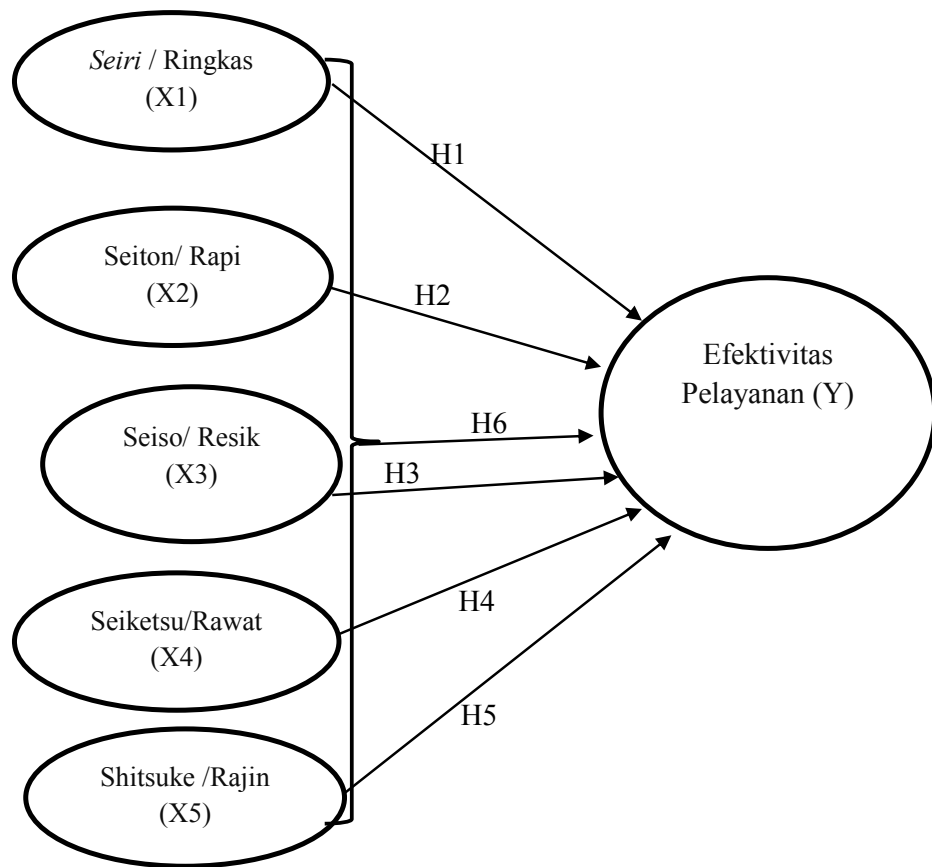
M. Hipotesis

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

1. Budaya kerja *Seiri*/Ringkas berpengaruh signifikan terhadap efektivitas Pelayanan di BCA KCP Gianyar dan KCP Klungkung.
2. Budaya kerja *Seiton*/Rapi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas Pelayanan di BCA KCP Gianyar dan KCP Klungkung.
3. Budaya kerja *Seiso*/Resik berpengaruh signifikan terhadap efektivitas Pelayanan di BCA KCP Gianyar dan KCP Klungkung.
4. Budaya kerja *Seiketsu*/Rawat berpengaruh signifikan terhadap efektivitas Pelayanan di BCA KCP Gianyar dan KCP Klungkung.
5. Budaya kerja *Shitsuke*/Rajin berpengaruh signifikan terhadap efektivitas Pelayanan di BCA KCP Gianyar dan KCP Klungkung.
6. Budaya kerja 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Pelayanan di BCA KCP Gianyar dan KCP Klungkung.

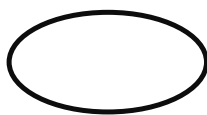
N. Kerangka Pemikiran

Adapun yang menjadi kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah

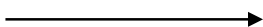


Gambar 1 Kerangka Penelitian

Keterangan :



: menunjukkan variabel



: menunjukkan hubungan secara langsung

III. METODE PENELITIAN

A. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian di PT Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung dan obyek penelitiannya adalah Budaya Kerja 5 S (Seiri, Seiton, Seiso, Seikatsu, Shitsuke) dan Efektivitas Pelayanan

B. Definisi Operasional Dan Indikator Variabel

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian di atas terdapat 5 variabel yang diteliti yaitu :

1. Budaya Kerja Seiri atau Ringkas (X1) adalah kegiatan pemilahan berkas-berkas yang ada diperusahaan untuk menentukan mana barang atau berkas yang masih bisa dipakai dengan barang atau berkas yang merupakan sampah atau yang tidak dipakai lagi. Adapun indikator-indikator budaya kerja Seiri menurut Osada (2004) yaitu (1) memilah-milah barang/berkas, (2) mengklarifikasi barang/berkas
2. Budaya Kerja Seiton atau Rapi (X2) adalah kegiatan penentuan tata letak barang atau berkas agar semuanya tertata rapi yang tujuannya untuk dapat dengan mudah menemukan kembali bila diperlukan. Adapun indikator budaya kerja Seiton/rapi adalah;(1) Menata barang/berkas (2) menyusun barang/berkas sesuai kegunaan urutan dan frekuensi penggunaan, menurut Osada (2004)
3. Budaya Kerja Seiso atau Resik (X3) adalah kegiatan untuk menjaga kebersihan dan keindahan di setiap ruang bagian kerja yang ada. Adapun Indikator budaya kerja Seiso/resik menurut Osada (2004) adalah;(1) membersihkan sampah dan benda asing, (2) memeriksa penyebab kekotoran atau sampah
4. Budaya Kerja Seiketsu atau Rawat (X4) adalah kegiatan menetapkan standar (pembakuan) penataan barang atau berkas agar bisa dipahami dan dilaksanakan oleh setiap orang dengan cara yang sama. Indikator budaya kerja Seiketsu/rawat menurut Osada (2004) yaitu ;(1) memelihara tempat kerja ,(2) membuat struktur tugas dan tanggung jawab, (3) mematuhi peraturan.
5. Budaya Kerja Shitsuke atau Rajin (X5) adalah kebiasaan menjalankan atau melakukan aktivitas yang benar .Indikator budaya kerja Shitsuke menurut Osada (2004) adalah ; (1) Disiplin menerapkan 5 S, (2) Disiplin mentaati aturan.
6. Efektivitas Pelayanan (Y) adalah kegiatan yang dilakukan seseorang yang dapat dirasakan langsung oleh orang lain atau konsumen atau pelanggan untuk memenuhi kepentingannya dengan system, metode dan prosedur tertentu tepat waktu. Adapun Indikator Efektivitas Pelayanan menurut Tjiptono (2012) adalah ; (1) kecepatan waktu, (2) Akurasi pelayanan, (3) Sopan dan ramah, (4) Kemudahan, (5) Kenyamanan, (6) Kebersihan.

C. Sumber dan Jenis Data

Sumber data mempergunakan data primer dan jenis data kuantitatif berupa jumlah karyawan perusahaan, skor jawaban responden dan jenis data kualitatif seperti; sejarah dan perkembangan perusahaan serta informasi struktur organisasi perusahaan.

D. Populasi Dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah semua karyawan keseluruhan yang berjumlah 60 orang. Mengacu pada pendapat Arikunto (2004) “apabila subyek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua “. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100, maka dilakukan sensus , sehingga keseluruhan populasi dijadikan responden penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu ;

1. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data secara langsung kepada pihak-pihak yang ada hubungannya dengan penelitian ini .

2. Kuisioner

Kuisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan yang disebarkan kepada responden untuk dimintai keterangan sesuai pertanyaan yang diajukan. Masing-masing variable akan diukur dengan menggunakan item-item pernyataan , menggunakan skala interval dengan teknik agree-disagreescale. Skala ini merupakan penyempurnaan dari semantic scale yang mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai (Ferdinand:2006). Pernyataan tersusun dalam satu garis kontinue yang jawaban sangat positifnya terletak dibagian kiri garis dan terdapat 5 alternatif pilihan . Kelima alternative jawaban tersebut kemudian diskor dan ditransformasikan menjadi data yang berskala interval (Sugiyono ,2013:89). Kelima alternative pilihan jawaban tersebut adalah STS = Sangat Tidak Setuju, TS= Tidak Setuju, CS= Cukup Setuju, S=Setuju dan SS = Sangat Setuju. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliable maka instrument atau kuisioner mutlak diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas diharapkan agar mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tepat.

3. Dokumentasi

Suatu teknik pengumpulan data yang bersumber dari dokumen-dokumen perusahaan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti bersumber dari dokumen atau catatan yang ada pada PT.Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis data Kualitatif

Analisis data kualitatif sering juga disebut analisis deskriptif komparatif yaitu analisis berupa penjelasan –penjelasan atau informasi yang dikemukakan dengan membandingkan antara teori dan pelaksanaan di obyek.

2. Analisis data Kuantitatif

Dalam mengolah data yang diperoleh mempergunakan alat bantu program *SPSS for windows versi 17.00*. Adapun analisis data kuantitatif dalam penelitian ini adalah menggunakan :

a. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang dirumuskan digunakan analisis sebagai berikut ;

1). Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Sugiyono (2013;85).

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak variabel bebas yaitu budaya kerja Seiri (X1), budaya kerja Seiton (X2), budaya kerja Seiso (X3), budaya kerja Seikatsu (X4), budaya kerja Shitsuke (X5) terhadap Efektivitas Pelayanan (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat dalam hal ini adalah Efektivitas Pelayanan

a = Nilai konstanta.

b1 = Koefisien regresi dari variabel bebas (X1)

b2 = Koefisien regresi dari variabel bebas (X2)

b3 = Koefisien regresi dari variabel bebas (X3)

b4 = Koefisien regresi dari variabel bebas (X4)

b5 = Koefisien regresi dari variabel bebas (X5)

X1 = Budaya kerja *Seiri*

X2 = Budaya kerja *Seiton*

X3 = Budaya kerja *Seiso*

X4 = Budaya kerja *seikatsu*

X5 = Budaya kerja *Shitsuke*

e = Error

2). Uji-t (Pengujian signifikansi secara parsial)

Uji-t digunakan untuk menguji signifikansi tidaknya dampak antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X1,X2,X3,X4,X5 benar-benar berdampak terhadap variabel Y .

Hipotesa yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah ;

Hipotesis 1

$H_0: \beta_1 \leq 0$ berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja Seiri terhadap Efektivitas Pelayanan PT.Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung.

$H_a: \beta_1 > 0$ berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja Seiri terhadap Efektivitas Pelayanan PT.Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung

Hipotesis 2

$H_0: \beta_2 \leq 0$ berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja Seiton terhadap Efektivitas Pelayanan PT.Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung.

$H_a: \beta_2 > 0$ berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja Seiton terhadap Efektivitas Pelayanan PT.Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung.

Hipotesis 3

$H_0: \beta_3 \leq 0$ berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja Seiso terhadap Efektivitas Pelayanan PT.Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung

$H_a: \beta_3 > 0$ berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja Seiso terhadap Efektivitas Pelayanan PT Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung.

Hipotesis 4

$H_0: \beta_4 \leq 0$ berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja Seikatsu terhadap Efektivitas Pelayanan PT.Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung .

$H_a: \beta_4 > 0$ berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja Seikatsu terhadap Efektivitas Pelayanan PT Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung.

Hipotesis 5

$H_0: \beta_5 \leq 0$ berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja Shitsuke terhadap Efektivitas Pelayanan PT Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung.

$H_a: \beta_5 > 0$ berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja Shitsuke terhadap Efektivitas Pelayanan PT Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung.

Terhadap Sesuai dengan hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan diatas, maka dalam pengujian ini digunakan uji sisi kanan dengan $\alpha=0,05$ dan $df= n-k$

H_0 diterima apabila $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$

H_a ditolak apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$

4) Uji-F (Pengujian signifikansi secara simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali,2006). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh budaya kerja 5S secara bersama-sama terhadap Efektivitas Pelayanan .

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah ;

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, variable-variabel (budaya kerja Seiri,Seiton, Seiso,Seikatsu,Shitsuke tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (Efektivitas Pelayanan).

$H_1: \beta_1: \beta_2 \neq 0$, variable-variabel (budaya kerja Seiri,Seiton,Seiso,Seikatsu,Shitsuke) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya (Efektivitas Pelayanan).

Dasar Pengambilan Keputusan (Ghozali, 2006)

a) Dengan membandingkan nilai Fhitung dengan F-tabel

Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

b) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner, Kuisisioner diberikan kepada 60 orang pegawai di BCA KCP Gianyar dan KCP Klungkung.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut ;

A. Analisis data kuantitatif

Untuk menguji pengaruh budaya 5 S terhadap Efektivitas Pelayanan sebagaimana tujuan penelitian dan hipotesis, dikumpulkan jawaban dari 60 responden . Selanjutnya dilakukan analisis guna mendapatkan persamaan regresi linier berganda, uji-t dan uji-F sebagai berikut;

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui perubahan efektivitas pelayanan yang berpengaruh pada budaya kerja 5S. Hasil analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS for windows versi 17 . Dilihat pada lampiran 1.

Dari hasil tersebut, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 0.554 + 0.563X_1 + 0.245X_2 + 1.212X_3 - 0.342X_4 + 0.406X_5$$

$Y = 0.554$, apabila variabel bebas budaya kerja *Seiri*, *Seiton*, *Seiso*, *Seikatsu* dan *Shitsuke*, memiliki pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Pelayanan (Y) PT. Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung.

2. Uji t-test

Dari hasil perhitungan dengan bantuan SPSS for windows 17 didapat bahwa :

H1 diterima, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi X_1 sebesar 0.024 lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0.05, artinya menunjukkan bahwa *seiri*/ringkas berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan PT. Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP klungkung.

H2 diterima, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi X_2 sebesar 0.020 lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0.05, artinya menunjukkan bahwa *seiton*/rapi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan PT. Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP klungkung.

H3 diterima, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi X_3 sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0.05, artinya menunjukkan bahwa *seiso*/resik berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan PT. Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP klungkung

H4 diterima, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi X_4 sebesar 0.026 lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0.05, artinya menunjukkan bahwa *seikatsu*/rawat berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan PT. Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP klungkung.

H5 diterima, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi X_5 sebesar 0.010 lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0.05, artinya menunjukkan bahwa *shitsuke*/rajin berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan PT. Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP klungkung

3. Uji-F

Dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS for windows 17 diperoleh signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa budaya kerja 5S (*seiri*, *seiton*, *seiso*, *seikatsu*, *shitsuke*) secara bersama-sama berpengaruh signifikan untuk meningkatkan efektivitas pelayanan pada PT. Bank Central Asia Tbk. KCP Gianyar dan KCP Klungkung. Hal ini berarti apabila kelima variabel secara bersama-sama dinaikkan maka efektivitas pelayanan juga naik, begitu sebaliknya apabila variabel 5S (*seiri*, *seiton*, *seiso*, *seikatsu* dan *shitsuke*) menurun akan terjadi penurunan efektivitas pelayanan pada PT Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung

B. Analisis data kualitatif

Berdasarkan tabulasi jawaban kuesioner dari 60 orang responden pada PT Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung adalah sebagai berikut :

1. Diskripsi variabel budaya kerja Seiri/rapi , bahwa nilai skor tertinggi 4,45% item pernyataan karyawan melakukan pemilahan barang atau berkas , sedangkan nilai skor terkecil 3,25 % dengan item pernyataan karyawan menggolongkan barang atau berkas sesuai derajat kebutuhan.
2. Diskripsi variabel budaya kerja Seito/rapi , bahwa nilai skor tertinggi 4,35 % item pernyataan memberi keterangan (tempat, nama barang, jumlah) pada setiap barang dan berkas , sedangkan nilai skor terendah 3,35% pada item pernyataan menyusun barang atau berkas sesuai dengan kegunaan, urutan dan frekuensi penggunaannya.
3. Diskripsi variabel budaya kerja Seiso/Resik, bahwa nilai skor tertinggi 4,25% pada item pernyataan membersihkan meja kerja setiap hari, sedangkan skor terkecil 2,35% pada item pernyataan membersihkan tempat-tempat yang jarang diperhatikan orang.
4. Diskripsi variabel budaya kerja Seiketsu/Rawat, bahwa nilai skor tertinggi 4,45% pada item pernyataan membuat struktur tugas dan tanggung jawab, sedangkan nilai skor terendah 2,45 % pada item pernyataan menjaga lingkungan kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.
5. Diskripsi variabel budaya kerja Shitsuke/Rajin , bahwa nilai skor tertinggi 4,75% pada item pernyataan membuat 5S menjadi suatu kebiasaan dan terus memelihara dalam jangka panjang, sedangkan nilai skor terendah 2,25% item pernyataan setiap hari melakukan 5 S dengan benar.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja Seiri/ringkas, budaya kerja Seito/rapi, budaya kerja Seiso/resik, budaya kerja Seihatsu, budaya kerja Shitsuke secara individu terhadap Efektivitas Pelayanan pada PT Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara budaya kerja 5 S terhadap Efektivitas Pelayanan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adek Handayani (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Kaizen(5S) terhadap Efektivitas kerja karyawan pada Toyota Sales Operation Auto 2000 Cabang Medan. Adapun permasalahan yang dikaji yaitu apakah ada pengaruh budaya Kaizen(5S) terhadap Efektivitas kerja secara individu? Dengan analisis regresi linear sederhana dan uji –t menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya Kaizen dan efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini didukung juga oleh hasil penelitian Hayu Kartika (2010) dengan judul Analisa Pengaruh Sikap Kerja 5S dan factor Penghambat Penerapan 5S terhadap Efektivitas Kerja Departemen Produksi di Perusahaan Sepatu. Adapun yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Sikap kerja 5S berpengaruh terhadap Efektivitas kerja Departemen Produksi di Perusahaan Sepatu? Dari hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda didapat hasil korelasi 0,358 dengan sig 0,005 menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara sikap kerja 5 S dengan efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan pula dengan penelitian dari Priyanka Rai (2016) dengan judul Effectiveness of 5S Implementation on Organization Performance. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi efektivitas penerapan 5S pada organisasi serta kinerja karyawan dan sikap mereka terhadap 5S. Kesamaan penelitian dengan penelitian saat ini adalah meneliti variabel yang sama , menggunakan analisis kuantitatif .

Hasil penelitian ini didukung pula oleh Nina Agustin (2014) dengan penelitian Implementasi 5S pada CV Valasindo menggunakan pendekatan Ergonom. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi 5S sebaga upaya untuk meningkatkan kondisi kerja secara efektif pada divisi packing . Dengan menggunakan analisis non parametric Wilcoxon menunjukkan bahwa nilai signifikan p adalah 0,005 ($p < 0,05$) dari hasil tersebut bahwa metode 5S yang digunakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kondisi informasi khususnya tata letak barang pada devisi packing CV Vasalindo.

Hasil penelitian sesuai dengan yang dilakukan oleh Ronny Jimantoro (2016) dengan judul Analisis Penerapan Budaya Kerja Kaizen pada PT Istana Mobil Surabaya Indah. Adapun permasalahan dalam penelitian ini yaitu Bagaimana penerapan konsep Kaizen (PDCA,5S,3M) dan standarisasi Kaizen dalam Perusahaan ? Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif menggunakan triangulasi sumber untuk menguji keabsahan data. Kesamaan penelitian dengan penelitian saat ini adalah meneliti variabel yang sama

Hasil penelitian sesuai dengan yang dilakukan oleh Ai Hartini (2012) dengan judul penelitian Peranan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja karyawan :Studi Penerapan Budaya Kerja Jepang 5 S (Seiri,Seiton,Seiso,Seikatsu,Shitsuke)Pada PT Santo Jaya Components Indonesia. Permasalahan yang dibahas ;Apakah Budaya Kerja 5S berpengaruh terhadap Efektivitas kerja karyawan ? Dengan analisis regresi linear berganda didapat hasil bahwa; terdapat pengaruh positif dan signifikan pada penerapan budaya kerja 5S terhadap efektivitas kerja karyawan yang artinya setiap peningkatan perhatian terhadap budaya kerja 5S dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Budaya Kerja 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) Untuk Meningkatkan Efektivitas Pelayanan PT Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Budaya kerja *Seiri*/ringkas berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas Pelayanan di PT Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung (2) Budaya kerja *Seiton*/rapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas Pelayanan di PT Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung (3) Budaya kerja *Seiso*/resik berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas Pelayanan di PT Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung (4) Budaya kerja *Seikatsu*/rawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas Pelayanan di PT Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung. (5) Budaya kerja *Shitsuke*/rajin berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas Pelayanan di PT Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung (6) Budaya kerja *Seiri, Seiton, Seiso, Seikatsu* dan *Shitsuke* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas Pelayanan di PT Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkung. Hal ini terbukti dengan nilai signifikansi $0.000 > 0.05$.

B. Saran

Dari kesimpulan diatas penulis menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT Bank Central Asia Tbk KCP Gianyar dan KCP klungkung, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut: Pelaksanaan budaya kerja 5 S pada PT Bank Central Asia KCP Gianyar dan KCP Klungkng untuk menunjang efektivitas pelayanan sudah baik, tetapi perlu melakukan peningkatan kemampuan dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Jalaludin Sayuti.2013.Manajemen Kantor Praktis. Bandung:Alfabeta.
- Adek Handayani dan Drs. Robinson Sembiring, M.Si.2016.Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Toyota Sales Operation Auto 2000 Cabang Medan Amplas. Universitas Sumatera Utara 2016 fak. Ilmu Administrasi Negara USU
- Ai Hartini.2012.Peranan Budaya Kerja dalam meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan: Studi Penerapan Budaya Kerja Jepang 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seikatsu, Shitsuke) Pada PT Santo Jaya Components Indonesia.Skripsi pada S1 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
- AP Sari.2013.Pengaruh Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Karyawan di PT. Bank BRISyariah Malang Raya.Jurnal Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Vol. 37 No.2. Fakultas Ilmu Ekonomi, Universitas Islam Negeri Malang
- Arikunto.2006.Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.Jakarta:PT. Rineka Cipta
- Benny Henry Putra dan Bambang Haryadi.2014.Analisis Prinsip Kerja 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seikatsu, Shitsuke) pada CV. Kokoh Bersama Plastik Surabaya.Jurnal Program Manajemen Bisnis AGORA Vol 2, No 2.Universitas Kristen Petra.
- Chandra Suwondo.2012. Penerapan Budaya Kerja Unggulan 5S (Seiri, Seiton,Seiso, Seikatsu, dan Shitsuke) Di Indonesia. Jurnal Magister Manajemen Vol.1 No. 29 – 48.Magister Manajemen IBM ASMI, Universitas Borobudur.
- Dewi, T.S.2005.Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Dupantex Kabupaten Pekalongan. Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- George R. Terry. 2012. Asas-Asas Manajemen, cetakan ketujuh, Bandung:PT.Alumni
- George R. Terry, 2006. Prinsip- Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara,
- Gering Supriyadi dan Triguno.2006. Budaya Kerja Organsasi Pemerintah. Jakarta:Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2013.Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanto, Dedi M. Y.2002. Pengaruh faktor-faktor Individual Dalam Penggunaan Sistem Informasi Berbasis Komputer Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Akuntansi dan Bisnis, Vol.2, No.1, Pebruari, Hal 14- 25.
- Hayu Kartika dan Tri Hastuti.2010. Analisa Pengaruh Sikap Kerja 5S dan Faktor Penghambat Penerapan 5S Terhadap Efektivitas Kerja Departemen Produksi Di Perusahaan Sepatu. jurnal Ilmiah PASTI, Volume V Edisi 1.

- Hutapea Parulian dan Nurianna Thoha.2008.Kompetensi Plus. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Indrianto, Nur dan Supomo.2002.Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFE.
- Koesmono.2005.Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.7 No.2, hal. 171-181.
- Maryati.2008.Manajemen Perkantoran Efektif. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- _____.2014, Manajemen Perkantoran Efektif. Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Moenir, A.S.2010. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nina Agustin dan Hari Purnomo.2014.Implementasi 5S pada CV Valasindo Menggunakan Pendekatan Ergonom Partisipatori. Jurnal Teknik Industri Universitas Islam Indonesia.
- Nurma, Harjono, Hariyani.2017.Analisis Pengaruh Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Pangkal Pinang.Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (JPMB) Vol.18 No.2. Manajemen Program STIE-IBEK Bangka Belitung.Pangkal Pinang.
- Osada, T.2004.Sikap kerja 5S (5thed.).(Mariani Gandamiharja, Trans.). Jakarta: PPM. Original work published 1991.
- Pasolong Harbani, 2007.Teori Administrasi Publik : Bandung:Penerbit Alfabeta
- Pramono, Wishnu Arief, ST.2008. Meraup keuntungan dengan lean manufacturing, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Priyanka Rai.2016.Effectiveness of 5S Implementation on Organization Perfomance. SNDT University, Mumbai, India Volume 5, Issue 1 (January, 2016)
- Priyanto, Dwi. 2008.Mandiri Belajar SPSS. Yogyakarta: MediaKom
- Riduwan dan Sunarto. 2011. Pengantar Statistika. Bandung: Alfabeta.
- Ronny Jimantoro.2016.Analisis Penerapan Budaya Kerja Kaizen pada PT Istana Mobil Surabaya Indah. Agora Vol.4 No. 2 Program Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra.
- Siagian,Sondang .2007.Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta :PT.Bumi Aksara
- Sugiyono.2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta.
- Supranto.2006.Mengukur Tingkat Kepuasan Pelanggan atau Konsumen.Jakarta: Rineka Cipta.
- Susanto, A.B.2008.Budaya Perusahaan.Jakarta:Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- T. Hani Handoko.2005.Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: B.P.F.E UGM.
- Tjiptono, Fandy.2012.Service Management Mewujudkan Layanan Prima.Yogyakarta: CV Andi Offset

Gering, Supriyadi dan Triguno.2001.Budaya Kerja Organisasi Pemerintah.Jakarta: Rineka Cipta.
Wibowo, 2010. Manajemen Kinerja.Jakarta: PT. Raja Grafindo
Wahyudi ,2007.Penerapan Budaya Kerja 5S dan Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Teknotrap
1(1). Jurnal Teknik Industri Universitas Islam Indonesia.

Lampiran 1
TABEL ANALISIS REGRESI BERGANDA
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.554	4.122		.134	.894		
	X1	.563	.286	.244	1.969	.024	.574	1.741
	X2	.245	.337	.089	.728	.020	.598	1.674
	X3	1.212	.321	.418	3.779	.000	.724	1.381
	X4	-.342	.280	-.140	-1.224	.026	.672	1.489
	X5	.406	.151	.303	2.689	.010	.698	1.434

a. Dependent Variable: Y

TABEL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.478	1.98242

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

TABEL UJI F-TEST
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231.964	5	46.393	11.805	.000 ^a
	Residual	212.220	54	3.930		
	Total	444.183	59			

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

STRATEGI PENGEMBANGAN WISATA ALAM BERBASIS KELOMPOK TANI HUTAN DAN PELESTARIAN LINGKUNGAN ALAM DI DESA PANCARDAWA KABUPATEN JEMBRANA

Oleh :

I Wayan Tantra¹

Ni Nyoman Seri Astini²

I Nyoman Parta³

I Made Putera Wikhananda⁴

Abstrak

Wisata Alam Puncak Mawar menjadi salah satu kawasan yang dikembangkan untuk menjadi tujuan wisata para wisatawan, baik domestik maupun mancanegara. Pengembangan kawasan ini sebagai wisata alam terbilang meyakinkan. Partisipasi kelompok tani hutan menjadi poros utama untuk pengembangan wisata alam puncak mawar. Kelompok tani hutan juga menjadi kunci sukses dalam pengembangan wisata alam, dimana dalam pengembangan tersebut dapat memberikan keuntungan secara ekonomi dan sosial kepada masyarakat.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui partisipasi kelompok tani hutan dalam pengembangan Wisata Alam Puncak Mawar. Pengumpulan data dilakukan melalui dua tahap yaitu pengumpulan data sekunder dengan metode dokumentasi dan pengumpulan data primer di lapangan dengan metode observasi dan wawancara. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis SWOT.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelompok tani hutan Desa Pancardawa sudah berpartisipasi secara aktif dalam pengembangan Wisata Alam Puncak Mawar. Kelompok tani hutan juga dilibatkan dalam hal pembahasan perencanaan pengembangan serta pembahasan rencana kerja anggaran. Kelompok tani hutan dan masyarakat sekitar mendapatkan keuntungan secara ekonomi dari hasil pengembangan kawasan ini.

Kata kunci: pengembangan, partisipasi kelompok tani hutan, analisis SWOT

1 STIMI Handayani Denpasar Bali

2 STIMI Handayani Denpasar Bali

3 STIMI Handayani Denpasar Bali

4 STIMI Handayani Denpasar Bali

Abstract

Puncak Mawar Nature Tourism is one of the areas developed to be a tourist destination for tourists, both domestic and foreign. The development of this area as a natural tourism is convincing. The participation of forest farmer groups is the main axis for the development of rose-top natural tourism. Forest farmer groups are also the key to success in the development of nature tourism, which in this development can provide economic and social benefits to the community.

Therefore, this study aims to determine the participation of forest farmer groups in the development of Puncak Mawar Nature Tourism. Data collection was carried out through two stages, namely secondary data collection using the documentation method and primary data collection in the field using the observation and interview methods. Data analysis techniques were performed using SWOT analysis.

The results of this study indicate that the Pancardawa Village forest farmer group has actively participated in the development of Puncak Mawar Nature Tourism. Forest farmer groups are also involved in discussing development planning and discussing budget work plans. Forest farmer groups and surrounding communities benefit economically from the development of this area.

Keywords: *development, forest farmer group participation, SWOT analysis*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara kepulauan di dunia. Indonesia memiliki beragam kebudayaan dan etnis, maka dari itu tidak salah jika Indonesia menjadi salah satu tujuan wisata karena banyaknya wisatawan ingin mengetahui secara langsung mengenai kebudayaan di masing-masing pulau bahkan mengalami langsung dari budaya yang ada di Indonesia. Salah satu pulau memiliki potensi besar yaitu pulau Bali, jika membicarakan mengenai pulau Bali memang sangatlah terkenal di domestik maupun mancanegara. Hal ini ditunjang oleh masyarakat, keindahan alam, objek wisata yang ada, dan juga kebudayaan dan atraksi di pulau Bali.

Untuk menunjang seluruh kegiatan pariwisata di Bali diperlukan perhatian khusus dari pemerintah terutama untuk penyediaan komponen utama pariwisata seperti akomodasi, transportasi, biro perjalanan wisata, *restaurant*, bandara internasional dan pelabuhan laut. Dan disertai oleh dukungan dari komponen pendukung pariwisata seperti *money changer*,

cargo, dan telekomunikasi, *artshop*, serta jalan yang mudah diakses. Secara tidak langsung dengan adanya sarana dan prasarana yang baik jelas akan memberikan sebuah kepuasan untuk para wisatawan dalam memenuhi segala kebutuhannya selama berwisata di Bali.

Ditambah lagi dengan perubahan karakteristik perjalanan wisata dari pariwisata massal kearah wisata alternatif, wisatawan memiliki kepedulian terhadap konservasi lingkungan, pariwisata berkelanjutan, pariwisata berbasis kerakyatan dan kearifan lokal. (Udiyana, Ida Bagus Gede.*et.al.*2018)

Peranan Departemen Pariwisata dan Kebudayaan sangatlah penting, untuk menunjang keberhasilan dan pengembangan daerah tujuan wisata. Adanya pengelolaan yang baik dari pemerintah dapat meningkatkan manajemen pariwisata dalam rangka menarik wisatawan, baik domestik maupun wisatawan asing, sehingga dapat meningkatkan pendapatan asli dari sektor pariwisata. Sedangkan bagi masyarakat sekitar objek wisata mempunyai pengaruh positif mungkin timbul dari pengembangan ini adalah perluasan kesempatan kerja, dan bisa untuk mensejahterakan masyarakat lokal dan daerah. Dewasa ini banyak kabupaten yang ada di Bali sedang berlomba – lomba untuk membangun infrastruktur di daerah untuk menghidupkan sektor pariwisata mereka seperti di Kecamatan Kuta Selatan memiliki objek wisata Pantai Pandawa, Desa Guwang di Kabupaten Gianyar dengan objek wisata Green Canyon dan masih banyak lagi yang sudah berkembang dengan pesat.

Salah satu desa sedang melakukan pengembangan objek wisata berbasis wisata alam yaitu Desa Pancardawa di kelurahan Pendem sedang melakukan tahap perkembangan dengan terobosan Wisata Alam Puncak Mawar bertujuan untuk mengembangkan perekonomian rakyat sekitar wilayah, dengan didasari oleh peraturan menteri nomer 83 tahun 2016, berbunyi peruntukan hutan diberikan untuk masyarakat sekitar yang ber-ktp di wilayah tersebut diutamakan penyanding hutan sebagai garda utama penjaga hutan. Dengan pelestarian lingkungan alam untuk mengikuti trend objek wisata perkembangan yang sedang populer di Indonesia dengan menjual view dari ketinggian bisa berupa perbukitan maupun pegunungan.

Pariwisata berbasis partisipasi masyarakat adalah pariwisata yang menjadikan masyarakat sebagai peranan penting dan paling utama dalam pengembangan suatu obyek wisata. Menurut Ernawati (2018:04) pariwisata berbasis partisipasi masyarakat merupakan salah satu bentuk pariwisata yang berkelanjutan (Sustainable Tourism), yang juga merupakan pariwisata alternative yang menggunakan kebudayaan etnik suatu masyarakat atau lingkungan alam sebagai atraksi wisata, memiliki tingkat partisipasi masyarakat setempat yang tinggi dalam hal perencanaan dan pengelolaan.

Tabel 1 Data jumlah Kunjungan Wisatawan ke Puncak Mawar periode tahun 2018

Periode kunjungan (2018)	Jumlah kunjungan wisatawan	Total
Januari	300 orang	300 orang
Februari	365 orang	365 orang
Maret	343 orang	343 orang
April	413 orang	413 orang
Mei	397 orang	397 orang
Juni	458 orang	458 orang
Juli	488 orang	488 orang
Agustus	500 orang	500 orang
September	273 orang	273 orang
Oktober	229 orang	229 orang
November	247 orang	247 orang
Desember	300 orang	300 orang
Total	4313 orang	4313 orang

Tabel 1 di atas menunjukkan jumlah kunjungan wisatawan rata-rata tiap bulan pada tahun 2018 sebanyak 359 orang, mengalami peningkatan tertinggi pada periode musim panas yaitu bulan Juni, Juli dan Agustus. Besar kemungkinan karena pada periode tersebut adalah periode libur masa sekolah sehingga terjadi peningkatan cukup signifikan pada periode ini.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti ini mengangkat sebuah judul yaitu ***“Strategi Pengembangan Wisata Alam Puncak Mawar Berbasis Kelompok Tani Hutan dan Pelestarian Lingkungan Alam di Desa Pancardawa Kabupaten Jembrana”***.

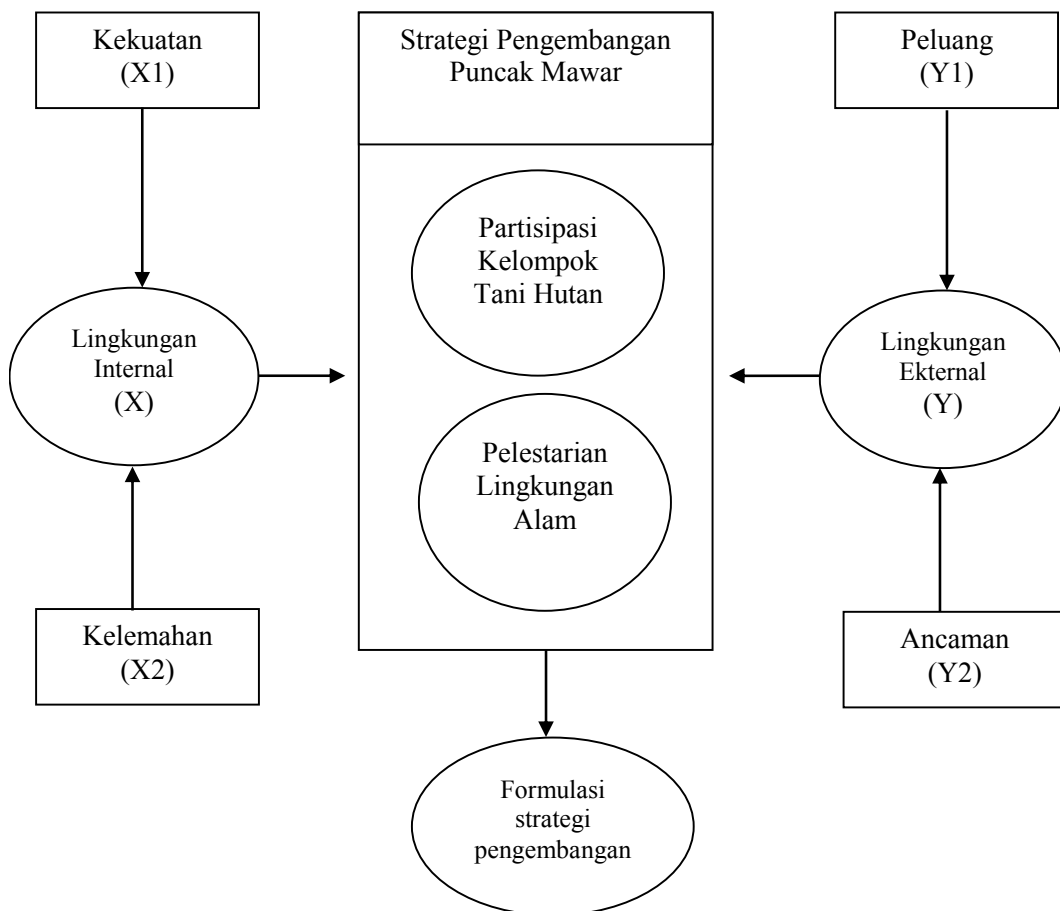
B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas maka menjadi tujuan penelitian ini adalah memformulasikan strategi pengembangan berbasis partisipasi kelompok tani hutan dalam pengembangan wisata alam Puncak Mawar dan pelestarian lingkungan alam di Desa Pancardawa Kabupaten Jembrana.

C. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini teori digunakan adalah teori persaingan industri (Porter, 1985) dan teori strategi bisnis (David, 2011) serta teori pembangunan pariwisata berbasis masyarakat (Pitana,

1999 : 76) dan (Natori, 2001 : 6). Pencapaian keunggulan bersaing destinasi alam berkelanjutan dapat dilakukan melalui implementasi strategi bisnis yang tepat dan konperhenship agar mampu mencapai peningkatan kinerja destinasi wisata alam, melalui keunggulan di miliki seperti keunggulan dalam hal kualitas produk, keunggulan dalam harga, keunggulan dalam pelayanan dan keunggulan dalam merk (Udiyana *et.al.*2016) dengan menggunakan teori persaingan industri, teori strategi bisnis dan teori pembangunan sektor pariwisata berbasis masyarakat sehingga masyarakat lokal dapat memiliki dan mengelola usaha, memberikan kesempatan kerja, kelestarian lingkungan dan warisan budaya (Udiyana, *et.al.*2018).



Sumber : Udiyana, Ida Bagus Gede *et.al.*2018

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015, 38) Adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti dan dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

1. Strategi pengembangan dimaksud adalah formulasi rencana pengembangan Fasilitas dan Pelestarian Lingkungan Alam oleh Kelompok Tani Hutan.
2. Lingkungan Internal adalah sesuatu bersumber dari kawasan tersebut serta masyarakat desa, seperti; (1) Kekuatan mendukung dimana bersumber dari kelompok tani hutan dalam rangka pengembangan Wisata Alam Puncak Mawar; (2) Kelemahan dimiliki masyarakat desa dalam pengembangan Wisata Alam Puncak Mawar.
3. Lingkungan Eksternal merupakan sesuatu bersumber dari luar desa yang bisa mempengaruhi perkembangan Wisata Alam Puncak Mawar. seperti; (a) Peluang atau kesempatan untuk mengembangkan Wisata Alam Puncak Mawar; (b) Ancaman dapat menghambat pengembangan Wisata Alam Puncak Mawar.

II. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Obyek Penelitian

Tempat dimana penelitian ini dilakukan adalah Wisata Alam Puncak Mawar merupakan salah satu wisata alam sedang dalam proses pengembangan yang ada di Kabupaten Jembrana. Lokasi ini juga merupakan salah satu obyek wisata alam paling potensial. Obyek penelitian diteliti yaitu Strategi Pengembangan Wisata Alam Puncak Mawar berbasis Kelompok Tani Hutan dan Pelestarian Lingkungan Alam di Desa Pancardawa Kabupaten Jembrana.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data bersumber dari analisis EFAS/IFAS. Adapun jenis Data Kualitatif dikumpulkan dalam penelitian ini adalah struktur organisasi dan dokumen lain yang diperlukan.

Sedangkan sumber data digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer, diperoleh secara langsung dengan cara melakukan observasi dan wawancara. Data primer diperoleh dengan melakukan wawancara dari pengelola dan staf puncak mawar. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari orang lain atau instansi lain yang diperlukan dalam penelitian.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemungkinan ditarik kesimpulannya. Populasi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut (Sugiyono, 2003 : 201). Populasi dalam penelitian ini adalah Kelompok Tani Hutan yang berperan aktif akan dikembangkannya Wisata Alam Puncak Mawar Sampel dalam

penelitian ini adalah pengelola Wisata Alam Puncak Mawar, Tokoh Masyarakat serta para pelaku pariwisata berperan dalam pengembangan Wisata Alam Puncak Mawar.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan hasil akurat maka peneliti membutuhkan data – data guna melengkapi hasil penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penelitian adalah sebagai berikut:

1. Teknik Observasi, Menurut Anwar (2002:313) observasi adalah pengamatan peinjauan seara cermat dan langsung. Peneliti untuk mendapatkan data dengan melakukan observasi langsung ke tempat penelitian dan mencatat secara sistematis yang diperlukan dalam penelitian.
2. Teknik Dokumentasi, Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara memanfaatkan berbagai dokumen terkait dengan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian
3. Teknik Wawancara, Metode wawancara merupakan pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan oleh peneliti dalam penelitian ini, Seperti melakukan wawancara dengan pengelola obyek tersebut. Selain itu juga melakukan wawancara dengan pihak pengelola kelompok tani hutan dengan Bapak Wayan Diandra selaku ketua Kelompok Tani Hutan

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan cara deskriptif kualitatif diawali dengan mengidentifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi pengembangan Wisata Alam Puncak Mawar berbasis kelompok tani hutan. Faktor – faktor internal (kekuatan dan kelemahan) maupun eksternal (peluang dan ancaman) yang teridentifikasi kemudian di jelaskan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam rangka mencapai keberhasilan pengembangan Wisata Alam Puncak Mawar. Maka ada beberapa upaya bisa berpengaruh seperti keterlibatan kelompok tani hutan dalam pengembangan objek wisata, upaya dalam meningkatkan partisipasi kelompok tani hutan, upaya kelompok tani hutan dalam meningkatkan partisipasi masyarakat serta upaya kelompok tani hutan dalam pelestarian lingkungan alam. Semua upaya tersebut berperan penting dalam pengembangan wisata alam puncak mawar. Adapun pembahasan penelitian menggunakan analisis SWOT, akan menerangkan bagaimana kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*), ancaman (*threat*) yang dimiliki oleh kawasan ini dapat dijadikan acuan langkah apa yang akan diambil untuk mengembangkan Wisata Alam Puncak Mawar kedepannya.

A. Analisis Lingkungan Internal

1. Kekuatan (*Strength*)

- a. Keindahan alam dimiliki kawasan Puncak Mawar yang indah berupa hamparan perbukitan dan pemandangan langsung ke laut lepas dapat dilihat dari kawasan ini. Pada sore hari wisatawan dapat melihat *sunset*.
- b. Memiliki kawasan alam masih asri dan terjaga. Kawasan alam ini juga masih sangat alami dengan adanya perbukitan di sekitaran obyek wisata, dan bisa digunakan untuk bermeditasi.
- c. Adanya sebuah pura memang menjadi daya tarik oleh warga sekitar karena pura tersebut sudah ada sebelum obyek di bangun.
- d. Pada musim tertentu akan terlihat hamparan pohon mawar yang bermekaran di sekitar obyek wisata untuk dijadikan *spot* berfoto.
- e. Adanya Partisipasi Masyarakat Lokal yang ingin membuka bisnis di sekitaran obyek wisata.

2. Kelemahan (*Weakness*)

- a. Penataan Kawasan yang belum rampung.
Penataan kawasan Wisata Alam Puncak Mawar masih dalam tahap pembangunan karena masih kurangnya pendanaan dari desa.
- b. Pesimisme masyarakat terhadap kemampuan kelompok tani hutan dalam melakukan pengelolaan obyek wisata.
- c. Adanya segelintir masyarakat kontra terhadap pengembangan kawasan ini.
Dalam hal pengembangan terjadinya pro dan kontra sudah biasa, tapi tetap kembali lagi ke tujuan awal agar dapat meningkatkan perekonomian warga sekitar obyek wisata.
- d. Kurang maksimalnya media promosi.
Pihak pengelola sudah sering melakukan promosi di beberapa sosial media namun belum maksimal.
- e. Belum mampu menangani beberapa monyet liar yang ada di kawasan ini, mengingat masih terjaga dan asri kawasan tersebut terkadang beberapa monyet kerap datang ke obyek dan meresahkan pengunjung.

B. Analisis Lingkungan Eksternal

1. Peluang (*Opportunity*)

- a. Wisata Alam Puncak Mawar berpotensi untuk menjadi salah satu kawasan wisata alam pertama, hal ini bisa terjadi bila semua pembangunan telah selesai.

b. Menjadi Kawasan wisata alam terbaik.

Wisata Alam Puncak Mawar saat ini belum sepenuhnya selesai, jika semua sudah rampung dan sesuai perencanaan maka akan ada lintasan bersepeda menuruni bukit, dan akan didirikannya *bar* dengan konsep bajak laut.

c. Menjadi Kawasan wisata alam terpadu pertama

Dalam hal ini kelompok tani hutan melihat peluang ini dengan optimis dan terus melakukan pengembangan dan pembenahan, dengan ikut mengajak masyarakat sekitar ikut bergabung bersama dan membangun obyek agar dapat menjadi kebanggaan desa.

d. Meningkatnya kerja sama antar pelaku pariwisata

Dengan berkembangnya kawasan ini tentu akan membuat pelaku pariwisata tertarik untuk melakukan kerja sama dengan pihak pengelola.

e. Terbukanya lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar

Dengan adanya lapangan pekerjaan, partisipasi dari kelompok tani hutan akan semakin kuat dan partisipasi masyarakat untuk bekerja di desa semakin tinggi.

2. Ancaman (*Threat*)

a. Pengelolaan lahan belum optimal

Keindahan alam dimiliki Wisata Alam Puncak Mawar dan alamnya tentunya memerlukan pengelolaan lahan yang harus sesuai dengan peraturan dan tidak asal mengelola agar keindahan alam tetap terjaga dan asri.

b. Pencemaran Lingkungan

Mengingat kawasan ini masih berkembang dan kurangnya prasarana seperti tempat sampah tentu akan berdampak pada pencemaran lingkungan karena pengunjung akan buang sampah tidak pada tempatnya.

c. Munculnya persaingan wisata alam baru.

Dengan kontur alam berupa perbukitan di daerah Jembrana, memungkinkan adanya pesaing baru yang akan mendirikan obyek wisata serupa dan berdampak pada obyek wisata puncak mawar.

d. Eksploitasi lahan

Mengingat obyek wisata alam ini merupakan pemberdayaan dan pengalihfungsian lahan hutan menjadi obyek wisata tentu saja, eksploitasi lahan yang berlebihan akan membahayakan ekosistem yang ada dan mengurangi daya tarik dari obyek wisata itu sendiri.

- e. Kurangnya kesadaran masyarakat sekitar tentang pengembangan wisata alam berbasis kelompok tani hutan yang bisa merubah keadaan perekonomian masyarakat sekitar.

C. Analisis Matrik SWOT

Tabel 2 Analisis Faktor Internal Wisata Alam Puncak Mawar

No.	Indikator Kekuatan dan Kelemahan	Bobot	Nilai	Skor
Kekuatan / <i>Strengths</i> :				
1.	Keindahan alam yang dimiliki kawasan Puncak Mawar	0,15	4	0,60
2.	Memiliki Kawasan Alam yang masih asri dan terjaga	0,15	4	0,60
3.	Adanya Pura Tua yang sudah ada sebelum obyek berdiri	0,15	4	0,60
4.	Pada musim tertentu adanya spot foto bunga mawar	0,12	4	0,48
5.	Adanya Partisipasi Masyarakat lokal	0,10	3	0,30
Skor			19	
Kelemahan / <i>Weakness</i> :				
1.	Penataan kawasan yang belum rampung	0,07	2	0,07
2.	Pesimisme masyarakat terhadap kemampuan KTH dalam mengelola obyek wisata	0,07	1	0,07
3.	Adanya segelintir masyarakat yang kontra terhadap pengembangan kawasan ini	0,07	1	0,07
4.	Kurang maksimalnya media promosi	0,07	1	0,07
5.	Belum mampu menangani monyet liar	0,05	1	0,05
Skor			6	
Total Nilai Kekuatan dan Kelemahan		1,00	19:6-1	2,20

Tabel 3 Analisis Faktor Eksternal Wisata Alam Puncak Mawar

No.	Indikator Peluang dan Ancaman	Bobot	Nilai	Skor
Peluang/opportunities :				
1.	Wisata alam puncak mawar berpeluang untuk menjadi salah satu kawasan wisata alam pertama.	0,15	3	0,60
2.	Menjadi kawasan wisata alam yang terbaik.	0,15	3	0,60
3.	Menjadi kawasan wisata alam terpadu pertama.	0,15	3	0,60
4.	Meningkatnya kerja sama antar pelaku pariwisata	0,10	3	0,30
5.	Terbukanya lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar	0,10	3	0,30
Skor			15	
Ancaman/Threats :				

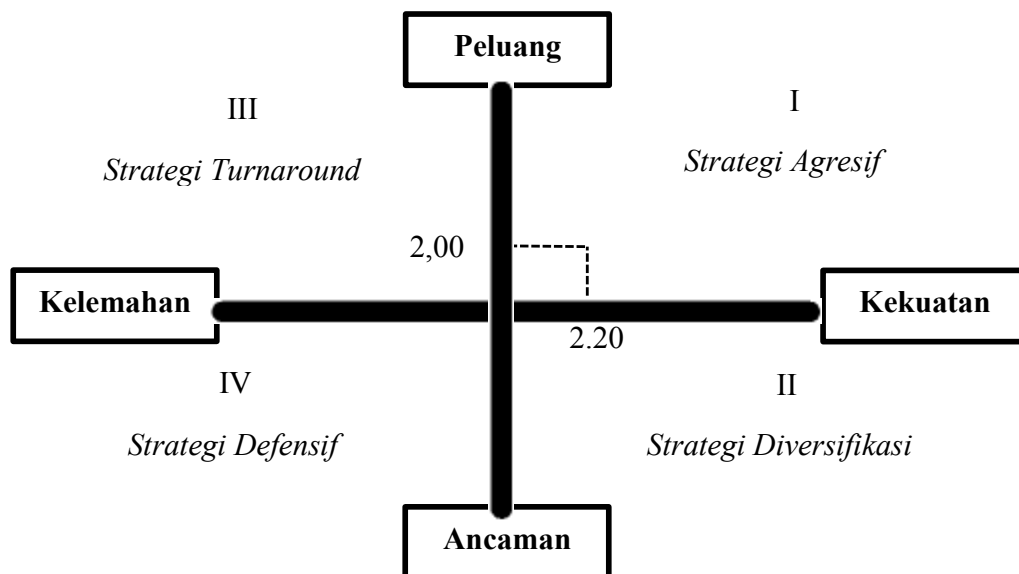
1.	Pengelolaan lahan yang belum optimal	0,05	1	0,05
2.	Pencemaran lingkungan	0,05	1	0,05
3.	Munculnya persaingan wisata baru.	0,10	1	0,10
4.	Eksplorasi lahan	0,05	1	0,05
5.	Kurangnya kesadaran masyarakat	0,10	1	0,10
Skor			5	2,75
Total Nilai Peluang dan Ancaman		1,00	15:5-1	2,00

Berdasarkan hasil penilaian dalam matrik internal dan eksternal, dapat diketahui posisi partisipasi KTH pada diagram analisis SWOT yang mencerminkan arah perkembangan (grand strategy) perusahaan.

Berdasarkan faktor internal digambarkan pada garis datar/absis = 2,20 (garis vektor positif).

Sedangkan posisi perusahaan berdasarkan faktor eksternal digambarkan pada garis tegak/ordinat = 2,00 (garis vektor positif). Titik temu antara kedua vektor terletak pada titik koordinat (2,20.2,00) yang berarti pada kuadran I (strategi agresif).

Gambar 1 Diagram Analisis SWOT



Berdasarkan hasil penilaian masing- masing faktor eksternal maupun internal maka dapat diketahui partisipasi Kelompok Tani Hutan (KTH), terletak pada strategi agresif dalam diagram analisis SWOT.

D. Formulasi Strategi

Dari letak diagram menunjukan bahwa kuadran mengarah ke Strategi Agresif, ini merupakan situasi yang sangat menguntungkan. Perusahaan tersebut memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi pengembangan yang digunakan dalam kondisi ini adalah strategi yang mendukung perusahaan.

Dari hasil matriks SWOT diatas dapat dijelaskan bahwa ada empat macam strategi yang dilakukan oleh Kelompok Tani Hutan diantaranya:

1. Strategi SO (*Strength-Opportunity*) adalah strategi cara menggunakan kekuatan yang ada untuk memanfaatkan peluang. Strategi tersebut diantaranya Bekerja sama dengan pemerintah untuk mengadakan event mengenai wisata alam. Dengan manajemen pengelolaan yang baik, maka akan mudah menjalin kerjasama dengan pihak ketiga untuk mengembangkan obyek. Serta didalamnya tetap melibatkan kelompok tani hutan.
2. Strategi WO (*Weakness-Opportunity*) adalah strategi yang dijalankan dengan cara mengatasi kelemahan dengan memanfaatkan peluang. Strategi tersebut diantaranya Mencari investor yang memiliki visi serupa yaitu wisata alam, agar penataan kawasan cepat terselesaikan. Menjaln komunikasi untuk memberi pengertian tentang pengembangan obyek pariwisata oleh KTH. Mengadakan penyuluhan kepariwisataan di desa, untuk memberikan pemahaman lebih mengenai pariwisata. Memaksimalkan media promosi dengan memberikan penawaran yang menarik untuk meningkatkan kunjungan wisata. Menjaln kerjasama dengan pelaku pariwisata yang memiliki kemiripan dengan kawasan ini, untuk dapat mmpelajari dan memahami cara menangani monyet liar
3. Strategi ST (*Strength-Threat*) adalah strategi yang digunakan dengan cara menggunakan kekuatan untuk menghindari ancaman. Strategi tersebut diantaranya: Melakukan evaluasi dengan dinas terkait untuk pengelolaan lahan yang benar. Bersama – sama melakukan pengawasan terhadap pencemaran lingkungan. KTH harus terus berinovasi dan melakukan terobosan baru untuk tetap menjadi kawasan wisata alam yang terbaik. Memperketat perijinan proyek agar tetap menjaga ekosistem yang ada.
4. Strategi WT (*Weakness-Threat*) adalah strategi dengan cara meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman. Strategi tersebut diantaranya.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa 1). Formulasi strategi bisnis diambil dan ditetapkan berada dalam kuadran I melalui grand strategi

expansive melalui strategi pengembangan berbasis kelompok tani hutan dan pelestarian lingkungan dengan program kerja secara konsisten dan berkelanjutan. 2). Bahwa semua kegiatan kelompok puncak mawar sudah sesuai dengan perencanaan dan pengembangan berkelanjutan ini dibuktikan dengan adanya partisipasi kelompok tani hutan dalam pengembangan objek, upaya pengelola dalam meningkatkan partisipasi kelompok tani hutan, upaya kelompok tani hutan dalam meningkatkan partisipasi masyarakat, serta upaya kelompok tani hutan dalam pelestarian lingkungan alam.

B. Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian ini, berikut saran yang dapat diberikan 1). Implementasi strategi dalam upaya pengembangan wisata alam puncak mawar berkembang dengan baik diperlukan komunikasi antara pihak pengelola dan masyarakat sekitar objek wisata. Menjalinkan komunikasi baik dengan instansi terkait agar ikut bersama-sama membangun wisata alam puncak mawar. 2). Meningkatkan promosi secara berkelanjutan dan konsisten. 3). Menetapkan strategi diversifikasi melalui pengembangan produk-produk wisata dan potensi ekonomi masyarakat desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidjulu, Rinto Z.W. 2015. *Strategi Pengembangan Pengelolaan Pariwisata Air Terjun Wera Saluopa di Kabupaten Poso*. Jurnal pada program Studi Magister Pembangunan Wilayah Pedesaan Universitas Tadulako. Diakses dari website jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/index. Diunduh Agustus 2015.
- Alim Soemarno. 2012. *Penelitian Kausalitas Komparatif*. Surabaya: Elearning Unesa. Blog. Diunduh 1 april 2017.
- Alim Soemarno. 2013. *Perencanaan Pengembangan Kawasan Agrowisata*. Jakarta: Erlangga.
- Amang, Jera. 2007. *Strategi Pengembangan Taman Nasional Laiwanggi – Wanggameti Sebagai Daya Tarik Wisata di Kabupaten Sumba Timur*. Skripsi pada Program Studi Manajemen Stimi Handayani Denpasar.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arya Pratama, I Wayan. 2010 Strategi Pengembangan Pariwisata Bendungan Telaga Tunjung di Desa Timpang Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan. *Skripsi* pada Program Studi Manajemen Stimi Handayani Denpasar.
- Badudu dan Zain. 1994. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar.
- David, F. R. 2001. *Strategic Management Consept and Cases*. 13thed. Pearson Prentice Hall.
- Ernawati, Ni Made. 2018. *Pariwisata Berbasis Masyarakat (Community-Based Tourism)*. Denpasar: Swasta Nulus.
- Kementerian Kehutanan P.57 – II/2014 Tentang *Pedoman Kelompok Tani Hutan*.
- Natori, M. 2001. *A Guide Book of Tourism-Based Community Development*. Yokohama: Asia Pacific Tourism Exchange Center.
- Picard, M. 1996. *Bali Cultural Tourism and Touristic Culture*. Singapura: Archipelago Press.
- Pitana, I G. 1999. *Pelangi Pariwisata Bali*. Denpasar: PT Bali Post.
- Porter, M. 1985. *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Perfomance*, Free Press, New York, NY.
- Paty, Rosa Delima. 2008. *Strategi Pembangunan Pariwisata Bahari di Kabupaten Flores Timur*. *Skripsi* pada Program Studi Manajemen Stimi Handayani Denpasar.
- Peraturan Menteri Nomer 83. tahun 2016 Tentang Perhutanan Sosial.
- Poerwadarminto. 2002. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Prasiasa, Dewa Putu Oka. 2013. *Destinasi Pariwisata Berbasis Masyarakat*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Rajaratnam, S.D., and Nair, V. 2015. Destination Quality and Tourist Behavioural Intentions:

Rural Tourist Destinations in Malaysia. *Journal Emerald Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 7(5): 463-472.

- Rangkuti, Freddy. 2009. Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis. Jakarta: PT Gramedia.
- Septanto. 2018. *Strategi Pengembangan Destinasi Wisata Bukit Sikunir Berbasis Partisipasi Masyarakat Desa Sebagai Destinasi Wisata di Kabupaten Wonosobo-Jawa Tengah*. Skripsi pada Program Studi Manajemen Stimi Handayani Denpasar.
- Seri Astini Ni Nyoman dan Udiyana Ida Bagus Gede, 2009. Membangun customer value pada industri pariwisata Bali. *Jurnal Forum Manajemen*, 7(1): 41-52. Available <http://7drive.qooqle.com/open?id=0Bv7LW4-nEhPISGIaclBoMVRaMzO>
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwantoro. 2004. *Dasar-Dasar Pariwisata*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suyitno. 2001. *Perencanaan Wisata*, Yogyakarta : Kanisius.
- Udiyana Ida Bagus Gede, et al. 2011. Business Development Strategy of Marine Fish Satay-Lilit Culinary. *International Journal Economic Research (IJER)*, 13(2): 671-681. <https://www.researchgate.net/publication/328419146>.
- Udiyana, Ida Bagus Gede. Paramita Surabaya. *Perilaku Organizational Citizenship. Strategi Membangun Daya Saing SDM Perhotelan*. Penerbit PARAMITA, Surabaya. <https://repositori.stimihandayani.ac.id/phocadownloadpap/userupload/BUKU%201.pdf>
- Udiyana, I.B.G, Suastama IBR, Astini NNS, Mahanavami GA, Karwini NK, Maretta YA. 2018. Innovation Strategy the Development of Competitiveness of Eco-Based Coastal Tourism Destination, Management Organization and Quality of Services. *Journal of Environmental Management and Tourism*, (Volume IX, Summer), 4(28): 851 - 860. DOI: 10.14505/jemt.v9.4(28). <https://journals.aserspublishing.eu/jemt/article/view/2386> Diunduh Oktober 2018.
- UU No. 9 tahun 1990 Tentang Kepariwisata.

Lampiran

PELAKSANAAN SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN TH 2019

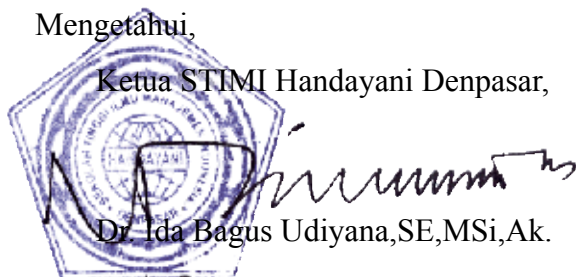
I. Jumat, 24 Mei 2019

Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Perkantoran / MSDM
Moderator : Wayan Arya Paramarta
Ruang : VI
Waktu : 09.00-13.00

No.	Nama Penyaji/Perguruan Tinggi	Judul Makalah
1	Luh Kartika Ningsih (STIE Satya Dharma Singaraja) Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi (STIE Satya Dharma Singaraja) AAN. Eddy Supriyadinata Gorda (Undiknas Denpasar)	PENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN MELALUI PENGIMPLEMENTASIAN BUDAYA ORGANISASI DI PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH BALI CABANG SERIRIT
2	Komang Ary Pratiwi (Universitas Hindu Indonesia Denpasar) Wisni Arie Pramuki (Universitas Hindu Indonesia Denpasar) Putu Atim Purwaningrat (Universitas Hindu Indonesia Denpasar)	PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA, KONFLIK KELUARGA PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI TERHADAP KARYAWAN WANITA UNIVERSITAS HINDU INDONESIA, DENPASAR)
3	Cici Riyanti K. Bidin (Universitas Tadulako, Palu Sulteng) Lina Mahardiana (Universitas Tadulako, Palu Sulteng)	STUDI KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. "XYZ" DI KOTA PALU
4	I Gusti Gde Oka Pradnyana (STIMI HANDAYANI DENPASAR) Ni Made Gunastri (STIMI HANDAYANI DENPASAR) Ni Putu Sulistiana Dewi (STIMI HANDAYANI DENPASAR)	MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA PAKRAMAN DENPASAR
5	Ni Ketut Laswitarni (STIMI Handayani Denpasar) Citra Nirma Lestari (STIMI Handayani Denpasar)	ANALISIS BUDAYA KERJA 5S (SEIRI, SEITON, SEISO, SEIKATSU, SHITSUKE) TERHADAP PENINGKATAN EFEKTIVITAS PELAYANAN (Studi Kasus Pada PT Bank Central Asia Cabang Gianyar dan Klungkung)

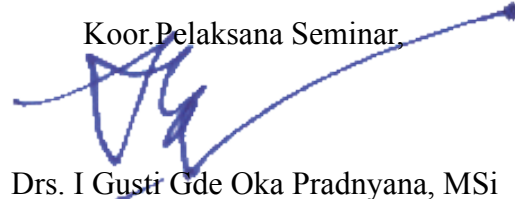
Mengetahui,

Ketua STIMI Handayani Denpasar,



Drs. Ida Bagus Udiyana, SE, MSi, Ak.

Koor. Pelaksana Seminar,



Drs. I Gusti Gde Oka Pradnyana, MSi

II. Jumat, 24 Mei 2019

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Bisnis Pariwisata dan Manajemen Pemasaran

Moderator : A.A Ngurah Gede Suindrawan

Ruang : Aula

Waktu : 09.00-13.00

No.	Nama Penyaji/Perguruan Tinggi	Judul Makalah
1	Agus Muriawan Putra (Fakultas Pariwisata Universitas Udayana)	MANFAAT PENGEMBANGAN DESA WISATA SEBAGAI IMPLEMENTASI EKONOMI KERAKYATAN DI DESA WISATA TISTA, KABUPATEN TABANAN
2	Dewa Putu Oka Prasiasta (Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Handayani, Denpasar, Bali) I Putu Anom (Fakultas Pariwisata Universitas Udayana, Denpasar, Bali) Putu Bagus Wisnuwardhana (Akademi Pariwisata (AKPAR) Denpasar, Bali)	POTENSI DAN STRATEGI PENGEMBANGAN DESA WISATA MUNGGU DI KABUPATEN BADUNG
3	I Wayan Sonder (Akademi Pariwisata (AKPAR) Denpasar) Fatrisia Yulianie (Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional)	PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DALAM PENGELOLAAN DESA WISATA BAYUNGGEDE, DI KECAMATAN KINTAMANI KABUPATEN BANGLI
4	Dewa Ayu Diah Sri Widari (Akademi Pariwisata (AKPAR) Denpasar) Ni Wayan Sumariadhi (Akademi Pariwisata (AKPAR) Denpasar)	IMPLEMENTASI <i>MCKINSEY 7S FRAMEWORK</i> DALAM PENGELOLAAN DAYA TARIK WISATA JATILUWIH DI KABUPATEN TABANAN, BALI
5	Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar) Ni Nyoman Menuh (STIMI Handayani Denpasar)	PERAN MEDIASI <i>BRAND TRUST</i> PADA PENGARUH <i>BRAND IMAGE</i> TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SECARA ONLINE
6	I Wayan Tantra (STIMI Handayani Denpasar Bali) Ni Nyoman Seri Astini (STIMI Handayani Denpasar Bali) I Nyoman Parta (STIMI Handayani Denpasar Bali) I Made Putera Wikhananda (STIMI Handayani Denpasar Bali)	STRATEGI PENGEMBANGAN WISATA ALAM BERBASIS KELOMPOK TANI HUTAN DAN PELESTARIAN LINGKUNGAN ALAM DI DESA PANCARDAWA KABUPATEN JEMBRANA

Mengetahui,

Ketua STIMI Handayani Denpasar,



Dr. Ida Bagus Gede Udiyana, SE, MSi, Ak.

Koor. Pelaksana Seminar



Drs. I Gusti Gde Oka Pradnyana, MSi

III. Jumat, 24 Mei 2019

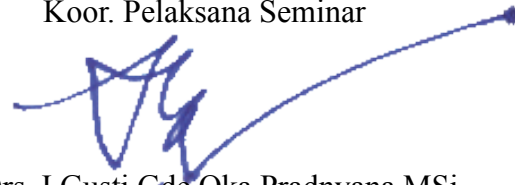
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Keuangan
Moderator : Ida Bagus Swaputra
Ruang : VII
Waktu : 09.00-13.00

No.	Nama Penyaji/ Perguruan Tinggi	Judul Makalah
1	I Made Surya Negara Sudirman (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana) I Wayan Sudirman (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana)	EVOLUSI <i>DAY-OF-THE-WEEK-EFFECT</i> DI PASAR MODAL INDONESIA
2	Gusti Ayu Mahanavami (STIMI Handayani Denpasar) Wiryawan Suputra Gumi(STIMI Handayani Denpasar) Ikke Nurhidayah (STIMI Handayani Denpasar)	LABA BERSIH, STRUKTUR MODAL, TOTAL HUTANG DAN PENGARUHNYA TERHADAP KEPUTUSAN INVESTASI PADA PERUSAHAAN <i>FOOD AND BEVERAGES</i> DI BURSA EFEK INDONESIA
3	Ni Wayan Novi Budiasni (STIE Satya Dharma) Ni Made Sri Ayuni (STIE Satya Dharma) Ni Kadek Ayu Trisnadewi(STIE Satya Dharma)	IMPLEMENTASI <i>SPIRITUAL CAPITAL</i> PENGRAJIN SAAB MOTE : TELAAH DARI AJARAN AGAMA HINDU (Studi pada Pengrajin Saab Mote di Desa Nagasepaha, Buleleng)
4	I Wayan Wardita (STIMI Handayani Denpasar) Putu Mela Ratini (STIMI Handayani Denpasar) Ni Putu Nursiani (Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Undana Kupang-NTT)	DETERMINAN KEBIJAKAN HUTANG PERUSAHAAN KOSMETIK DAN KEPERLUAN RUMAH TANGGA DI BURSA EFEK INDONESIA

Mengetahui,

Ketua STIMI Handayani Denpasar

Dr. Ida Bagus Gede Udiyana, SE, MSi, Ak

Koor. Pelaksana Seminar

Drs. I Gusti Gde Oka Pradnyana,MSi

PROSIDING STIMI

ISBN 978-602-204-419-2



9 786022 044192