

## Pengaruh Inflasi, Indeks Pembangunan Manusia, Dan Upah Minimum Provinsi Terhadap Pengangguran Di Indonesia

Soeharjoto<sup>1</sup>, Mitha Rachma Oktavia<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Trisakti, soeharjoto@trisakti.ac.id

<sup>2</sup>Universitas Trisakti, rachmamitha@gmail.com

### ABSTRACT

*Indonesia, which is part of Association of Southeast Asian Nations and Group of Twenty, participates in implementing sustainable economic development. There are still constraints in terms of macroeconomic development, such as employment which resulting in unemployment. This condition will affect the society and disrupt social and political stability. So it is necessary to conduct research related to unemployment. Purpose of this study is to analyze inflation effect, human development index, provincial minimum wage on unemployment in Indonesia. Used panel data regression method, with data from 33 provinces in Indonesia from 2015-2018. Unemployment is dependent variable with inflation, the human development index, and the provincial minimum wage as an independent variables. Accordance with the fixed effect model, results shown that inflation and human development index have a negative and significant effect on the unemployment in Indonesia, while the provincial minimum wage is not significant to the unemployment in Indonesia. To reducing unemployment, government can increasing their regions potentials, good regulations, and also society creativity and education.*

**Keywords:** Human Development Index, Inflation, Provincial Minimum Wage, Unemployment

### ABSTRAK

Indonesia yang merupakan bagian dari *Association of Southeast Asian Nations* dan *Group of Twenty* turut serta melaksanakan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Namun, dalam perkembangan makro ekonominya masih mengalami kendala pada penyerapan tenaga kerja, sehingga berdampak pada pengangguran. Kondisi ini, akan mempengaruhi kesejahteraan masyarakatnya yang pada akhirnya dapat mengakibatkan terganggunya stabilitas sosial dan politik. Untuk itu, perlu dilakukan penelitian yang berkaitan dengan pengangguran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh inflasi, indeks pembangunan manusia, dan upah minimum provinsi terhadap pengangguran di Indonesia. Metode yang digunakan regresi data panel, dengan data dari 33 provinsi di Indonesia pada 2015-2018. Pengangguran merupakan variabel terikat dengan variabel bebasnya berupa inflasi, indeks pembangunan manusia, dan upah minimum provinsi. Adapun hasilnya model yang sesuai *fixed effect model*, dengan perincian bahwa inflasi dan indeks pembangunan manusia berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap pengangguran di Indonesia, sedangkan upah minimum provinsi tidak signifikan terhadap pengangguran di Indonesia. Untuk itu, dalam mengurangi pengangguran pemerintah dapat meningkatkan potensi daerah, regulasi yang baik, serta ketrampilan dan pendidikan masyarakat.

**Kata Kunci:** Indeks Pembangunan Manusia, Inflasi, Pengangguran, Upah Minimum Provinsi

*Naskah diterima: 04-05-2021, direvisi: 21-04-2021, diterbitkan: 01-06-2021*

### PENDAHULUAN

Kondisi makro ekonomi negara merupakan salah satu indikator keberhasilan pembangunan (Hariyanti & Soeharjoto, 2020).

Untuk itu, setiap negara mengupayakan peningkatan pertumbuhan ekonomi dengan menerapkan pembangunan yang berkelanjutan (Soeharjoto & Danova, 2020). Namun, makro

ekonomi memiliki permasalahan besar terutama pada pengangguran (Astid & Soekapdjo, 2020). Hal ini, telah membuat banyak negara mengalami ketimpangan distribusi pendapatan (Soeharjoto, 2020). Akan tetapi, untuk melakukan penanganannya sangat kompleks, sehingga banyak negara yang sulit keluar dari kemiskinan (Probosiwi, 2016). Dengan demikian, pengangguran perlu segera diatasi karena dapat mengganggu kondisi sosial dan politik (Prasetyoningrum & Sukmawati, 2018).

Indonesia sebagai negara yang berada di kawasan Asia Tenggara memiliki prospek ekonomi yang baik (Soekapdjo & Esther, 2019). Hal ini, sesuai dengan pernyataan Amerika Serikat (AS) pada 10 Februari 2020, bahwa Indonesia sudah tidak terdaftar sebagai *Developing and Least-Developed Countries* (Idris, 2020). Indikator yang digunakan AS berdasarkan gabungan dari UNCTAD dan IMF-World Bank, serta menambahkan kriteria *share* perdagangan dunia dan keanggotaan pada organisasi kerja sama ekonomi internasional yakni OECD dan G20. Kebijakan yang ditetapkan AS, memberikan dampak positif berupa adanya pengakuan terhadap perekonomian Indonesia, tetapi dengan konsekuensi berupa hilangnya fasilitas kemudahan sebagai negara berkembang dalam melakukan ekspor. Adapun dampaknya, akan mengurangi daya saing yang akhirnya dapat mengakibatkan penurunan penggunaan tenaga kerja. Untuk itu, Indonesia perlu meningkatkan daya saing dengan meningkatkan sumber daya manusia agar dapat melakukan inovasi sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas dan efisien.

Pertumbuhan ekonomi yang baik selama satu dekade di Indonesia secara perlahan dapat menurunkan angka pengangguran, tetapi dengan jumlah penduduk sekitar 260 juta jiwa, serta proporsi populasi penduduk yang siap masuk ke pasar tenaga kerja sekitar dua juta jiwa setiap tahunnya, merupakan tantangan yang besar bagi pemerintah. Apabila kondisi tersebut dapat dimanfaatkan secara optimal dengan adanya bonus demografi akan menjadi kekuatan besar bagi Indonesia untuk menjadi negara dengan perekonomian terbesar di Asia Tenggara.

Inflasi mengakibatkan harga semakin meningkat sehingga dapat menurunkan daya beli masyarakat (Ningsih & Andiny, 2018). Untuk itu, produsen agar dapat bertahan di pasar perlu melakukan efisiensi dengan cara merampingkan organisasinya. Adapun dampaknya, akan mengurangi penggunaan tenaga kerja, sehingga akan terjadi peningkatan pengangguran.

Indeks pembangunan manusia (IPM) menggunakan tiga dimensi penting dalam meningkatkan pembangunan, yakni berupa aspek pemenuhan kebutuhan akan hidup sehat dan panjang usia, mendapatkan pengetahuan dan kemampuan memenuhi standar hidup yang layak (Muda, Koleangan, & Kalangi, 2019). Jadi, dengan semakin baiknya tingkat kesehatan, pengetahuan dan penghidupan akan memberikan dampak pada peningkatan produktifitas dan kualitas kerja. Untuk itu, banyak negara yang mengupayakan adanya peningkatan IPM agar dapat mengurangi pengangguran.

Upah memiliki dua sisi yang penting yakni bagi pekerja dan perusahaan (Sulistiawati, 2012). Pekerja menganggap upah merupakan sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhannya yang berdampak pada adanya upaya dari pekerja meningkatkan pendapatannya, sedangkan perusahaan menganggap upah sebagai biaya yang harus dikeluarkan untuk keperluan produksi, sehingga dalam berproduksi perlu melakukan efisiensi dengan cara mengurangi biaya tenaga kerja. Adanya tuntutan pekerja dalam memperoleh upah yang semakin besar, akan berakibat semakin tingginya biaya produksi yang dapat meningkatkan harga produknya, sehingga akan berdampak pada penurunan permintaan konsumen dan akhirnya perusahaan akan mengurangi penggunaan tenaga kerja, agar perusahaan tetap efisien dan dapat bertahan di pasar. Hal ini, berakibat semakin meningkatnya pengangguran.

Indonesia dengan inflasi yang berfluktuasi namun masih dapat terkendali dan adanya penetapan UMP dengan pekerja yang memiliki IPM semakin meningkat akan mempengaruhi produktifitas dan efisiensi, sehingga diharapkan dapat peningkatan daya saing ekspornya, yang akhirnya akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Untuk

itu, perlu dilakukan penelitian pengaruh inflasi, IPM, dan UMP terhadap pengangguran di Indonesia.

### KAJIAN LITERATUR

Pengangguran terdapat dalam setiap negara, terutama pada pengangguran normal, yang diakibatkan adanya masa transisi dari seseorang ketika meninggalkan pekerjaan lama dan belum menemukan pekerjaan yang baru, atau ketika baru lulus dari pendidikan dan sedang mencari pekerjaan (Mankiw, 2018). Pengangguran sendiri merupakan suatu kondisi dari seseorang yang masuk dalam angkatan kerja dan sedang mencari pekerjaan tetapi belum memperoleh pekerjaan (Todaro & Smith, 2015). Jadi, pada prinsipnya manusia dalam menggunakan waktu dapat dibagi atas dua bagian, yakni waktu kerja dan senggang (Weiss, 2009). Untuk itu, manusia melakukan skala preferensi dalam penggunaan waktu. Kondisi ini, dalam kurva indiferensi yang menggambarkan kombinasi antara *income* dan *leisure* dengan tingkat kepuasan tertentu. Namun, dalam permintaan dan penawaran terhadap tenaga kerja akan berhubungan dengan upah, karena salah satu penyebab terjadinya pengangguran terutama dampak dari upah yang tidak fleksibel di pasar tenaga kerja (Kaufman & Hotchkiss, 1999). Pada kondisi ekuilibrium akan terjadi *full employment*, tetapi dengan adanya resesi akan menyebabkan berkurangnya permintaan terhadap tenaga kerja (Patinkin, 1949).

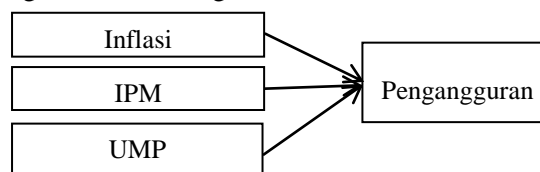
Pertumbuhan penduduk dapat berkembang lebih pesat dibandingkan dengan pertumbuhan persediaan makanan (Malthus, 1798). Adapun maknanya adalah dengan semakin meningkatnya jumlah penduduk maka semakin meningkat jumlah tenaga kerja, tetapi tidak diimbangi dengan ketersediaan lapangan pekerjaan. Terbatasnya ketersediaan lapangan pekerjaan berakibat tenaga kerja akan bersaing dalam mendapatkan pekerjaan, sehingga ada yang tidak mendapatkan pekerjaan dan menjadi pengangguran.

Penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi pengangguran di Indonesia sudah banyak dilakukan dengan hasil yang beragam. Hasil penelitian Putri (2015), mengungkapkan bahwa inflasi berpengaruh negatif terhadap pengangguran sedangkan

penelitian dari Yanti, Anam, & Adda (2017), menemukan bahwa inflasi tidak signifikan terhadap pengangguran. Penelitian Arizal & Marwan (2019), dengan temuan bahwa IPM berpengaruh positif terhadap tingkat pengangguran, kemudian penelitian Mahroji & Nurkhasanah (2019), dengan hasil bahwa IPM berpengaruh negatif terhadap pengangguran, sedangkan penelitian Latifah, Rotinsulu, & Tumillar (2017) terungkap bahwa IPM tidak signifikan terhadap pengangguran. Penelitian dari Prawira (2018), terungkap bahwa UMP berpengaruh positif terhadap pengangguran dan penelitian Mahihody, Engka, & Luntungan (2018), UMP berpengaruh negatif terhadap pengangguran, sedangkan hasilnya dari penelitian Hartanto & Masjkuri (2017), diperoleh bahwa upah minimum tidak signifikan terhadap pengangguran.

### Kerangka Pemikiran

Dari kajian teoritis dan penelitian terdahulu dapat dibuat kerangka pemikiran penelitian. Adapun kerangka penelitiannya digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh inflasi, IPM, dan UMP terhadap tingkat pengangguran di Indonesia. Penelitiannya berupa kuantitatif dengan menggunakan metode regresi data panel. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) dengan menggunakan data *cross section* dari 33 provinsi di Indonesia dan *time series* pada 2015-2018. Untuk variabel terikatnya berupa pengangguran dan variabel bebasnya menggunakan inflasi, IPM, dan UMP. Adapun model yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$TPT_{it} = \beta_0 + \beta_1 INF_{it} + \beta_2 IPM_{it} + \beta_3 UMP_{it} + e_{it} \dots (1)$$

Keterangan:

TPT :Tingkat Pengangguran Terbuka.

INF :Inflasi.

IPM :Indeks Pembangunan Manusia.  
UMP :Upah Minimum Provinsi.

### **Hubungan Inflasi dengan Pengangguran**

Keterkaitan antara inflasi dengan pengangguran dapat dijelaskan dalam kurva Phillips, yang menyatakan bahwa pada tingkat pengangguran yang rendah cenderung disertai oleh inflasi yang tinggi dan saat pengangguran tinggi cenderung disertai dengan inflasi yang rendah (Samuelson & Nordhaus, 2010). Hubungan antara inflasi dengan tingkat pengangguran didasarkan pada asumsi bahwa inflasi merupakan cerminan dari adanya kenaikan permintaan agregat. Adanya kenaikan permintaan agregat sesuai dengan teori permintaan bahwa adanya permintaan yang naik akan mengakibatkan harga juga naik. Pada saat inflasi, dalam memenuhi permintaan tersebut, produsen akan meningkatkan kapasitas produksinya, dengan cara menambah tenaga kerja. Dengan demikian, peningkatan permintaan tenaga kerja yang disebabkan oleh naiknya harga akan mengakibatkan pengangguran menjadi berkurang. Keadaan ini, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Putri (2015), bahwa inflasi berpengaruh negatif terhadap pengangguran terdidik. Penelitian Firdhania, & Muslihatinningsih (2017), dengan hasil bahwa inflasi berpengaruh negatif terhadap pengangguran di Kabupaten Jember. Untuk itu, dapat dibuat hipotesa bahwa  $H_1$ : Inflasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengangguran di Indonesia.

### **Hubungan IPM dengan Pengangguran**

Menurut teori pertumbuhan baru menekankan bahwa pemerintah mempunyai peranan dalam meningkatkan pembangunan *human capital* dan pengembangan untuk meningkatkan produktifitas manusia (Anwar, 2017). Dengan demikian, diharapkan investasi pendidikan akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ditunjukkan dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan seseorang. Jadi, semakin tinggi kualitas manusia akan semakin meningkat pula pengetahuan dan keahliannya, sehingga akan mendorong meningkatnya produktifitas. Hal tersebut, akan membuat perusahaan memperoleh profit

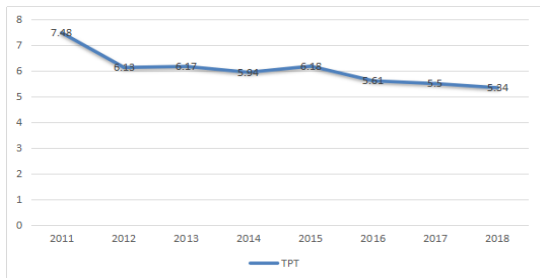
yang lebih tinggi, sehingga semakin banyak tenaga kerja yang dapat terserap dan akhirnya akan menurunkan tingkat pengangguran. Keadaan ini, sesuai dengan hasil penelitian dari Mahroji & Nurkhasanah (2019), bahwa IPM berpengaruh negatif terhadap pengangguran di Provinsi Banten. Penelitian yang dilakukan Astrid, & Soekapdjo (2020), dengan temuan bahwa IPM berpengaruh negatif terhadap pengangguran di Indonesia. Untuk itu, dapat dibuat hipotesa bahwa  $H_2$ : IPM berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat pengangguran di Indonesia.

### **Hubungan UMP dengan Pengangguran**

Kebijakan UMP, diterapkan atas dasar pertimbangan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, terutama golongan masyarakat yang berada di bawah garis kemiskinan. Dengan meningkatnya upah minimum, diharapkan mampu meningkatkan pendapatan pekerja, sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Upah minimum dapat mencegah pekerja tereksplotasi, terutama yang memiliki *low skilled*. Upah minimum dapat meningkatkan dan menurunkan penawaran tenaga kerja (Mansur, Engka, & Tumangkeng, 2014). Penetapan upah minimum yang dilakukan oleh pemerintah pada suatu wilayah akan memberikan pengaruh terhadap besarnya tingkat pengangguran pada wilayah tersebut. Oleh karena itu, semakin tinggi upah minimum yang ditetapkan akan membawa pengaruh pada tingginya tingkat pengangguran yang terjadi (Kaufman & Hotchkiss, 1999). Hal tersebut, dapat terjadi karena dengan semakin meningkatnya upah yang ditetapkan akan berpengaruh pada peningkatan penawaran tenaga kerja dan biaya produksi yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Akibatnya, perusahaan akan melakukan efisiensi dengan cara mengurangi jumlah tenaganya. Keadaan ini, sesuai dengan hasil penelitian dari Prawira (2018), bahwa UMP berpengaruh positif terhadap pengangguran di Indonesia. Penelitian Helvira, & Rizki (2020), dengan temuan bahwa UMP berpengaruh positif terhadap pengangguran di Provinsi Kalimantan Barat. Untuk itu, dapat dibuat hipotesa bahwa  $H_3$ : UMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat pengangguran di Indonesia.

**PEMBAHASAN**

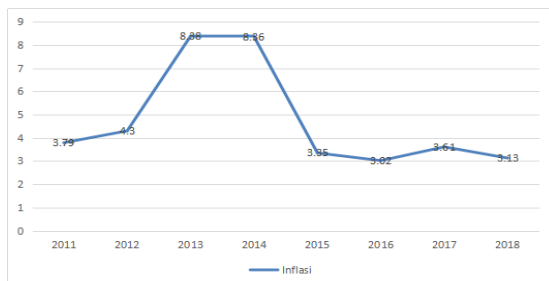
Pengangguran di Indonesia pada 2011-2018 memiliki tren yang berfluktuatif dengan kecenderungan menurun. Pada 2011 merupakan pengangguran tertinggi sebesar 7,48 persen, tetapi setelah itu pengangguran mengalami penurunan. Pada 2013 dan 2015 pengangguran mengalami peningkatan lagi menjadi 6,17 persen dan 6,28 persen, yang dikarenakan adanya peningkatan angkatan kerja tetapi tidak diimbangi dengan ketersediaan lapangan pekerjaan.



Sumber : BPS, 2020.

Gambar 2. TPT di Indonesia Pada 2011-2018 (Persen)

Perkembangan inflasi di Indonesia mengalami fluktuasi selama 2011-2018. Pada 2011-2013 memiliki tren yang meningkat secara ekstrim, dengan peningkatan sebesar 4,58 persen pada 2012-2013. Inflasi yang tinggi ini terjadi karena dampak dari adanya kenaikan harga BBM menjelang hari raya Idul Fitri dan kebijakan pengurangan impor. Namun, pada 2013-2016 memiliki tren yang menurun dengan kondisi terekstrim pada 2014-2015 terjadi penurunan sebesar 5,51 persen. Pada 2016-2018 inflasi bergejolak sedikit dengan rata-rata sebesar 4,18 persen.

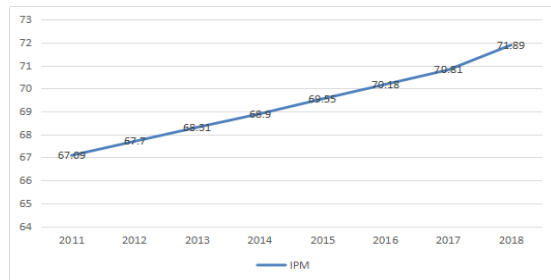


Sumber: BPS, 2020.

Gambar 3. Inflasi di Indonesia Pada 2011-2018 (Persen)

IPM di Indonesia memiliki tren yang terus meningkat. Pada 2011-2015 nilai IPM

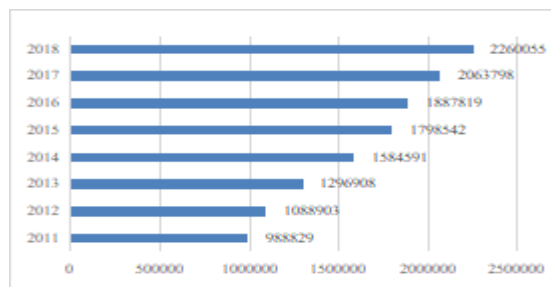
berada di bawah 70 dan masuk dalam kategori sedang, kemudian pada 2016-2018 nilai IPM-nya meningkat lagi menjadi di atas 70. Hal ini menandakan kualitas sumber daya manusia di Indonesia mengalami kemajuan dengan perkembangan yang signifikan. Namun, tetap terdapat permasalahan terutama pada peningkatan IPM yang tidak dapat diikuti dengan kecepatan penurunan pengangguran.



Sumber: BPS, 2020.

Gambar 4. IPM di Indonesia Pada 2011-2018

UMP di Indonesia pada 2011-2018 mengalami tren meningkat dengan rata-rata pertumbuhan UMP sebesar 12,67 persen. Adapun penyebabnya karena semakin meningkatnya harga dan kebutuhan hidup masyarakat. Hal ini, berakibat pekerja menginginkan adanya kenaikan upah. Untuk itu, pemerintah sebagai fasilitator antara pekerja dan pengusaha berupaya untuk dapat menetapkan UMP yang sesuai dengan keinginan pekerja dan kemampuan pengusaha. Untuk itu, pengusaha tetap diberikan ruang agar tetap berinvestasi di wilayah tersebut guna menyerap tenaga kerja yang ada.



Sumber: BPS, 2020

Gambar 5. UMP di Indonesia Pada 2011-2018 (Rupiah)

**Hasil Estimasi Model Data Panel**

Hasil dari *Chow test* diperoleh nilai probabilitas *Chi-square* sebesar  $0,0000 < 0,05$  dan *Hausman test* dengan nilai probabilitas

*Chi-square* sebesar  $0,0004 < 0,05$ . Hal ini, berarti dapat disimpulkan bahwa dari hasil *Chow test* dan *Hausman test* model yang terbaik untuk digunakan adalah *fixed effect model*. Berdasarkan hasil nilai probabilitas F-statistik pada model ini bernilai  $0,0000 < 0,05$ , yang artinya dari inflasi, IPM, dan UMP minimal terdapat satu variabel yang berpengaruh terhadap pengangguran di Indonesia. Uji koefisien determinasi (*Adj R-Square*) diperoleh sebesar 89,44 persen, yang artinya inflasi, IPM, dan UMP dapat menjelaskan terhadap pengangguran sebesar 89,44 persen sedangkan sisanya yang 10,56 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Tabel 1. Hasil Pengujian

Variable	Coefficient	Prob.
C	24.69407	0.0000
INF	-0.005148	0.0446
IPM	-5.450613	0.0000
UMP	0.000302	0.9024
R-Squared	0.9226	
Adj R-Squared	0.8944	
Prob(F-statistic)	0.0000	

Sumber: Hasil data olahan penelitian, 2020.

Inflasi memiliki koefisien sebesar minus 0,005148 dengan nilai probabilitas sebesar  $0,0446 < 05$ , yang artinya inflasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengangguran di Indonesia. Jadi, meningkatnya inflasi akan menurunkan pengangguran di Indonesia dan sebaliknya, menurunnya inflasi akan meningkatkan pengangguran di Indonesia. Kondisi yang terjadi sesuai dengan teori Phillips yang mengatakan bahwa apabila inflasi naik maka akan menurunkan tingkat pengangguran. Hasil dari penelitiannya sama dengan penelitian Putri (2015), yang mengungkapkan bahwa inflasi berpengaruh negatif terhadap pengangguran.

Indeks pembangunan manusia memiliki koefisien sebesar minus 5,450613 dengan nilai probabilitas sebesar  $0,0000 < 0,05$ , yang artinya IPM berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengangguran di

Indonesia. Adanya peningkatan IPM akan menurunkan pengangguran di Indonesia dan sebaliknya, menurunnya IPM akan meningkatkan pengangguran di Indonesia. Keadaan ini sesuai dengan teori pertumbuhan baru yang berpendapat bahwa indeks pembangunan manusia memiliki pengaruh terhadap tingkat pengangguran. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Mahroji & Nurkhasanah (2019) yang menyatakan bahwa indeks pembangunan manusia berpengaruh negatif terhadap pengangguran.

UMP memiliki koefisien sebesar 0.000302 dengan nilai probabilitas sebesar  $0,9024 > 0,05$ , sehingga UMP tidak signifikan terhadap pengangguran di Indonesia. Hal ini, tidak sesuai dengan hasil penelitian Prawira (2018), yang mengungkapkan bahwa UMP berpengaruh positif terhadap pengangguran. Akan tetapi, hasilnya sesuai dengan penelitian Hartanto & Masjkuri (2017), yang menyatakan bahwa upah minimum tidak signifikan terhadap pengangguran. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kebijakan UMP merupakan instrumen yang diterapkan pemerintah dalam upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, adanya UMP akan menjadi kendala bagi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi agar tetap memiliki daya saing. Untuk itu, dalam penetapan UMP pemerintah juga mempertimbangkan kemampuan dari perusahaan. Dengan demikian, adanya kesepakatan antara pemerintah dan pengusaha dalam penetapan UMP tidak menciptakan peningkatan harga tenaga kerja secara signifikan, sehingga tidak menciptakan kondisi penawaran tenaga kerja melebihi permintaannya yang dapat meningkatkan pengangguran. Disamping itu, kebijakan ini juga tidak menciptakan terjadinya penurunan penyerapan tenaga kerja akibat tidak sebandingnya antara pertumbuhan tenaga kerja dengan penyerapan tenaga kerja.

Dari ketiga puluh tiga provinsi yang ada, terdapat tiga provinsi di Indonesia yang memiliki banyak pengangguran, yakni Jakarta, Kalimantan Timur, dan Banten. Tingginya pengangguran di Jakarta karena sebagai ibu kota dengan populasi penduduk yang padat mengakibatkan persaingannya semakin ketat, sehingga banyak tenaga kerja yang tidak dapat terserap di pasar.

Peningkatan pengangguran di Kalimantan Timur terjadi akibat dampak dari krisis ekonomi global yang mengakibatkan jatuhnya sektor pertambangan batu bara dan migas yang mengakibatkan banyaknya pemberhentian hubungan kerja (PHK). Provinsi Banten memiliki pengangguran yang tinggi akibat adanya tuntutan kenaikan upah minimum yang tinggi tetapi tidak diikuti dengan peningkatan produktifitas yang mengakibatkan perusahaan menjadi tidak efisien, sehingga terjadinya tren dari industri padat karya melakukan relokasi usahanya ke wilayah lain. Untuk itu, dalam mengatasi pengangguran yang terjadi, pemerintah dapat meningkatkan potensi daerah, regulasi yang baik, serta ketrampilan dan pendidikan masyarakat.

#### SIMPULAN

Penelitian determinasi pengangguran di Indonesia menggunakan metode regresi data panel dari 33 provinsi pada 2015-2018, dengan model yang sesuai *fixed effect model*. Adapun hasilnya inflasi dan IPM berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengangguran di Indonesia. Namun, UMP tidak signifikan terhadap pengangguran di Indonesia. Fenomena ini, mengungkapkan bahwa pengangguran di Indonesia yang disebabkan inflasi dan IPM sesuai dengan kurva Philips dan teori pertumbuhan baru. Untuk itu, dalam penelitian selanjutnya perlu menggunakan pengangguran berdasarkan tingkat pendidikan dan menggunakan indeks kebutuhan hidup minimum, agar dapat diketahui kluster penganggurannya, sehingga akan mempermudah penanggulangannya.

#### REFERENSI

Anwar, A. (2017). Peran Modal Manusia terhadap Pertumbuhan Ekonomi Regional di Jawa. *Jurnal Economia*, 13(1), 79-94. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21831/economia.v13i1.13323>

Arizal, M., & Marwan. (2019). Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto dan Indeks Pembangunan Manusia terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ecogen*, 2(3), 433-442.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24036/jmpe.v2i3.7414>

Astid, E., & Soekapdjo, S. (2020). Pengaruh Inflasi, Jumlah Penduduk, IPM, PMA, dan PMDN terhadap Tingkat Pengangguran di Indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(2), 319-325. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29264/jfor.v22i2.7343>

Firdhania, R., & Muslihatinningsih, F. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran di Kabupaten Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 4(1). 117-121. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v4i1.474>

Hariyanti, D., & Soeharjoto. (2020). Pengaruh Ekonomi Global dan Domestik Terhadap Inflasi di Indonesia. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 5(1), 64-76. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30737/ekonika.v5i1.453>

Hartanto, T. B., & Masjkuri, S. U. (2017). Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk, Pendidikan, Upah Minimum dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terhadap Jumlah Pengangguran di Kabupaten dan Kota Provinsi Jawa Timur Tahun 2010-2014. *Jurnal Ilmu Ekonomi Terapan*, 2(1), 1-11. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20473/jiet.v2i1.5502>

Helvira, R. & Rizki, E.P. (2020). Pengaruh Investasi, Upah Minimum dan IPM Terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Kalimantan Barat. *JIsEB*, 1(1) 54-62.

Idris, M. (2020). Maksud Terselubung AS Memasukkan RI sebagai Negara Maju. *Kompas*. Repéré à <https://money.kompas.com/read/2020/02/22/104551926/maksud-terselubung-as-memasukkan-ri-sebagai-negara-maju?page=all>

Kaufman, B., & Hotchkiss, J. L. (1999). *The Economics of Labor Markets* (Fifth Edition). Georgia: The Dryden Press.

Latifah, N., Rotinsulu, D. C., & Tumillar, R. L. (2017). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Indeks Pembangunan Manusia terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka dan Dampaknya Pada Jumlah

- Penduduk Miskin di Kota Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 17(02), 106-117.
- Mahihody, A. Y., Engka, D. S. M., & Luntungan, A. Y. (2018). Pengaruh Upah dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap Pengangguran di Kota Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 18(3), 24-34.
- Mahroji, D., & Nurkhasanah, I. (2019). Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia terhadap Tingkat Pengangguran di Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi-Qu*, 9(1), 51-72. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35448/jequ.v9i1.5436>
- Malthus, T. R. (1798). *An Essay on the Principle of Population*. London: J. Jhonson.
- Mankiw, N. G. (2018). *Macroeconomics* (Tenth Edit). US: Macmillan International Higher Education.
- Mansur, N., Engka, D., & Tumangkeng, S. (2014). Analisis Upah terhadap Pangaangguran di Kota Manado Tahun 2003-2012. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 14(2), 14-28. Repéré à <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/4182/3711>
- Muda, R., Koleangan, R., & Kalangi, J. B. (2019). Pengaruh Angka Harapan Hidup, Tingkat Pendidikan Dan Pengeluaran Perkapita Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Sulawesi Utara Pada Tahun 2003-2017. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 19(1), 44-55.
- Ningsih, D., & Andiny, P. (2018). Analisis Pengaruh Inflasi dan Pertumbuhan Ekonomi terhadap Kemiskinan Indonesia. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 2(1), 53-61. <https://doi.org/https://doi.org/10.1234/jse.v2i1.777>
- Patinkin, D. (1949). Involuntary Unemployment and the Keynesian Supply Function. *The Economic Journal*, 59(235), 360-383. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2226869>
- Prasetyoningrum, A. K., & Sukmawati, U. S. (2018). Analisis Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Pertumbuhan Ekonomi, dan Pengangguran terhadap Kemiskinan di Indonesia. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 6(2), 217-240. <https://doi.org/10.21043/equilibrium.v6i2.3663>
- Prawira, S. (2018). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum Provinsi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Pengangguran Terbuka di Indonesia. *Jurnal Ecogen*, 1(1), 162-168. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v1i1.4735>
- Probosiwi, R. (2016). Pengangguran dan Pengaruhnya terhadap Tingkat Kemiskinan. *Jurnal Penelitian Kesejahteraan Sosial*, 15(2), 89-100.
- Putri, Rizka F. (2015). Analisis Pengaruh Inflasi, Pertumbuhan Ekonomi dan Upah terhadap Pengangguran Terdidik. *Economics Development Analysis Journal*, 4(2), 175-181. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/e-daj.v4i2.14821>
- Samuelson, P. A., & Nordhaus, W. D. (2010). *Economics* (19 Edition). Boston: McGraw Hill.
- Soeharjoto. (2020). Factors That Affect Inequality Distribution Income in Central Java. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(3), 122-130. <https://doi.org/https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i03.1196>
- Soeharjoto, & Danova, G. K. (2020). Pengaruh Makro Ekonomi terhadap Cadangan Devisa di Asean-5. *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 68-76. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/jeco.v4i1.7732>
- Soekapdjo, S., & Esther, A. M. (2019). Determinasi Pertumbuhan Ekonomi Berkelanjutan di Asean-3. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 176-182. <https://doi.org/https://doi.org/10.31849/jie.v16i2.2978>
- Sulistiawati, R. (2012). Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia. *Jurnal Eksos*, 8(3), 195-211.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2015). *Economic Development*. Harlow: Pearson.
- Weiss, Y. (2009). *Work and Leisure: A*



history of Ideas. *Journal of Labor Economics*, 27(1), 1-20.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1086/596993>

Yanti, N. F., Anam, H., & Adda, H. W. (2017). Analisis Pengaruh Inflasi, Investasi dan PDRB terhadap Tingkat Pengangguran di Wilayah Sulawesi Periode 2010-2014. *e Jurnal Katalogis*, 5(4), 138-149.

## Budaya Kerja WFH di Masa Pandemi COVID-19 : Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan di Industri Ritel

William Widjaja<sup>1</sup>, Marco Ashadi<sup>2</sup>, Verina Cornellia<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pradita, [william.widjaja@pradita.ac.id](mailto:william.widjaja@pradita.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Pradita, [marco.ashadi@pradita.ac.id](mailto:marco.ashadi@pradita.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Pradita, [verina.cornellia@student.pradita.ac.id](mailto:verina.cornellia@student.pradita.ac.id)

### ABSTRACT

*The COVID-19 pandemic that has occurred since the beginning of 2020 has had a considerable impact on community life in the world, especially in Indonesia. Efforts to prevent the corona virus by implementing rules for work, study, at home. The company's performance will increase if its employees have comparable productivity. During this pandemic, entrepreneur who carry out their activities by asking their employees to remain productive by completing their work from home or what is commonly called work from home (WFH). Employee work productivity is very important in encouraging company performance so that the company can survive and compete in this Covid-19 pandemic, where employee work productivity is very effective by a new work culture called WFH. Based on the results of statistical tests which show the results that partially WFH work culture has a positive and significant effect on employee work productivity at PT. Asiana Anugerah Lestari. Furthermore, the results of the unpaired t-test show that there is no significant difference between the productivity of employees who have or have not had children. This result is in line with the descriptive statistics which show that 40% of respondents said nothing at all during WFH and 60% experienced technical problems. This study aims to see the effectiveness of work in the retail industry during a pandemic and the extent to which work from home has an effect on work productivity in the food and beverage retail industry.*

**Keywords :** WFH, industry, retail, productivity, employee

### ABSTRAK

Pandemi COVID-19 yang telah terjadi semenjak awal tahun 2020 telah memberikan dampak yang cukup besar terhadap kehidupan bermasyarakat di dunia khususnya di Indonesia. Upaya pencegahan virus corona dengan diberlakukannya aturan bekerja, belajar, beribadah di rumah. Kinerja perusahaan akan meningkat jika karyawannya memiliki produktivitas yang sebanding. Di masa pandemi ini, pelaku bisnis melakukan aktivitasnya dengan meminta karyawannya untuk tetap produktif dengan menyelesaikan pekerjaannya dari rumah atau yang biasa disebut *work from home* (WFH). Produktivitas kerja karyawan amat sangat penting di dalam mendorong kinerja perusahaan agar perusahaan tetap mampu bertahan dan bersaing di masa pandemi Covid-19 ini yang mana, produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya kerja baru yang disebut dengan WFH. Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa budaya kerja WFH secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Asiana Anugerah Lestari. Selanjutnya, hasil uji t tidak berpasangan menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang nyata antara produktivitas karyawan yang telah memiliki anak ataupun belum memiliki anak. Hasil ini sejalan dengan statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa 40% responden mengatakan tidak memiliki kendala sama sekali selama WFH dan 60% mengalami kendala teknis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja karyawan di industri ritel di masa pandemi dan sejauh mana pengaruh *work from home* terhadap produktivitas kerja di industri *food and beverage retail*.

**Kata Kunci :** WFH, industri, ritel, produktivitas, karyawan

Naskah diterima: 04-05-2021, direvisi: 21-04-2021, diterbitkan: 01-06-2021

## PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 yang telah terjadi semenjak awal tahun 2020 telah memberikan dampak yang cukup besar terhadap kehidupan bermasyarakat di dunia khususnya di Indonesia. Semenjak pandemi COVID-19 ditetapkan, pemerintah Indonesia melakukan kampanye dengan jargon “bekerja, belajar dan beribadah di rumah” yang artinya meminta masyarakat untuk melakukan segala aktivitasnya dari rumah dengan menggunakan media internet sebagai alat komunikasi. Hal ini dilakukan untuk menekan tingkat penyebaran COVID-19 yang semakin meluas di beberapa wilayah di Indonesia. Selain kampanye tersebut, pemerintah juga mengeluarkan berbagai paket kebijakan dan aturan mulai dari tingkat pusat, daerah, hingga kabupaten kota yang salah satunya melarang beberapa sektor untuk menghentikan aktivitasnya dan memberikan pengecualian untuk beberapa sektor lainnya untuk tetap menjalankan aktivitasnya dengan memberlakukan protokol kesehatan yang ketat. Kebijakannya ini tentunya sangat berpengaruh negatif terhadap pertumbuhan ekonomi negara karena ruang gerak berbagai sektor bisnis yang menjadi sangat sempit sehingga sulit bertumbuh. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pertumbuhan ekonomi Indonesia di kuartal ke dua 2020 menunjukkan minus 5,32 persen hal ini disebabkan dari 17 sektor ekonomi yang dimiliki, 10 sektor mengalami penurunan dan 6 sektor lainnya meningkat tipis dan stagnan serta hanya 1 sektor yang mengalami pertumbuhan yang sangat signifikan yaitu di sektor telekomunikasi (Statistik, 2020).

Dengan kondisi seperti ini, berbagai pelaku bisnis mulai memikirkan dan menerapkan berbagai strategi agar mampu bertahan hingga meningkatkan kinerja bisnisnya. Hamid, Maheen, Cheem, & Yaseen (2017) menyampaikan bahwa kinerja perusahaan dapat ditingkatkan melalui program kegiatan manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada peningkatan produktivitas karyawan. Sugiyarto (2016) menjelaskan bahwa naik dan turunnya kinerja suatu organisasi bisnis

sangat berhubungan erat dengan produktivitas karyawannya. Irawati (2018) menambahkan bahwa perusahaan mampu bersaing jika memiliki kinerja perusahaan yang baik dengan didukung oleh produktivitas karyawan yang tinggi. Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa kinerja perusahaan akan meningkat jika karyawannya memiliki produktivitas yang sebanding.

Di masa pandemi ini, pelaku bisnis melakukan aktivitasnya dengan meminta karyawannya untuk tetap produktif dengan menyelesaikan pekerjaannya dari rumah atau yang biasa disebut work from home (WFH). WFH identik dengan melakukan pekerjaan kantor, rapat, diskusi, dan koordinasi dengan rekan dan atau mitra kerja dari rumah pegawai masing-masing secara online. Adapun pilihan media yang digunakan bisa berupa *voice call*, *chat* atau *text messenger*, dan *conference call* audio/video. Beberapa pilihan aplikasi video conference pun saat ini beragam seperti Google Meet, Microsoft Team, Zoom, Skype dan lain sebagainya. Menurut Mustajab *et al.*, (2020) berpendapat bahwa WFH memberikan dampak positif maupun negatif terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitiannya juga menemukan bahwa secara menyeluruh produktivitas karyawan cenderung menurun pada masa WFH disebabkan karena kurangnya fasilitas penunjang pekerjaan seperti komputer, jaringan internet dan beberapa gangguan lainnya seperti perasaan jenuh karena berada di lingkungan yang sama dalam waktu yang relative cukup lama dengan keterbatasan kehidupan sosial. Purwanto (2020) juga menjelaskan bahwa WFH memberikan keuntungan dan kerugian bagi kinerja karyawan seperti lebih fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mengikuti jam masuk kantor, tidak perlu mengeluarkan uang untuk membayar ongkos transportasi atau biaya bensin, bisa meminimalisir tingkat stres yang dialami akibat kemacetan lalu lintas dari rumah menuju kantor sedangkan kerugian dari WFH adalah potensi kehilangan motivasi kerja, kenaikan biaya listrik dan internet karena tidak dapat menggunakan fasilitas

kantor hingga dapat menimbulkan masalah keamanan data.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan amat sangat penting di dalam mendorong kinerja perusahaan agar perusahaan tetap mampu bertahan dan bersaing di masa pandemi Covid-19 ini yang mana, produktivitas kerja karyawan sangat

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Industri Ritel**

Ritel menurut Berman B & Evans J (2018) menjelaskan bahwa ritel merupakan suatu usaha bisnis di dalam memasarkan barang atau jasa terhadap konsumen akhir yang digunakan untuk keperluan pribadi maupun rumah tangga. Dari berbagai pendapat tersebut maka, dapat disimpulkan bahwa industri ritel merupakan industri bisnis yang aktivitasnya memberikan upaya maksimal melalui strategi bauran ritel agar barang atau jasa yang ditawarkan ke end user memiliki nilai tambah (*added value*) sehingga konsumen merasa puas (*satisfy*) terhadap produk atau jasa yang telah dibeli.

Berbagai penelitian telah dilakukan terkait industri ritel. Berbagai sektor industri terkena dampak pandemi Covid-19 sehingga perekonomian menurun. Kartikaningsih & Nugraha (2020) menjelaskan bahwa dampak pada industri ritel dinilai medium. Artinya, industri ritel masih bisa bertahan di tengah pandemi, meskipun mengalami penurunan. Penelitian yang dilakukan di PT Lottemart Wholesale07 oleh Darono (2019) menjelaskan bahwa perusahaan ritel yang ada saat ini terus mengembangkan strategi usahanya dengan cara melakukan penembusan pasar dan strategi penetapan harga, jadi baik dari sistem informasi maupun dari sisi manajemen terus diperbaiki agar mampu bersaing di tengah kondisi penjualan yang menurun cukup signifikan.

### **Produktivitas**

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor penting di dalam mendorong kinerja organisasi sehingga organisasi mampu terus bersaing dan mampu bertahan dari waktu ke waktu di segala kondisi yang dihadapi khususnya di

dipengaruhi oleh budaya kerja baru yang disebut dengan WFH. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja karyawan di industri ritel di masa pandemi, dan sejauh mana pengaruh WFH terhadap produktivitas kerja di industri *food and beverage retail*.

masa pandemi Covid-19. Mathis & Jackson (2012) mengartikan produktivitas sebagai ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerja yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut guna melihat rasio antara input dan output. Sinungan (2014) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan sebuah konsep dimana menciptakan lebih banyak barang dan jasa (output) bagi kehidupan manusia, dengan menggunakan sumber daya yang serba terbatas. Dari beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan di dalam memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sumber daya yang tersedia dengan menghasilkan output semaksimal mungkin.

Berbagai penelitian telah dilakukan terkait produktivitas kerja. Sumarni (2020) menunjukkan bahwa adanya pembatasan aktivitas untuk mencegah Covid-19 menyebabkan terganggunya rantai pasokan dan juga perubahan ketenagakerjaan akibat *work from home*. Hal ini menurunkan produktivitas dari industri ritel. Asbari, Novitasari & Sestri (2020) menyebutkan untuk menciptakan kesiapan berubah pada diri karyawan dilakukan dengan menumbuhkan nilai-nilai positif dari karyawan sehingga perubahan yang dilakukan untuk bisa terus berproduktif dapat mencapai kesuksesan yang diharapkan. Dampak wabah Covid-19 kepada perekonomian dialami oleh seluruh negara, termasuk industri ritel. Penelitian Nalini (2021) menyebutkan dengan adanya Covid-19 transformasi digital perlu dilakukan demi mendukung usaha pengusaha. Berjalannya usaha harus diimbangi dengan produktivitas dari

industri tersebut, walaupun terkendala oleh keadaan seperti pembatasan tenaga kerja.

Nasution, Mahargiono & Soesatyo (2016) melakukan penelitian dengan tujuan menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan, suasana organisasi dan etos kerja terhadap produktivitas di PT HP Metals Indonesia. Dimana pada penelitian tersebut produktivitas diukur melalui tiga aspek yakni; kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu penyelesaian. Sejalan dengan Hanaysha (2016) bahwa produktivitas dapat diukur melalui jumlah output pekerjaan, kecepatan dan efisiensi kerja, kualitas pekerjaan dan ketercapaian target. Dari beberapa pendapat tersebut maka, penelitian ini akan mengukur produktivitas berdasarkan: kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan serta ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan.

#### **Working From Home (WFH)**

Di masa pandemi COVID-19 banyak perusahaan yang menerapkan WFH agar perusahaan tetap bisa produktif. WFH merupakan sebuah cara bekerja yang dilakukan dari rumah dengan menggunakan media internet sebagai alat komunikasi. Bloom (2015) menjelaskan bahwa WFH juga biasa disebut sebagai *telecommuting* atau *telework* sebenarnya bukanlah hal yang baru dalam dunia kerja. Begitupun Mungkasa (2020) menyampaikan bahwa WFH adalah pengaturan bekerja leluasa yang memungkinkan bekerja jauh dari kantor sepanjang atau sebagian waktu. Penelitian Ilham (2020) menunjukkan bahwa *Work From Home* menjadi kendala dalam menjalankan suatu usaha, namun dengan era digital saat ini strategi dalam pemanfaatan teknologi menjadi solusi untuk tetap menjaga kualitas maupun pelayanan suatu usaha. Dalam hal penjualan industri ritel masih bisa dilakukan dengan platform *online*. Strategi dalam produksi industri ritel perlu dikaji ulang.

Berbagai literatur menjelaskan bahwa WFH atau *telework* identik dengan skema praktek kerja leluasa atau *flexible work* atau waktu leluasa (*flexi time*). Menurut Mungkasa (2020) *flexi time* dibagi menjadi

beberapa jenis yaitu: *Fixed Working Hours* yaitu sistem kerja yang memungkinkan karyawan dapat dengan bebas memilih sesi kerjanya setiap hari sesuai ketetapan perusahaan sepanjang memenuhi jumlah minimal 40 jam seminggu, *Flexible Working Hours* yaitu sistem kerja yang memungkinkan pegawai bekerja leluasa sepanjang memenuhi jumlah waktu minimal adalah 40 jam per minggu, dan *Variable Working Hours* yaitu sistem kerja yang mengharuskan pegawai hadir pada jam tertentu di kantor dan pegawai dapat menetapkan sendiri waktu selebihnya. Penelitian yang dilakukan Vries, Tummers & Bekkers (2019) membagi WFH menjadi dua jenis yaitu bekerja penuh waktu dari rumah (*working fully form home*) dan bekerja sebagian waktu dari rumah (*working partly from home*). Berdasarkan uraian tersebut maka, penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

Ho1: Tidak ada pengaruh signifikan antara budaya kerja WFH terhadap produktivitas kerja.

Ha1: Terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja WFH terhadap produktivitas kerja.

Ho2: Tidak ada perbedaan produktivitas secara nyata antara karyawan yang memiliki anak dengan yang tidak memiliki anak.

Ha2: Terdapat perbedaan produktivitas secara nyata antara karyawan yang memiliki anak dengan yang tidak memiliki anak.

Ho3: Tidak ada perbedaan produktivitas secara nyata antara karyawan yang memiliki gangguan dengan yang tidak.

Ha3: Terdapat perbedaan produktivitas secara nyata antara karyawan yang memiliki gangguan dengan yang tidak.

#### **METODE PENELITIAN**

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asiana Anugerah Lestari yang berjumlah  $\pm 50$  orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling*

dengan metode *purposive sampling* yaitu mengambil sampel dari populasi yang ada dengan ciri-ciri tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan mampu menjawab pertanyaan atau rumusan penelitian. Adapun ciri-ciri responden yang akan dijadikan sampel, antara lain: karyawan bekerja secara WFH, karyawan memiliki tugas atau pekerjaan yang masih memungkinkan untuk dilakukan secara WFH, dan karyawan yang anggota keluarganya juga harus melakukan kegiatan (bekerja, sekolah atau kuliah) di rumah.

Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan analisis regresi sederhana untuk mencari tahu hubungan kausalitas antar variabel. Skala likert adalah skala psikometrik yang biasa digunakan pada data kuesioner, biasanya pada penelitian berupa survei (Sugiyono, 2012). Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Tabel 1. Bobot Penilaian Skala Likert

Jawaban	Bobot Penilaian
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2012)

## PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahaan dari suatu pernyataan pada kuesioner di dalam mengukur suatu variabel. Melihat validitas sebuah instrumen adalah dengan membandingkan nilai dari *corrected item-total correlation* dengan nilai *r* tabel. Jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari *r* tabel maka dikatakan valid dan sebaliknya jika lebih kecil maka tidak valid. Syarat validitas pada penelitian ini adalah jika *r* hitung  $\geq 0,361$  dengan level signifikansi 5%. Hasil uji validitas instrumen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Metode penelitian ini digunakan untuk memperoleh angka penafsiran pada kuesioner. Pada umumnya, untuk menentukan besarnya kelas (panjang interval) digunakan rumus:

$$C = \frac{X_n - X_1}{k} \dots\dots\dots (1)$$

Dimana:

C = perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)

K = banyaknya kelas

X<sub>n</sub> = nilai observasi terbesar

X<sub>1</sub> = nilai observasi terkecil

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah:

$$M = \frac{\sum f(x)}{n} \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

M = Angka penafsiran

f = Frekuensi jawaban

x = Skala nilai

n = Jumlah seluruh jawaban

Hipotesis untuk menentukan pengaruh antar variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Indikator variabel dalam penelitian, meliputi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu penyelesaian. Indikator kuantitas diukur dari target perusahaan, produktivitas, dan beban kerja. Indikator kualitas, meliputi kesalahan kerja, standar kualitas perusahaan, dan komplain. Ketepatan waktu penyelesaian, meliputi *on time* dan *in time*.

Tabel 2. Uji Validitas Tahap 2

Indikator	rh <sub>hit</sub>	r <sub>tab</sub>	Kesimpulan
Kuantitas kerja	0,582	0,361	Valid
	0,492	0,361	Valid
Kualitas Kerja	0,444	0,361	Valid
	0,367	0,361	Valid
Ketepatan waktu penyelesaian	0,393	0,361	Valid
	0,463	0,361	Valid
	0,444	0,361	Valid

Sumber: Pengolahan Data (2020)

Tabel 2 menunjukkan bahwa setelah dilakukan pengujian ulang menghasilkan seluruh pernyataan memiliki nilai *rh<sub>hit</sub>* yang lebih besar dari nilai *r<sub>tab</sub>* yang artinya

seluruh pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan uji statistik lebih lanjut.

**Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Salah satu metode pengujian realibilitas adalah dengan menggunakan metode *alpha cronbach* ( $\alpha$ ). Tingkat realibilitas dengan metode alpha conbrach diukur berdasarkan skala 0 sampai 100. Jika nilai alpha conbrach di atas 70% (0,7) maka dapat dikatakan reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak IBM SPSS versi 22:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai ( $\alpha$ )	Syarat ( $\alpha$ )	Kesimpulan
Produktivitas kerja	0,722	0,70	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini reliabel atau secara konsisten dapat mengukur variabel produktivitas kerja sehingga dapat dilakukan pengujian statistik lebih lanjut.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan salah satu uji asumsi sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk membangun suatu persamaan regresi sederhana. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati. Penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov smirnov* untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Syarat data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berikut adalah hasil uji *kolmogorov smirnov*:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Nilai	Syarat	Kesimpulan
0,219	0,05	Berdistribusi normal

Sumber: Pengolahan Data (2020)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,219 > 0,05$  yang dapat diartikan bahwa data berdistribusi normal dan dapat dilakukan pengujian regresi sederhana.

**Regresi Linear Sederhana**

Regresi linear sederhana adalah suatu metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil uji regresi linear sederhana dengan IBM SPSS 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Signifikansi budaya kerja WFH

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. error		
(Constant)	34.828	.544		.000
WFH	10.172	2.979	.542	.002

Sumber: Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 5 maka persamaan regresi linear sederhana yang dihasilkan pada penelitian ini adalah

$$Y = 34,828 + 10,172 \dots\dots\dots (3)$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara statistik nilai dari produktivitas karyawan di PT Asiana Anugerah Lestari adalah sebesar 45 yang berasal dari nilai konstanta sebesar 34,828 di tambah koefisien dari budaya kerja WFH yaitu 10,172. Secara statistik artinya adalah setiap budaya kerja WFH ditingkatkan satu satuan unit maka nilai produktivitas akan meningkat sebesar 10,172 dengan standar error untuk persamaan ini adalah sebesar 2,979.

**Uji t (uji parsial)**

Uji t atau dikenal dengan uji parsial merupakan pengujian yang dilakukan untuk mencari tahu pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan

membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Pada taraf signifikansi 5% maka, budaya WFH dapat dikatakan berpengaruh terhadap produktivitas kerja apabila nilai t hitung lebih besar dari 2,048. Pada tabel 5.7 terlihat bahwa nilai t hitung adalah sebesar 3,415 > 2,048 yang artinya bahwa hipotesis alternatif dapat diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja WFH terhadap produktivitas karyawan di PT Asiana Anugerah Lestari.

**Uji t Tidak Berpasangan**

Uji t tidak berpasangan yaitu sebuah uji statistik untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan nyata atau tidak antara satu sampel dengan sampel lainnya yang tidak berpasangan. Teknik pengambilan keputusan pada uji adalah jika nilai signifikansi two tailed  $\leq 0,05$  maka, hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif. Terdapat dua hipotesis yang perlu diuji yaitu:

Ho1: Tidak ada perbedaan produktivitas secara nyata antara karyawan yang memiliki anak dengan yang tidak memiliki anak

Ha1: Terdapat perbedaan produktivitas secara nyata antara karyawan yang memiliki anak dengan yang tidak memiliki anak

Ho2: Tidak ada perbedaan produktivitas secara nyata antara karyawan yang memiliki gangguan dengan yang tidak

Ha2: Terdapat perbedaan produktivitas secara nyata antara karyawan yang memiliki gangguan dengan yang tidak.

Hasil uji t tidak berpasangan terhadap dua hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Uji t tidak berpasangan berdasarkan kepemilikan anak

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
	F	Sig.	t	Sig. (2- tailed)
Equal variances assumed	10.691	.003	- 2.613	.014
Equal			-	.090

variances not assumed	1.900
-----------------------------	-------

Sumber: Pengolahan Data (2020)

Hasil uji signifikansi pada Levene's test menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,03 < 0,05 yang artinya tidak ada kesamaan varians data antara dua kelompok sehingga nilai signifikansi yang digunakan untuk pengambilan keputusan adalah nilai signifikansi pada baris *equal variances not assumed* yaitu sebesar 0,090 > 0,05 yang artinya adalah menerima hipotesis nol yaitu tidak adanya perbedaan nyata antara produktivitas karyawan yang memiliki anak dengan yang tidak memiliki anak.

Tabel 7. Uji t tidak berpasangan berdasarkan kendala WFH

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
	F	Sig.	t	Sig. (2- tailed)
Equal variances assumed	.896	.352	1.764	.089
Equal variances not assumed			1.819	.080

Sumber: Pengolahan Data (2020)

Hasil uji signifikansi pada Levene's test menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,352 > 0,05 yang artinya terdapat kesamaan varians data antara dua kelompok sehingga nilai signifikansi yang digunakan untuk pengambilan keputusan adalah nilai signifikansi pada baris *equal variances assumed* yaitu sebesar 0,089 > 0,05 yang artinya adalah menerima hipotesis nol yaitu tidak adanya perbedaan nyata antara produktivitas karyawan yang menghadapi kendala saat WFH dengan yang tidak menghadapi kendala saat WFH.

**Pengaruh Budaya WFH terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa budaya kerja WFH secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas



kerja karyawan di PT. Asiana Anugerah Lestari. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil bahwa bekerja dari rumah (WFH) dapat meningkatkan produktivitas kerja (Noonan, & Glass, 2012; Amador, 2016; Simarmata, 2020).

Selanjutnya, hasil uji t tidak berpasangan menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang nyata antara produktivitas karyawan yang telah memiliki anak ataupun belum memiliki anak. Dilihat dari hasil statistik deskriptif hal tersebut dapat dijelaskan karena hanya sebesar 30% responden saja yang telah memiliki anak sedangkan 70% belum memiliki anak. Statistik deskriptif juga menunjukkan hanya 10% dari 30% responden yang merasa bahwa mengawasi anak menjadi kendala di dalam melakukan WFH. Dugaan lain yang memungkinkan hal tersebut terjadi adalah adanya anggota keluarga lain yang membantu mengawasi anak mereka saat mereka harus bekerja dari rumah dan justru dengan WFH motivasi kerja lebih meningkatkan dikarenakan mereka merasa lebih dekat dengan keluarga, stress kerja dapat berkurang karena tidak harus melewati lalu lintas yang relatif padat setiap harinya (Simarmata, 2020).

Selain itu, hasil uji t tidak berpasangan juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan nyata antara produktivitas karyawan yang memiliki kendala teknis selama WFH dengan yang tidak memiliki kendala teknis. Hasil ini sejalan dengan statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa 40% responden mengatakan tidak memiliki kendala sama sekali selama WFH dan 60% mengalami kendala teknis seperti jaringan internet yang lemot, komunikasi dengan klien, mengawasi anak sekolah online, koordinasi dengan tim, rekan maupun pimpinan. Namun, kendala-kendala teknis tersebut dapat ditangani oleh karyawan seperti; internet yang lemot, mereka dapat mencari tempat atau lokasi diluar rumah yang memiliki sarana internet dengan koneksi yang cepat terbukti terdapat 40% responden yang tidak selalu bekerja di rumah, dan 23% responden yang justru tidak bekerja di rumah. Komunikasi dengan klien dan koordinasi dengan tim, rekan maupun pimpinan juga tetap dapat ditangani dengan

menggunakan teknologi seperti platform zoom, gmeet, skype, dll. Apalagi karyawan-karyawan di PT Asiana Anugerah Lestari berada dijarak usia 22-35 tahun yang artinya diisi oleh karyawan-karyawan dari generasi millennial maupun generasi Z yang secara karakteristik sangat fasih di dalam mengadopsi teknologi sehingga kendala-kendala teknis terkait penggunaan teknologi dapat tertangani dengan baik. Disamping itu, budaya WFH yang sudah terbentuk hampir satu tahun semenjak penelitian ini dilakukan memberikan implikasi baik secara individu maupun kolektif atau organisasi. Secara individu selama WFH karyawan merasakan kualitas kerja yang lebih baik maupun lebih produktif dikarenakan minimnya waktu yang dihabiskan untuk mengobrol serta kegiatan lain yang dianggap kurang penting antar kolega sehingga karyawan dapat lebih fokus dan menjadi lebih produktif. Selain itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dirasakan lebih baik serta stress kerja menurun dikarenakan karyawan dapat mengatur waktu kerja mereka lebih fleksibel dan tidak perlu ke tempat kerja setiap hari yang dapat menguras energi fisik ketika menempuh jarak dari tempat tinggal ke tempat dimana mereka bekerja. Dari sisi organisasi, budaya WFH meningkatkan efisiensi dari sisi biaya transportasi, insentif lembur dan operasional kantor dikarenakan karyawan menggunakan sumber daya yang dimiliki secara individu.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan maka, kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja WFH dengan produktivitas karyawan di PT Asiana Anugerah Lestari. tidak ada perbedaan nyata antara produktivitas karyawan yang telah memiliki anak maupun belum. Tidak ada perbedaan nyata antara produktivitas karyawan yang memiliki kendala teknis selama WFH maupun yang tidak memiliki kendala.

Saran yang bisa diberikan yaitu pada penelitian ini terbatas pada sistem kerja WFH di dalam mengukur produktivitas kerja. Bagi peneliti yang tertarik untuk

melakukan riset lebih jauh terkait ini dapat menambahkan variabel-variabel lainnya seperti motivasi kerja, stress kerja, lingkungan kerja. Selain itu, untuk melakukan generalisasi pada penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat melakukan kepada beberapa industri *food and beverage* lainnya dengan jumlah responden yang lebih besar.

## REFERENSI

- Amador, J. M. (2016). *Remote and On-Site Knowledge Worker Productivity and Engagement: A Comparative Study of The Effect of Virtual Intensity and Work Location Preference*. Ohio: Case Western Reserve University.
- Asbari, M., Novitasari, D., & Sestri, F. (2020). JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan) Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 : Studi Kasus pada Industri Ritel. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(3), 183–203.
- Berman B, Evans J, & C. P. (2018). *Retail Management: A Strategic Approach, Global Edition*. New Jersey: Pearson Education Limited.
- Bloom. (2015). Does Working From Home Work? Evidence from A Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 165–218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>.
- Advance
- Darono. (2019). *Inti nusa mandiri*. 13(2), 1–8.
- Hamid, M., Maheen, S., Cheem, A., & Yaseen, R. (2017). Impact of Human Resource Management on Organizational Performance. *Journal of Accounting & Marketing*, 06(01), 1–7. <https://doi.org/10.4172/2168-9601.1000213>
- Hanaysha, J. (2016). Improving employee productivity through work engagement: Empirical evidence from higher education secto. *Management Science Letter*, 61–70.
- Ilham. (2020). *Kondisi Pengusaha Muda Indonesia Di Tengah Pandemi Covid-19 ( Work From Home Dan Strategi Survive )*. 4(1), 59–69.
- Irawati, R. (2018). Pengaruh Produktivitas Karyawan, Kepuasan Karyawan Dan Turn Over Terhadap Keunggulan Bersaing Perusahaan Melalui Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 1–15. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33795/j-adbis.v12i1.35>
- Kartikaningsih, D., & Nugraha. (2020). Pengaruh Nilai Tukar Terhadap Harga Saham Perusahaan Sektor Food and Beverage Di Masa Pandemi Covid-19. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 14(2), 133. <https://doi.org/10.19184/bisma.v14i2.17862>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1 Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah ( Working From Home / WFH ): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Fenomena Bekerja dari Rumah sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya terhadap Produktifitas Kerja. *The International Journal of Applied Business*, 4(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.20473/tijab.V4.I1.2020.13-21>
- Nalini, S. N. L. (2021). Dampak covid-19 terhadap Usaha Mikro, Kecil

- dan Menengah. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(1), 662–669. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesy.v4i1.278>
- Nasution, A. P., Mahargiono, P. B., & Soesatyo, Y. (2016). Effect of Leadership Styles, Organizational Climates and Ethos of Work on Employee Productivity (PT. HP Metals Indonesia The Powder Coating). *Dimensi*, 1–15.
- Noonan, M. C., & Glass, J. L. (2012). *The Hard Truth about Telecommuting*. Washington: Montly Labor Review.
- Purwanto, A. (2020). Stude Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Guru selama Pandemi Covid-19. *Journal of Education, Psychology and Counsleing*, 2(1), 92–100.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 2(1), 73–82.
- Sinungan, M. (2014). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Statistik, B. P. (2020). Ekonomi Indonesia Triwulan II 2020 Turun 5,32 Persen. Retrieved from Badan Pusat Statistik website: <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/08/05/1737/-ekonomi-indonesia-triwulan-ii-2020-turun-5-32-persen.html>
- Sugiyarto. (2016). *Jurnal Sekretari Vol. 3 No. 2 - Juni 2016 I*. 3(2), 1–16.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, Y. (2020). Pandemi Covid-19: Tantangan Ekonomi Dan Bisnis. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6(2), 46–58. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29300/aij.v6i2.3358>
- Vries, H. De, Tummers, L., & Bekkers, V. (2019). The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 570–593. <https://doi.org/10.1177/0734371X18760124>

## Consequences Customer Satisfaction : Service Quality and Perceived Value in the Moments Of Truth

Juliana <sup>1)</sup>, Theresia Jessica <sup>2)</sup>, Monica Widodo <sup>3)</sup>, Jessalyn Tanubrata <sup>4)</sup>

Fakultas Pariwisata, Universitas Pelita Harapan, Indonesia

<sup>1)</sup>[juliana.stpph@uph.edu](mailto:juliana.stpph@uph.edu) (corresponding author)

### ABSTRACT

*This study aims to explain the influence of service quality and perceived value on customer satisfaction at Starbucks US to understand first and second moments of truth. Consumers evaluate the quality when consumers buy an offer and when consuming it. This type of research is a quantitative study that uses the Hair theory, the sampling in this study uses a nonprobability sampling technique. The research population is 70 respondents who have been to Starbucks US as a sample of the author's study. The analysis tool uses SPSS ver 25 with a significance level of 0.05. Measurement variables, the measurement scale used in this study is the Likert scale. The results of this study can prove the hypothesis proposed by the author because it is proven that good service quality can influence customer satisfaction, and perceived value influences customer satisfaction because customers offered a good value compared to the price. So that the results of this study, it can be concluded that service quality and perceived value have a significant effect on customer satisfaction at Starbucks US.*

**Keywords:** Service Quality, Perceived Value, Customer Satisfaction

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *service quality* dan *perceived value* terhadap *customer satisfaction* di Starbucks Amerika Serikat untuk memahami *first and second moments of truth*. Konsumen mengevaluasi kualitas saat konsumen membeli suatu penawaran dan saat mengkonsumsinya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik metode sampling jenuh. Adapun populasi dari penelitian ini sebesar 70 responden yang pernah berkunjung ke Starbucks Amerika Serikat sebagai sampel penelitian penulis. Alat analisis menggunakan SPSS ver 25 dengan tingkat signifikansi 0.05. Dalam pengukuran variabel, skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Hasil dari penelitian ini dapat membuktikan hipotesis yang diajukan oleh penulis karena terbukti *service quality* yang baik dapat memiliki pengaruh terhadap *customer satisfaction*, dan *perceived value* memiliki pengaruh terhadap *customer satisfaction* karena pelanggan merasa sesuai dengan apa yang dikeluarkan dengan yang di dapatkan. Sehingga melalui hasil dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *service quality* dan *perceived value* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *customer satisfaction* Starbucks Amerika Serikat

**Kata Kunci :** Kualitas Pelayanan, Persepsi Nilai, Kepuasan Pelanggan

*Naskah diterima: 23-05-2021, direvisi: 17-05-2021, diterbitkan: 01-09-2021*

### PENDAHULUAN

Menurut Lavinda (2020), Franchise (bahasa Inggris) atau “*Francorum Rex*” (bahasa latin) memiliki arti “*Free From Servitude*” atau “bebas dari ikatan”. *Franchise* / Waralaba memiliki arti luas yaitu

hak untuk menjual suatu jasa/produk dengan suatu sistem yang sudah ada dan sudah memiliki prosedur *management* yang baik dan tertata. *Franchise* diawali dari praktik bisnis di Eropa pada tahun 1840 dimana Raja di wilayah tertentu memberi wewenang kepada

para bangsawan untuk menjadi tuan tanah dengan syarat harus memberikan keuntungan kepada Raja berupa imbalan pajak dan upeti. Dalam literatur berbeda, terlahirnya bisnis waralaba diketahui dari Amerika pada tahun 1860an yang dilakukan oleh Isaac Singer yaitu pencipta mesin jahit bermerk Singer lalu diikuti oleh banyak merek terkenal seperti Coca Cola, Mc Donalds, Hilton Hotel dan masih banyak lagi. Strategi bisnis ini bisa sangat terkenal dan berkembang sangat pesat dikarenakan sangat menguntungkan bagi penanam modal. Studi Löfgren et al. (2008) menyatakan bahwa konsumen membeli suatu produk dinilai sebagai *first moment of truth*, setelah pembelian dilakukan produk dikonsumsi dan dinilai sebagai *second moment of truth*. Ditemukan bahwa manfaat dan atribut dapat memiliki peran berbeda dalam memengaruhi kepuasan dan loyalitas pelanggan di berbagai siklus konsumsi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan kepuasan pelanggan terhadap loyalitas pelanggan pada awal moment of truth dengan moment of truth kedua.

Seiring perkembangan, konsep dari bisnis waralaba mulai di lirik oleh banyak pengusaha dan salah satu yang diminati adalah dengan adanya restoran waralaba berlisensi Starbucks yang mana populer di Amerika Serikat. Menurut Masdakaty (2015), hingga saat ini, Starbucks telah mempunyai lebih dari 25.085 toko di berbagai negara di dunia dengan pendapatan mereka mencapai miliaran. Dengan berkembangnya Starbucks dengan inovasi menciptakan berbagai minuman yang menjadi ciri khas, membawa Starbucks kepada hype yang luar biasa bahkan bisa dijadikan *icon* untuk setiap gerai kopi yang ada saat ini. Strategi marketing yang dilakukan pun terlihat dari *icon* logo starbucks mudah di ingat orang.

Starbucks terus berinovasi agar brand mereka tidak di tinggalkan oleh pelanggan dan juga dapat memberikan suatu dampak atau kesan yang tidak terlupakan oleh pelanggan dan oleh karena itu adanya metode untuk mengukur tingkat *customer satisfaction* yang sangat sering digunakan yaitu melihat *Moment Of Truth* dimana ada beberapa klasifikasi yang ada yaitu (Aryco, 2017):

- a) *Zero Moment Of Truth* merupakan testimoni yang diberikan konsumen berupa *review* atas produk atau jasa dimana testimoni ini nantinya akan digunakan konsumen lainnya sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan.
- b) *First Moment Of Truth* merupakan situasi dimana konsumen memutuskan untuk melihat produk atau jasanya secara langsung.
- c) *Second Moment Of Truth* merupakan proses ketika konsumen menggunakan produk atau jasa dan merasa *satisfied* atau tidak dengan jasa/produk yang diberikan.

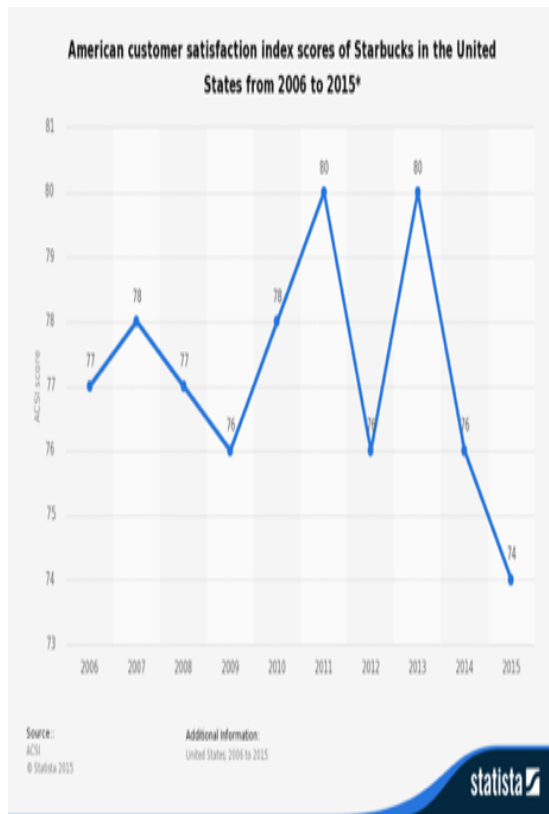
*Perceived value* adalah kualitas dari produk yang diterima oleh pelanggan sesuai dengan apa yang di bayarkan (Yamin, 2013). *Service Quality* dapat diketahui dengan membandingkan ekspektasi dan pelayanan yang didapatkan.

*Service quality* bisa berupa uji survey atas *customer satisfaction* guna menjadi input bagi perusahaan agar dapat menjaga kualitas produk mereka karena dipersepsikan sangat baik dan sangat berkualitas. Sebaliknya jika pelayanan yang diterima lebih rendah, maka *Service Quality* dipersepsikan buruk. Jika mereka puas dengan pelayanan dan produk yang diberikan maka akan kembali kepada *Zero Moment of Truth* dimana pelanggan akan membagikan informasi atau testimoni tersebut kepada orang di sekitarnya melalui verbal dan non-verbal sehingga mendapatkan lebih banyak *engagement* dari *customer* secara tidak langsung.

Namun ada juga kondisi di mana terjadi penurunan *customer satisfaction* (Kotler, 2011) yang disebabkan oleh hal-hal berikut ini, yaitu:

1. Ketidaknyamanan tempat usaha dapat dikarenakan bising, berbau maupun kotor.
2. Ketidakramahan karyawan atau karyawan yang melayani mereka.
3. Ketidaksesuaian ekspektasi yang didapatkan oleh *customer*.
4. Pelayanan yang kurang cekatan dan memakan waktu yang lama.
5. Ketidakkonsistenan penjual dalam hal bahan baku.
6. Harga yang tidak bersahabat pun kadang menjadi kendala yang dapat dialami.

Maka itu demi terciptanya *customer satisfaction*, diperlukan adanya keterampilan Pelayanan Prima dimana pelayanan yang diberikan ataupun produk yang ditawarkan harus mampu melampaui ekspektasi konsumen yang tidak akan didapatkan di manapun dan menjadi pengalaman yang tak terlupakan.



Sumber: (Lock, 2020)  
Gambar 1. Grafik *customer satisfaction*

Dari grafik statistik diatas bisa dilihat adanya penurunan *customer satisfaction* dari tahun 2007 sampai 2009. Meskipun ada kenaikan dari tahun 2009-2011 dan 2012 ke 2013 tetapi kenaikan ini pun tidak significant karena masih ada penurunan di tahun 2011 ke 2012 serta mengalami penurunan jauh lebih banyak dari yang diperkirakan pada tahun 2013-2015. Permasalahan adanya penurunan *customer satisfaction* bisa juga disebabkan oleh beberapa faktor yaitu pengaruh *service quality* yang tidak sesuai ekspektasi *customer* dan *perceived value* berdasarkan *moment of truth*. Rumusan masalah dalam penelitian ini apakah *service quality* dan *perceive value* dapat meningkatkan kepuasan pelanggan starbucks Amerika Serikat? Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *service quality* dan *perceived value* terhadap *customer satisfaction* di Starbucks Amerika Serikat.

## KAJIAN LITERATUR

### Kualitas Pelayanan

Pelanggan merupakan target utama dalam hal loyalitas dan kepuasan, kepuasan pelanggan bisa terjadi karena adanya peningkatan kualitas jasa (Lupiyadi & Hamdani, 2006). Kesuksesan dari suatu perusahaan juga dapat dilihat dari kepuasan pelanggan karena konsistensi dari kualitas, jasa, atau produk berkontribusi di dalamnya. Parasuraman, Zeithaml, & Berry (1985) mengembangkan Skala SERVQUAL yang digunakan sebagai metode untuk menilai *service quality* pada industri jasa. Dalam skala, mereka menggunakan lima dimensi umum berikut:

- a) *Tangibility*  
Semua yang memiliki wujud seperti peralatan, fasilitas, menu, fisik bangunan dan penampilan karyawan.
- b) *Reliability*  
Memberikan layanan dengan akurat dan handal
- c) *Responsiveness*  
Membantu pelanggan dalam segala hal dan pemberian pelayanan yang cepat
- d) *Assurance*  
Kemampuan dan sopan santun dari karyawan yang dapat meyakinkan dan mendapatkan rasa percaya dari pelanggan.
- e) *Empathy*

Perhatian tulus untuk setiap individual pelanggan yang diberikan oleh karyawan kepada pelanggannya.

### Persepsi Nilai

Menurut Kotler & Keller (2012), produk yang memiliki nilai tinggi adalah produk yang diinginkan, dibutuhkan, dan memiliki permintaan oleh para pelanggan. Nilai yang dirasakan oleh pelanggan adalah hasil yang didapatkan dan dirasakan oleh pelanggan setelah membayar layanan dari suatu perusahaan dengan perusahaan sejenis yang serupa, perbedaan antara biaya yang telah dikeluarkan dan benefit yang didapatkan. Maka dari itu persepsi nilai adalah penilaian dari pelanggan secara keseluruhan mengenai apa yang telah diterima apakah sesuai dengan apa yang telah di keluarkan,

Menurut Hurriyati (2015), seorang pelanggan yang loyal dapat diidentifikasi karena mereka memiliki ciri – ciri yaitu tidak tertarik dengan produk serupa yang dimiliki oleh pesaing, merefrensikan produk yang dimiliki oleh suatu perusahaan ke orang lain, melakukan pembelian suatu produk secara berulang – ulang, dan membeli produk – produk lainnya yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan.

### Kepuasan Pelanggan

Kepuasan pelanggan secara umum dapat didefinisikan sebagai perasaan yang dirasakan oleh pelanggan bisa kecewa atau puas, setelah membandingkan ekspektasi dari suatu produk atau jasa terhadap realitanya, jika sesuai dengan ekspektasi dari pelanggan maka merasa puas jika tidak maka merasa kecewa. Berikut merupakan 4 metode yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan pelanggan menurut (Tjiptono & Chandra, 2011):

- 1) Sistem saran dan keluhan  
Dengan memberikan pelanggan kesempatan untuk memberikan kritik dan saran.
- 2) *Ghost shopping*  
Menggunakan *ghost shopper* yang bereperan sebagai pelanggan.
- 3) *Lost customer analysis*

- Menganalisa yang harus ditingkatkan dengan menghubungi pelanggan yang telah tidak menggunakan jasa dari perusahaan,
- 4) Survei kepuasan pelanggan  
Menggunakan metode survey dengan responden acak.

### *Service Quality dan Kepuasan Pelanggan*

Studi Krishna Naik et al. (2010) menyatakan bahwa service quality merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan konsumen, mempertahankan konsumen, serta menciptakan loyalitas konsumen. Pelanggan tetap selalu diharapkan menjadi pelanggan setia dan merekomendasikan produk atau layanan kepada orang lain. Dengan demikian kualitas pelayanan yang baik akan mengakibatkan pelanggan yang puas dan terus menjadi pengguna produk, mempertahankan pangsa pasar yang ada. Dalam era persaingan seperti itu, akan muncul pelanggan yang setia, merekomendasikan produk kepada orang lain jika tingkat kepuasan pelanggan signifikan (Inamullah, 2012)

### Persepsi Nilai dan Kepuasan Pelanggan

Studi Chen et al. (2017) membuktikan bahwa persepsi nilai konsumen yang terdiri dari nilai fungsional, nilai kondisional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan, tetapi nilai sosial, nilai emosional dan nilai epistemic tidak signifikan terhadap kepuasan pelanggan, sehingga perusahaan mobil Malaysia harus berusaha meningkatkan nilai fungsional, sosial, emosional dan epistemic dan nilai kondisional yang dapat meningkatkan kepuasan pelanggan (Jayakody, 2016)

### Penelitian sebelumnya yang relevan

Berikut merupakan penelitian mengenai *service quality*, *perceived value*, dan *customer satisfaction* yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu:

1. Menurut Han & Lee (2016)  
Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Han & Lee (2016) adalah *service quality* dan *perceived value* memiliki pengaruh terhadap *customer satisfaction*.

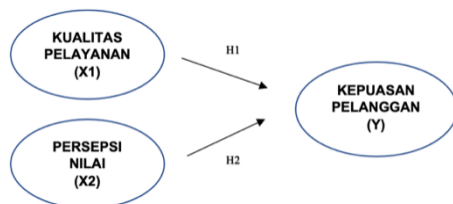
Di karenakan berdampak ada kesadaran pelanggan tentang praktik restoran ramah lingkungan pada hubungan antara *perceived value* dan *customer satisfaction*. Terutama ketika pelanggan menyadari bahwa restoran mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam praktik ramah lingkungan, hubungan antara *perceived value* yang dirasakan dan *customer satisfaction* menjadi lebih kuat.

2. Menurut Hong (2015)

Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Hong (2015) adalah *service quality* memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap *perceived value* dikarenakan semakin tinggi *service quality* maka akan membuat semakin tinggi persepsi nilainya. Dan *perceived value* pelanggan di Resto Buro Bar juga memiliki pengaruh signifikan terhadap *customer satisfaction*.

**Rerangka Teoritis**

Bedasarkan teori dan hasil penelitian teoritis yang telah dipaparkan terbentuk rerangka pemikiran yang menyangkut variabel – variabel yang menjadi pokok pembahasan penelitian ini, yaitu *service quality*, *perceived value*, dan *customer satisfaction*. Rerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai:



Gambar 2. Rerangka Pemikiran

**Hipotesis**

Menurut Dantes (2012), hipotesis adalah asumsi yang masih harus diuji kebenarannya melalui data dengan penelitian, sedangkan menurut Sekaran & Bougie (2016), hipotesis adalah pernyataan tentative tetapi dapat diuji dengan tujuan memprediksi sesuatu yang diinginkan dalam data empiris.

Berdasarkan dua pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah pernyataan yang bersifat sementara sehingga diperlukan pengujian lanjutan yang menggunakan penelitian ilmiah untuk mencari

tahu kebenaran dari suatu pendapat atau pernyataan tersebut.

**Hipotesis 1**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hong (2015), menyatakan bahwa ketika kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap persepsi nilai. Dan persepsi nilai pelanggan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan yang menyebabkan peningkatan kepuasan pelanggan Resto Buro Bar Surabaya Apabila penilaian yang dihasilkan adalah penilaian positif, maka kualitas pelayanan memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan, sehingga hipotesis 1 sebagai berikut :

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$  atau  $H_0 : \mu_1 - \mu_2 = 0$

$\mu_1$  = Kualitas Pelayanan

$\mu_2$  = Kepuasan Pelanggan

$H_0$  = Kualitas pelayanan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$  atau  $H_0 : \mu_1 - \mu_2 \neq 0$

$\mu_1$  = Kualitas Pelayanan

$\mu_2$  = Kepuasan Pelanggan

$H_1$  = Kualitas pelayanan memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan

**Hipotesis 2**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Han & Lee (2016), menyatakan bahwa Ketika pelanggan menyadari bahwa restoran mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam praktik ramah lingkungan, hubungan antara persepsi nilai yang dirasakan dan kepuasan pelanggan menjadi lebih kuat. Apabila penilaian yang dihasilkan adalah penilaian positif, maka persepsi nilai memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan, sehingga hipotesis 2 sebagai berikut :

$H_0 : \mu_2 = \mu_3$  atau  $H_0 : \mu_2 - \mu_3 = 0$

$\mu_2$  = Persepsi Nilai

$\mu_3$  = Kepuasan Pelanggan

$H_0$  = Persepsi nilai tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan

$H_1 : \mu_3 \neq \mu_2$  atau  $H_0 : \mu_3 - \mu_2 \neq 0$

$\mu_2$  = Persepsi Nilai

$\mu_3$  = Kepuasan Pelanggan

$H_2$  = Persepsi nilai memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuesioner, jenis penelitian kuantitatif



sedangkan dalam menganalisis data menggunakan statistik deskriptif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik metode sampling jenuh. Adapun populasi dari penelitian ini sebesar 70 responden. Maka dari itu penulis mengambil 70 responden sebagai sampel penelitian penulis. Menurut Hair, Black, Babib, & Anderson (2010), jumlah sampel minimal 5 kali dari jumlah indikator, jadi untuk menentukan jumlah sampel dapat menggunakan metode dimana jumlah variabel yang digunakan dikali dengan 5. Dalam pengukuran variabel, skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*.

## PEMBAHASAN

Penulis telah menyebarkan total 70 kuesioner. Kuesioner tersebut disebarkan dengan menggunakan *link*. Terdapat 2 bagian di dalam kuesioner yang telah disebarkan yaitu bagian I yang merupakan pertanyaan mengenai profil pribadi para responden dan bagian II yang merupakan pertanyaan mengenai *service quality*, *perceived value*, dan *customer satisfaction*.

Hasil analisis menunjukkan data dengan total 70 responden, dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang menjawab kuesioner adalah berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 58,6% (41 responden), sedangkan yang berjenis kelamin pria hanyalah 41,4% (29 responden). Dapat diketahui juga bahwa mayoritas umur responden yaitu 15-20 tahun yaitu sebesar 37,1% (26 responden), bahwa mayoritas responden adalah pelajar sebanyak 38 responden (54,3%). Dapat diketahui juga, semua responden sudah pernah pergi ke Starbucks dan mayoritas responden pergi ke Starbucks 1 minggu sekali sebanyak 33 responden (47,1%) serta pergi ke Starbucks yang berada di kota Los Angeles sebanyak 23 responden (32,9%) dan sisanya di New York, San Fransisco, Honolulu, San Bernardino, dan kota lainnya, mayoritas responden memilih Caramel Macchiato sebagai menu favoritnya sebanyak 9 responden (12,9%), Caramel Frappuccino sebanyak 8 responden (11,4%), dan minuman lainnya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan indikator SQ 1 (*Starbucks has menu that Is visually attractive*) yaitu sebanyak 29 responden (41,4%). Dapat dilihat bahwa mayoritas responden setuju dengan indikator SQ 2 (*Sympathetic and reassuring employees*) yaitu sebanyak 35 responden (50%). Mayoritas responden setuju dengan indikator SQ 3 (*Employees can answer questions completely*) yaitu sebanyak 32 responden (45,7%). Dapat dilihat bahwa mayoritas responden setuju dengan indikator SQ 4 (*Maintaining speed and quality of service during busy times*) yaitu sebanyak 25 responden (35,7%). Dapat dilihat bahwa mayoritas responden setuju dengan indikator SQ 5 (*Dependable and consistent*) yaitu sebanyak 33 responden (47,1%).

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan indikator PV 1 (*I was offered a good value compared to the price I paid*) yaitu sebanyak 29 responden (41,4%). Dapat dilihat bahwa mayoritas responden setuju dengan indikator PV 2 (*Starbucks has a high overall value*) yaitu sebanyak 29 responden (41,4%). Dapat dilihat juga pada Tabel 3 bahwa mayoritas responden setuju dengan indikator PV 3 (*It is worthful than I spent*) yaitu sebanyak 28 responden (40%). Dapat dilihat bahwa mayoritas responden setuju dengan indikator PV 4 (*I was offered a beverage/food than I paid*) yaitu sebanyak 24 responden (34,3%).

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan indikator CS 1 (*I think that I did the right thing when I purchased*) yaitu sebanyak 31 responden (44,3%). Dapat dilihat bahwa mayoritas responden setuju dengan indikator CS 2 (*My overall experiences at Starbucks are satisfactory*) yaitu sebanyak 32 responden (45,7%). Dapat dilihat juga pada Tabel 4 bahwa mayoritas responden setuju dengan indikator CS 3 (*Overall, I am satisfied with the Starbucks service*) yaitu sebanyak 38 responden (54,3%). Dapat dilihat bahwa mayoritas responden setuju dengan indikator CS 4 (*This facility of Starbucks is exactly what is needed for this service*) yaitu sebanyak 29 responden (41,4%).

**Uji Validitas**

Dapat dilihat pada uji validitas bahwa seluruh indikator memiliki *Pearson Correlation* yang lebih besar dari r tabel sig. 0,235 (5%), dimana seluruh indikator dinyatakan *Valid*.

**Uji Reliabilitas**

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Chronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Ket
Service Quality	.845	5	Reliabel
Perceived Value	.740	4	Reliabel
Customer Satisfaction	.895	4	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data (2020)

Dapat dilihat pada Tabel 1 bahwa *chronbach alpha* tiap variabel lebih besar dari 0.6 dan dinyatakan reliabel dan konsisten.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 2. Model Summary Service Quality terhadap Customer Satisfaction

Model	R	R Squared	Adjusted R Squared	F Change	df 1	df 2	Sig. Change
1	.735 <sup>b</sup>	.541	.505	15.073	5	64	.000

Sumber: Hasil Olahan Data (2020)

Tabulasi yang dilakukan dengan program SPSS, mendapatkan hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,505. Hal ini menunjukkan bahwa indikator *service quality* terhadap *Customer Satisfaction* sebesar 50,5%, sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

Signifikansi F sebesar 0,0000 membuktikan bahwa *service quality* berpengaruh terhadap *Customer Satisfaction*.

Tabel 3. ANOVA (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					

1	Regressi	308.230	5	61.646	15.073	.000 <sup>b</sup>
	Residual	261.752	64	4.090		
	Total	569.982	69			

Sumber: Hasil Olahan Data (2020)

Dapat dilihat pada Tabel 3 bahwa F hitung menunjukkan hasil 15,073. Nilai dari F tabel dengan df 1 = 5 dan df 2 = 64 adalah 2,360. Maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang berarti menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ , sehingga dapat disimpulkan *service quality* berpengaruh terhadap *Customer Satisfaction*.

Tabel 4. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t.	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-14.194	1.963		-7.232	.000
SQ1	.746	.330	.261	2.261	.027
SQ2	.886	.407	.252	2.179	.033
SQ3	.065	.442	.016	.146	.884
SQ4	.232	.306	.085	.757	.452
SQ5	.958	.426	.276	2.249	.028

Sumber: Hasil Olahan Data (2020)

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1SQ1 + \beta_2SQ2 + \beta_3SQ3 + \beta_4SQ4 + \beta_5SQ5 + e \dots\dots\dots(1)$$

$$Y_1 = -14,194 + 0,261SQ1 + 0,252SQ2 + 0,016SQ3 + 0,085SQ4 + 0,276SQ5 + 1,963e \dots\dots\dots(2)$$

**Keterangan:**

SQ1 = Starbucks has menu that Is visually attractive.

SQ2 = Sympathetic and reassuring employees.

SQ3 = Employees can answer questions completely.

SQ4 = Maintaining speed and quality of service during busy times.

SQ5 = Dependable and consistent.

Berdasarkan Tabel 4, nilai  $|t| = 7,232$ . Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan level of significant  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-k-1 = 66$  adalah sebesar 1,996. Karena nilai  $|t| > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *service quality* secara parsial berpengaruh terhadap *Customer Satisfaction*.

Tabel 5. Model Summary Perceived Value terhadap Customer Satisfaction

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.559 <sup>b</sup>	.312	.270	7.372	4	65	.000

Sumber: Hasil Olahan Data (2020)

Tabulasi yang dilakukan dengan program SPSS, mendapatkan hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,270. Hal ini menunjukkan bahwa indikator *Perceived Value* terhadap *Customer Satisfaction* sebesar 27%, sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

Signifikansi F sebesar 0,0000 membuktikan bahwa *Perceived Value* mempengaruhi *Customer Satisfaction*.

Tabel 6 ANOVA (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.886	4	44.471	7.372	.000 <sup>b</sup>
	Residual	392.097	65	6.032		
		569.982	69			

Sumber: Hasil Olahan Data (2020)

Dari Tabel 6 dapat dilihat bahwa F hitung menunjukkan hasil 7,372. Nilai dari F tabel dengan df 1 = 4 dan df 2 = 65 adalah 2,510. Maka F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> yang berarti menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>1</sub>, sehingga dapat disimpulkan *Perceived Value* berpengaruh terhadap *Customer Satisfaction*.

Tabel 7 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients (Beta)	t.	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-8.057	1.594		-5.053	.000
PV1	.249	.346	.091	.721	.474
PV2	.586	.358	.212	1.640	.106
PV3	.748	.354	.289	2.109	.039
PV4	.243	.256	.118	.951	.345

Sumber: Hasil Olahan Data (2020)

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1PV1 + \beta_2PV2 + \beta_3PV3 + \beta_4PV4 + e$$

$$Y_1 = -8,057 + 0,091PV1 + 0,212PV2 + 0,289PV3 + 0,118PV4 + 1,594.....(3)$$

Keterangan:

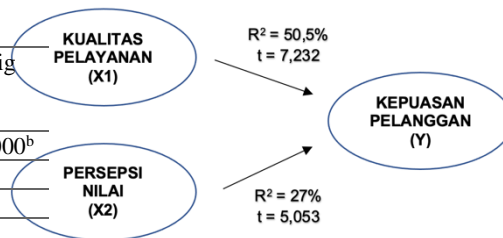
PV1 = I was offered a good value compared to the price I paid.

PV2 = Starbucks has a high overall value.

PV3 = It is worthful than I spent.

PV4 = I was offered a beverage/food than I paid.

Berdasarkan Tabel 7, nilai |t| = 5,053. Sedangkan nilai t<sub>tabel</sub> dengan level of significant  $\alpha = 0,05$  dan df = n-k-1 = 66 adalah sebesar 1,996. Karena nilai |t| > t<sub>tabel</sub> maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Perceived Value* secara parsial berpengaruh terhadap *Customer Satisfaction*.



Gambar 3. Hasil Akhir Penelitian

Dengan hasil F<sub>hitung</sub> = 15,073 > F<sub>tabel</sub> = 2,360, t<sub>hitung</sub> = 7,232 > t<sub>tabel</sub> = 1,996 yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hal ini menyimpulkan bahwa *service quality* berpengaruh terhadap *customer satisfaction*, indikator yang paling berpengaruh terhadap *customer satisfaction* adalah *Employees can answer questions completely*. Hasil ini sesuai dengan teori Han & Lee (2016) yang menyebutkan bahwa *service quality* berpengaruh terhadap *customer satisfaction*. Model regresi hipotesis 1 adalah 50,5% yang menunjukkan bahwa *service quality* dapat mempengaruhi *customer satisfaction*, dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Sedangkan untuk Hipotesis 2 dengan hasil f<sub>hitung</sub> = 7,372 > f<sub>tabel</sub> = 2,510, t<sub>hitung</sub> = 5,053 > t<sub>tabel</sub> = 1,996 yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hal ini menyimpulkan bahwa *perceived value* berpengaruh terhadap *customer satisfaction*, indikator yang paling berpengaruh terhadap *customer satisfaction* adalah *Starbucks has a high overall value*.

Hasil ini sesuai dengan teori Hong (2015) yang menyebutkan bahwa *perceived value* memiliki pengaruh signifikan terhadap *customer satisfaction*. Model regresi hipotesis 2 adalah 27% yang menunjukkan bahwa *perceived value* dapat mempengaruhi *customer satisfaction*, dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

#### SIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa *service quality* di Starbucks US berpengaruh signifikan terhadap *customer satisfaction* dengan indikator karyawan dapat menjawab pertanyaan dengan lengkap. Pengujian hipotesis *perceived value* juga menunjukkan bahwa *perceived value* di Starbucks US dapat memengaruhi kepuasan pelanggan dengan indikator Starbucks memiliki nilai yang lebih tinggi dari harga yang dibayarkan dan Starbucks memiliki keseluruhan nilai yang tinggi. Tingkat kepuasan konsumen di Starbucks US sebesar sudah dapat dibilang cukup dengan konsumen yang menyatakan puas dengan keseluruhan pelayanan Starbucks Amerika Serikat. Dapat disimpulkan bahwa *service quality* dan *perceived value* memiliki pengaruh terhadap *customer satisfaction* Starbucks Amerika Serikat. Hasil penelitian penulis sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Han & Lee (2016) dan Hong (2015) yang menyatakan *service quality* dan *perceived value* dapat memengaruhi *customer satisfaction*. Berdasarkan simpulan di atas, peneliti memberikan beberapa rekomendasi saran untuk penelitian selanjutnya adalah melakukan penelitian lanjut dengan variabel yang lebih bervariasi, memperluas penelitian dengan menambah jumlah responden sehingga hasil dari penelitian dapat diterapkan, dan menambah waktu untuk penelitian sehingga mendapatkan hasil yang lebih rinci. Dengan menerapkan pendekatan sistem konsumsi dimungkinkan para manajer untuk merancang suatu kemasan yang dapat menarik pelanggan pada *first moment of truth* dan pada saat yang sama menciptakan kepuasan pelanggan di *second moment of truth*.

#### REFERENSI

- Aryco, H. (2017). *Memenangkan Hati Customer Dengan Zero Moment of Truth*.
- Chen, L. L., Basit, A., & Hassan, Z. (2017). The Impact of Customer Perceived Value on Customer Satisfaction: A Study on Malaysian Automobile Industry. *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(1), 93–110, <http://doi.org/10.24924/ijabm/2017.04/v5.iss1/93.110>.
- Dantes, N. (2012). *Metode Penelitian*. Andi.
- Hair, Joseph F. William C. Black, Barry J. Babin, R. E. A. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Han, J. H., & Lee, E. (2016). The effect of customer awareness of restaurants' green practices on customer dining experiences. *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 30(4), 57. <https://doi.org/10.21298/ijthr.2016.04.30.4.57>
- Hong, B. (2015). Pengaruh Service Quality, Perceived Value, Customer Satisfaction Terhadap Repurchase Intention Pelanggan di Resto Buro Bar Surabaya. *Jurnal Strategi Pemasaran*, 3(1), 1–11.
- Hurriyati, R. (2005). Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen. In *Alfabeta Bandung*.
- Inamullah, K. (2012). Impact of customers Satisfaction And Customers Retention on Customers Loyalty. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 1(2), 106–110.
- Jayakody D.H., S. G. . & K. G. N. (2016). *The Effect of Customer Perceived Value on Customer Satisfaction & Loyalty: A case of Sri Lanka Pay-TV Industry – A Case of Sri Lanka Telecom PAY TV*.
- Kotler. (2011). *Manajemen Pemasaran di Indonesia: Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian*. In *Jakarta: Penerbit Salemba Empat*.
- Kotler, Phillip, & Keller, K. L. (2012). *Marketing Management 13*. Prentice Hall International, Inc.

- Krishna Naik, C. N., Gantasala, S. B., & Prabhakar, G. V. (2010). Service Quality (Servqual) and its effect on customer satisfaction in retailing. *European Journal of Social Sciences*, 16(2), 239–251.
- Lavinda. (2020). *Simak Definisi Bisnis Franchise dan Sejarah Kemunculannya*.
- Lock, S. (2020). *American customer satisfaction index scores of Starbucks in the United States from 2006 to 2020*.
- Löfgren, M., Witell, L., & Gustafsson, A. (2008). Customer satisfaction in the first and second moments of truth. *Journal of Product and Brand Management*, 17(7), 463–474.  
<https://doi.org/10.1108/10610420810916362>
- Lupiyoadi, R., & Hamdani. (2006). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Salemba Empat.
- Masadakaty, Y. (2015). *Mengintip Sejarah Singkat Starbucks*.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1985). A conceptual model of service quality and its implications for future research. *Journal of Marketing*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach*. Wiley.
- Tjiptono, F., & Chandra, G. (2011). *Service, Quality & Satisfaction* (Edisi 3). Andi.
- Yamin, R. (2013). *Persepsi Nilai, Persepsi Kualitas, dan Citra terhadap Kepuasan Konsumen pada PT. Astra International Daihatsu di Manado*. Jurnal EMBA: jurnal riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan akuntansi, Volume 1 No. 3 (2013), 1231–1240,  
DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.2530>.
- .

#### **BIODATA PENULIS**

Juliana dosen Program Studi Pengelolaan Perhotelan Fakultas Pariwisata Universitas Pelita Harapan  
Theresia Jessica mahasiswa Fakultas Pariwisata Program Studi Pengelolaan Perhotelan Universitas Pelita Harapan

## Strategi Pemasaran Pada Rumah Susun BP Batam

Zahra Aqilla Putri Chandra<sup>1</sup>, Maya Ariyanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Telkom, zahraaqilla@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup>Universitas Telkom, ariyanti@telkomuniversity.ac.id

### ABSTRACT

*One of the government agencies that builds and manages flats is BP Batam. BP Batam has flats located in 5 industrial areas in Batam, namely Batu Ampar, Sekupang, Muka Kuning, Tanjung Uncang and Kabil. However, there are still many people who are not interested in living in BP Batam flats. Although the facilities provided are quite complete. The purpose of this study is to provide a marketing strategy for BP Batam in marketing their flats. The method used in this research is descriptive qualitative by using the Forum Group Discussion (FGD) in collecting data. The results of this study indicate that the IFAS Matrix is 2.48 and the EFAS Matrix is 2.76, so that the IE Matrix is in cell 5. Then the marketing strategy should be the SO (Strength-Opportunity) Strategy. The SO (Strength-Opportunity) strategy was chosen because the strength value (1.825) in the IFAS Matrix is greater than the weakness value (0.6625). In addition, the opportunity value (1.717948718) on the EFAS Matrix is also greater than the threat value (1.051282051). The SO (Strength-Opportunity) strategy consists of (1) increasing the offer of temporary housing contracts to industrial workers outside Batam, (2) construct development with evenly distributed facilities/infrastructure, and (3) construct developments that are located spread across Batam.*

**Keywords:** *External Condition Factors, IE Matrix, Internal Condition Factors, Proposed Marketing Strategy, and TOWS Matrix*

### ABSTRAK

Salah satu lembaga pemerintah yang membangun dan mengelola rumah susun adalah BP Batam. BP Batam memiliki rumah susun yang berada di 5 kawasan industri di Kota Batam, yaitu Batu Ampar, Sekupang, Muka Kuning, Tanjung Uncang dan Kabil. Namun, masih banyak masyarakat yang belum tertarik untuk menghuni rumah susun BP Batam. Meskipun fasilitas yang disediakan cukup lengkap. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan usulan strategi pemasaran bagi BP Batam dalam memasarkan rumah susun yang mereka miliki. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan menggunakan *Forum Group Discussion* (FGD) dalam mengumpulkan data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Matriks IFAS sebesar 2,48 dan Matriks EFAS sebesar 2,76, sehingga Matriks IE berada di sel 5. Maka strategi pemasaran yang diambil sebaiknya Strategi SO (*Strength-Opportunity*). Strategi SO (*Strength-Opportunity*) dipilih karena nilai kekuatan (1,825) pada Matriks IFAS lebih besar dibandingkan dengan nilai kelemahan (0,6625). Selain itu, nilai peluang (1,717948718) pada Matriks EFAS juga lebih besar dibandingkan dengan nilai ancaman (1,051282051). Strategi SO (*Strength-Opportunity*) terdiri dari (1) meningkatkan penawaran kontrak hunian sementara kepada pekerja industri luar Batam, (2) pengembangan pembangunan dengan fasilitas/sarana prasarana yang merata, dan (3) pengembangan pembangunan yang letaknya tersebar di Kota Batam.

**Kata Kunci:** Faktor Keadaan Eksternal, Faktor Keadaan Internal, Matriks IE, Matriks TOWS, dan Usulan Strategi Pemasaran

*Naskah diterima: 09-06-2021, direvisi: 24-05-2021, diterbitkan: 01-09-2021*

**PENDAHULUAN**

Kota Batam sebagai pusat ekonomi dan industri di Kepulauan Riau menjadi daya tarik terhadap arus urbanisasi, kantong-kantong permukiman kumuh yang berada di pusat ekonomi dan di sekitar kawasan industri menjadi tidak terelakan. Disamping itu, dengan rendahnya penghasilan, mereka juga tidak mampu untuk mendapatkan sebuah hunian yang layak menyebabkan bermunculan rumah liar (ruli) (Murtiono et al., 2020).

Rumah liar merupakan rumah yang dibangun tanpa izin dari instansi yang berwenang. Kelompok penghuni rumah liar (ruli) di Kota Batam merupakan Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR) dan para pekerja industri.

Untuk memenuhi kebutuhan Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR) dan para pekerja industri akan hunian yang layak, terjangkau, dan sesuai kebutuhan serta mengurangi jumlah rumah liar (ruli) di Kota Batam, maka dibangunlah rumah susun sewa (rusunawa) oleh BP Batam.

Saat ini rumah susun yang dimiliki oleh BP Batam tersebar di 5 lokasi, yaitu Batu Ampar, Sekupang, Muka Kuning, Tanjung Uncang dan Kabil. Dengan total 25 twin blok, rumah susun yang dikelola oleh BP Batam dapat menampung hingga 6.684 orang dengan jumlah kamar 1.833. Rumah susun milik BP Batam ini juga memiliki berbagai fasilitas, seperti:

Tabel 1. Fasilitas Rumah Susun BP Batam

Sarana dan Prasarana Penunjang	Fasilitas
Air bersih	Kamar mandi dalam
Listrik PLN	Lemari pakaian
Wi-Fi	Tempat tidur 2 tingkat
Kios	Kasur
Sarana olahraga	Air Conditioner (AC)
Sarana ibadah	Jemuran pakaian
Sarana parkir	Gorden
Pengamanan 24 jam	
Cleaning service lingkungan	
ATM (hanya rusun Kabil dan Muka Kuning)	

Sumber: BP Batam (2019)

BP Batam menyebutkan bahwa penawaran hunian rumah susun kepada masyarakat biasa

dilakukan dengan menyebarkan brosur di lingkungan sekitar rumah susun dan lampu merah, pemasangan videotron di dekat bangunan rumah susun, dan pembagian informasi melalui koran elektronik dan juga melalui berita di stasiun televisi area Batam. Seiring berjalannya waktu, terdapat beberapa masalah yang menyebabkan terjadinya penurunan jumlah penghuni rumah susun pada tahun 2017 hingga 2018.

Untuk menarik kembali antusias masyarakat, khususnya Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR) dan pekerja industri dalam menghuni rumah susun, maka BP Batam melakukan pembenahan terkait strategi pemasaran rumah susun, perbaikan sarana dan prasana yang rusak, serta meningkatkan layanan rumah susun.

Setelah dilakukan pembenahan rumah susun oleh BP Batam, terjadi peningkatan jumlah penghuni pada tahun 2019. Selain pembenahan yang dilakukan, peningkatan jumlah penghuni juga diakibatkan oleh kemajuan ekonomi dari industri yang ada di Kota Batam. Sehingga pekerja yang sebelumnya pulang ke kampung halaman kembali ke Kota Batam untuk bekerja.

Meski sudah dilakukan pembenahan dan membaiknya keadaan ekonomi di Kota Batam, masih banyak masyarakat yang tidak tertarik untuk menghuni rumah susun BP Batam dan memilih untuk tinggal di rumah liar (ruli). Maka dari itu, perlu adanya penyesuaian strategi pemasaran yang tepat untuk menarik minat masyarakat dalam menempati rumah susun milik BP Batam.

**KAJIAN LITERATUR**

**Manajemen Pemasaran**

Manajemen pemasaran merupakan aktivitas dan proses yang terjadi untuk mencapai respons yang diinginkan pihak lawan dengan cara menciptakan, menyampaikan, dan mengomunikasikan nilai pelanggan yang unggul.

**Strategi Pemasaran**

Menurut Rangkuti (2016), perumusan strategi pemasaran dilakukan berdasarkan pada analisis menyeluruh terhadap pengaruh

faktor-faktor lingkungan internal dan eksternal.

### **Penerapan Strategi Pemasaran**

#### 1. Segmentasi Pasar

Menurut Kotler & Keller (2016), Segmentasi pasar terdiri dari sekelompok pelanggan yang memiliki kebutuhan dan keinginan yang sama. Terdapat variabel segmentasi utama, yaitu:

- a. Segmentasi Geografis
- b. Segmentasi Demografis
- c. Segmentasi Psikografis
- d. Segmentasi Perilaku

#### 2. Targeting

Menurut Kotler & Keller (2016), setelah perusahaan mengidentifikasi peluang segmen pasarnya, langkah selanjutnya adalah memutuskan berapa banyak dan segmen pasar mana yang akan dibidik atau dipilih.

#### 3. Positioning

*Positioning* merupakan aktivitas perancangan penawaran dan citra perusahaan kepada konsumen guna memaksimalkan keuntungan bagi perusahaan.

### **Bauran Pemasaran (Marketing Mix)**

Menurut Perreault et al. (2017), terdapat empat bauran pemasaran (*marketing mix*), yaitu:

1. *Product* (Produk), perusahaan mengetahui produk seperti apa yang diinginkan atau dibutuhkan oleh pelanggan.
2. *Place* (Tempat), perusahaan harus mengetahui tempat untuk menjual produk-produknya.
3. *Promotion* (Promosi), perusahaan harus mengetahui promosi seperti apa yang diinginkan oleh konsumennya.
4. *Price* (Harga), perusahaan harus menetapkan harga yang sesuai dengan target pasar dengan memperhatikan jenis persaingan dalam pasar sasaran dan biaya bauran pemasaran secara keseluruhan.

### **Analisis SWOT**

Dalam mengelola fungsi pemasaran, pemasar harus terlebih dahulu menganalisis mengenai situasi perusahaan dengan menyeluruh. Pemasar perlu melakukan analisis SWOT untuk mengevaluasi keseluruhan perusahaan, seperti kekuatan atau *strength* (S), kelemahan atau *weakness* (W), peluang atau *opportunity* (O), dan ancaman atau *threat* (T).

### **Tahapan Perencanaan Strategis**

Menurut Rangkuti (2016), untuk membuat suatu perencanaan strategis yang sesuai, diperlukan penyusunan perencanaan terlebih dahulu. Tahapan penyusunan perencanaan terbagi menjadi tiga tahap, yaitu:

#### 1. Tahap Pengumpulan Data

##### a. Matriks Faktor Strategi Eksternal

Analisis ini memiliki pengaruh yang sangat kuat, menyebabkan perlunya perhatian lebih terhadap dimensi atau aspek yang terkandung di dalamnya, meskipun berada di luar lingkungan perusahaan (Putri et al., 2018).

##### b. Matriks Faktor Strategi Internal

Analisis akan dilakukan untuk melihat keadaan perusahaan secara internal, diantaranya seperti, *product, price, place, promotion, marketing, finansial* (Putri et al., 2018).

##### c. Matriks Profil Kompetitif

Menurut Nilasari (dalam Hendarwati et al., 2016), matriks profil kompetitif merupakan faktor kunci sukses yang dibandingkan dengan perusahaan pesaing.

#### 2. Tahap Analisis

##### a. Matriks TOWS

Menurut Kurttila (dalam Sudaryanto, 2016), analisis TOWS adalah sebuah alat yang digunakan untuk menganalisa lingkungan eksternal dan lingkungan internal secara bersama sama untuk memperoleh pendekatan sistematis dan dukungan untuk memperoleh keputusan. Kemudian matriks ini akan menghasilkan empat set kemungkinan strategis yang terdiri dari:

- 1) Strategi SO, dibuat dengan memanfaatkan seluruh kekuatan perusahaan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya.
- 2) Strategi ST, menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman.
- 3) Strategi WO, diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan meminimalkan kelemahan yang ada.
- 4) Strategi WT, didasarkan pada kegiatan defensif dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada dan menghindari ancaman.

##### b. Matriks BCG



Menurut Sudaryanto (2016), *Boston Consulting Group (BCG) Matrix* merupakan salah satu alat yang digunakan untuk merumuskan strategi pada suatu perusahaan yang memiliki multidivisi dan bersaing pada industri yang berbeda.

c. Matriks *General Electric*

Menurut *The Association of Business Executives (ABE) & Training* (2008, hal.72), Matriks *General Electric* memungkinkan adanya penilaian dari pihak perencana dan pertimbangan dalam memperhitungkan sifat pasar dan kemampuan perusahaan.

d. Matriks IE (Internal Eksternal)

Tujuan penggunaan matriks ini untuk memperoleh strategi bisnis tingkat korporat yang lebih detail (Wardoyo, 2018).

e. Matriks SPACE

Matriks SPACE atau dapat juga disebut Matriks Posisi Strategis dan Evaluasi Tindakan, menunjukkan apakah strategi yang paling sesuai untuk organisasi adalah strategi agresif, konservatif, defensif, atau kompetitif (Wardoyo, 2018).

f. Matriks *Grand Strategy*

Menurut Wardoyo (2018), Matriks *Grand Strategy* merupakan alat yang populer untuk merumuskan strategi alternatif.

3. Tahap Pengambilan Keputusan

Setelah melakukan pengumpulan data dan menganalisis data, maka selanjutnya dapat dilakukan pengambilan keputusan.

**Hak Milik Atas Satuan Rumah Susun**

Besarnya peningkatan jumlah penduduk mengakibatkan meningkatnya jumlah kebutuhan akan hunian yang layak. Selama ini pemenuhan kebutuhan akan hunian dilakukan dengan pembangunan horizontal. Hal ini menyebabkan persediaan tanah, khususnya di perkotaan menjadi sangat terbatas. Maka dari itu pembangunan hunian di wilayah perkotaan ditempuh dengan pembangunan rumah susun (Santoso, 2017, hal. 213).

**METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti termasuk penelitian deskriptif. Hal ini dikarenakan peneliti memiliki detail informasi dari objek yang diteliti sehingga peneliti sudah mampu membuat pertanyaan penelitian yang jelas. Metodologi penelitian termasuk ke dalam metodologi penelitian kualitatif. Sebab,

peneliti hanya melibatkan analisis data berupa deskripsi. Selain itu, peneliti juga menerapkan *Forum Group Discussion (FGD)* dengan mengambil unit analisis berupa perusahaan, yaitu BP Batam dan rumah susun yang mereka kelola untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki lima tahapan, yaitu:

1. Memulai penelitian, dalam tahap ini peneliti mencari permasalahan dan merumuskan masalah.
2. Melakukan studi literatur, dalam tahap ini peneliti mencari data yang dapat mendukung penelitian dengan memanfaatkan artikel, buku, dan penelitian terdahulu.
3. Melakukan *Forum Group Discussion (FGD)* bersama beberapa narasumber, yaitu Kepala Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa, Manajer Komersil, Manajer Operasional dan Pemeliharaan, Asisten Manajer Pemasaran, dan Staff HGAT (Hunian, Gedung, Agribisnis, dan Taman) BP Batam. *Forum Group Discussion (FGD)* dilakukan untuk menganalisis lingkungan internal dan eksternal, STP (Segmentasi, *Targeting*, dan *Positioning*), dan bauran pemasaran rumah susun BP Batam yang akan mendukung penelitian.
4. Melakukan analisis penelitian, dimana peneliti melakukan analisis penelitian berdasarkan data-data yang sudah dikumpulkan.
5. Membuat kesimpulan penelitian. Peneliti mengambil kesimpulan penelitian berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan.

**PEMBAHASAN**

**Keadaan Faktor Internal Pada Rumah Susun BP Batam**

1. Kekuatan

Hasil *Forum Group Discussion (FGD)* menunjukkan bahwa terdapat berbagai kekuatan yang dimiliki rumah susun BP Batam yang terdiri dari:

a. Frekuensi Penawaran yang Tinggi

Dalam memasarkan rumah susun, BP Batam melakukan komunikasi dengan pengelola usaha di Kota Batam. Sehingga

- pengelola usaha dapat memenuhi kebutuhan pekerja akan tempat tinggal yang layak. Selain itu, BP Batam juga memanfaatkan videotron untuk menampilkan gambar rumah susun berbentuk digital.
- b. Fasilitas dan Sarana/Prasarana yang Lengkap  
Rumah susun BP Batam memiliki berbagai fasilitas dan sarana/prasarana yang dapat menunjang aktivitas penghuninya.
  - c. Struktur Bangunan yang Baik  
Meskipun bangunan rumah susun BP Batam sudah berumur (hampir 20 tahun), namun struktur bangunan masih sangat baik.
  - d. Struktur Pengelolaan Rumah Susun yang Baik  
Baiknya pengelolaan rumah susun BP Batam menjadikannya sebagai rumah susun terbaik di Kota Batam. Rumah susun BP Batam juga dijadikan sebagai rumah susun percontohan oleh Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perumnas).
  - e. Letaknya Tersebar di Kota Batam  
Rumah susun BP Batam terletak di seluruh kawasan industri yang ada di Kota Batam. Sehingga dapat menjangkau seluruh pekerja industri yang ada di Kota Batam.
2. Kelemahan  
Kelemahan rumah susun BP Batam seperti:
    - a. Jumlah SDM Kurang  
Jumlah SDM yang sesuai sangat dibutuhkan dalam pengelolaan rumah susun. Agar pengelolaan rumah susun lebih baik kedepannya.
    - b. SDM Kurang Kompeten  
Akibat kurangnya jumlah SDM, menyebabkan banyak SDM kurang kompeten dalam mengelola rumah susun. Sehingga dapat menurunkan efektifitas kinerja karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan.
    - c. Terikat dengan PERKA  
PERKA (Peraturan Kepala) merupakan peraturan yang dikeluarkan oleh seseorang yang menduduki jabatan tertinggi dalam suatu instansi, dalam hal ini Kepala BP Batam. Sehingga untuk mengubah suatu peraturan atau ketentuan yang ditetapkan memerlukan proses yang panjang dengan durasi yang lama.
    - d. Lemahnya Birokrasi  
Pengelolaan birokrasi rumah susun memiliki kendali yang terbatas.
    - e. Anggaran Kurang  
Dalam mengelola rumah susun, BP Batam kekurangan anggaran yang menjadi salah satu penghambat perkembangan rumah susun.
3. Matriks IFAS (Strategi Faktor Internal)  
Setelah mengetahui berbagai peluang dan ancaman atau keadaan faktor internal rumah susun BP Batam, maka selanjutnya dirumuskan kedalam Matriks IFAS pada Tabel 2.

### **Keadaan Faktor Eksternal Pada Rumah Susun BP Batam**

1. Peluang  
Hasil *Forum Group Discussion* (FGD) menunjukkan bahwa terdapat berbagai peluang yang dapat dicapai oleh rumah susun BP Batam yang terdiri dari:
  - a. Kontrak Hunian Sementara  
Kontrak ini ditujukan pada pekerja yang berasal dari luar Kota Batam yang ingin menginap di hunian hanya dalam waktu yang singkat (kurang dari 6 bulan). Dengan adanya sistem ini, maka pendapatan rumah susun juga akan meningkat.
  - b. Pengembangan Usaha  
Kedepannya, BP Batam ingin mengembangkan usaha lain yang dapat meningkatkan transaksi harian. Setelah diadakan observasi dan survei oleh BP Batam, hasilnya jumlah transaksi harian yang berada di area rumah susun BP Batam sangat besar.
  - c. Peningkatan Pariwisata  
Dengan meningkatkan potensi pariwisata, Kota Batam dapat meningkatkan minat wisatawan untuk berkunjung ke Kota Batam.
  - d. Revitalisasi  
Revitalisasi merupakan cara untuk menghidupkan atau memberdayakan kembali sesuatu yang penting. Revitalisasi hunian menjadi prioritas karena besarnya sumber pendapatan yang didapatkan.
  - e. Kebijakan Pemerintah  
Melalui kawasan ekonomi khusus, Kota Batam dapat meningkatkan penanaman

investasi yang dapat meningkatkan kegiatan ekonomi.

f. Pengembangan Pembangunan

Peluang pengembangan dilakukan mengingat akan berkembangnya kawasan industri elektronik dan industri maritim di Kota Batam.

2. Ancaman

Selain peluang, ada pula beberapa ancaman yang muncul dari lingkungan eksternal seperti:

a. Penyewaan Hunian oleh Masyarakat Sekitar Rumah Susun

Kota Batam memiliki banyak pengelola rumah susun, seperti Pemerintah Kota, Jamsostek, dan Perumnas. Jika mereka melakukan inovasi berupa penurunan harga sewa rumah susun dan meningkatkan fasilitas rumah susun, maka ini dapat menjadi tantangan besar bagi pemasaran rumah susun BP Batam.

b. Kondisi Saat Ini

Pandemi menjadi ancaman sekaligus tantangan karena tidak dapat diprediksi waktu berakhirnya.

c. Tingkat Industri Negara Lain

Kawasan industri besar bukan hanya berada di Indonesia, tetapi juga Vietnam, Thailand, China, Malaysia, dan negara-negara lainnya. WNI lebih tertarik untuk bekerja di negara-negara tersebut dibandingkan di Indonesia, khususnya Batam. Sebab, banyak kelebihan yang membuat mereka tertarik untuk bekerja di luar negeri.

3. Matriks EFAS (Strategi Faktor Eksternal)

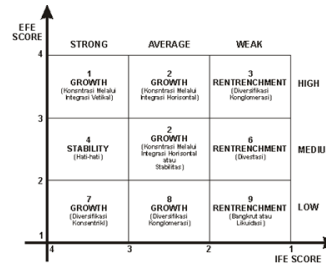
Setelah mengetahui berbagai peluang dan ancaman atau keadaan faktor eksternal rumah susun BP Batam, maka selanjutnya dirumuskan kedalam Matriks EFAS pada Tabel 3.

**Usulan Strategi Pemasaran Pada Rumah Susun BP Batam**

1. Matriks IE (Internal Eksternal)

Matriks ini terdiri dari sembilan sel yang terbagi menjadi garis vertikal dan garis horizontal. Garis horizontal didapatkan dari total skor pada Matriks IFAS dan garis vertikal didapat dari total skor pada Matriks EFAS. Dimana total skor Matriks IFAS sebesar 2,48 dan total skor pada Matriks EFAS sebesar 2,76. Sehingga posisi rumah

susun BP Batam pada Matriks IE berada di sel 5.



Sumber: Rangskuti (2016)

Gambar 1. Matriks IE

Dalam penelitian Sari & Oktafianto (2017) serta Mahfud & Mulyani (2017), objek penelitian juga termasuk kedalam sel 5. Mahfud & Mulyani (2017) menyebutkan bahwa perusahaan yang termasuk dalam sel 5 memiliki kemampuan internal dan eksternal sedang. Dalam kedua penelitian tersebut, disebutkan bahwa strategi pemasaran dapat dilakukan dengan penetrasi pasar (pengembangan pasar dan pengembangan produk).

2. Matriks TOWS

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan Matriks TOWS atau Matriks SWOT. Dengan menggunakan matriks ini, peneliti dapat menemukan empat kemungkinan strategi dalam menarik minat masyarakat untuk menempati rumah susun BP Batam. Sehingga empat kemungkinan strategi yang dihasilkan pada Tabel 4.

3. Segmentasi, Targeting, dan Positioning

Setelah mengetahui posisi perusahaan pada Matriks IE dan mengetahui usulan strategi pemasaran pada Matriks TOWS, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis segmentasi, targeting, dan positioning. Analisis ini perlu dilakukan sehingga kita mengetahui pelanggan seperti apa yang ditargetkan sebelum usulan strategi pemasaran diterapkan.

Dalam memasarkan rumah susun BP Batam, penerapan segmentasi, targeting, dan positioning yang dilakukan hingga saat ini, yaitu:

a. Segmentasi

Dalam memasarkan rumah susun, BP Batam memiliki klasifikasi segmentasi, yaitu:

- 1) Segmentasi Geografis, rumah susun BP Batam mensegmentasikan pasarnya kedalam kawasan industri.
- 2) Segmentasi Demografis, rumah susun BP Batam mensegmentasikan pasarnya dengan pekerjaan sebagai pekerja industri, pekerja kantor, dan Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR) yang berasal dari semua kalangan dan ukuran keluarga.
- 3) Segmentasi Psikografis, rumah susun BP Batam tidak memiliki klasifikasi khusus.

b. *Targeting*

Rumah susun BP Batam menargetkan pekerja industri menengah atas untuk menghuni rumah susun.

c. *Positioning*

Rumah susun BP Batam memposisikan dirinya sebagai rumah susun terbaik di Kota Batam. Hal ini digambarkan melalui lengkapnya fasilitas dan sarana/prasarana, kawasan yang bersih, teratur, dan pegawai yang sigap.

4. Bauran Pemasaran (*Marketing Mix*)

Setelah mengetahui segmentasi, *targeting*, dan *positioning*, perlu dianalisis bauran pemasaran yang diterapkan oleh rumah susun BP Batam hingga saat ini. Analisis bauran pemasaran perlu dilakukan agar usulan strategi pemasaran yang dirumuskan menjadi lebih matang.

Dalam memasarkan rumah susun BP Batam, penerapan bauran pemasaran (*marketing mix*) yang dilakukan hingga saat ini, yaitu:

a. *Product* (Produk)

Berdasarkan kuesioner yang disebar oleh pengelola rumah susun BP Batam kepada penghuni, didapatkan hasil bahwa fasilitas yang tersedia di rumah susun saat ini sudah sesuai dengan keinginan konsumen.

b. *Place* (Tempat)

BP Batam bekerjasama dengan *Event Organizer* dari KADIN (Kamar Dagang dan Industri Indonesia) sebagai pihak ketiga untuk memasarkan rumah susun.

c. *Promotion* (Promosi)

BP Batam memanfaatkan brosur, radio, mall, koran, Instagram, dan berita di televisi dalam memasarkan rumah susun. BP Batam juga memanfaatkan penjualan melalui *word of mouth* dan videotron yang

dipasang di sejumlah titik strategis di Kota Batam.

d. *Price* (Harga)

Harga sewa rumah susun BP Batam bervariasi, tergantung pada lokasi rumah susun juga letak kamar yang disewa. Harga yang ditetapkan oleh rumah susun BP Batam telah ditetapkan di dalam PERKA (Peraturan Kepala) BP Batam. Harga ini menimbulkan berbagai reaksi, salah satunya masyarakat yang menganggap bahwa rumah susun mahal.

## SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan dari hasil analisis strategi pemasaran pada rumah susun BP Batam, yaitu: Faktor internal pada rumah susun BP Batam terbagi menjadi kekuatan dan kelemahan. Kekuatan tersebut terdiri dari frekuensi penawaran yang tinggi, fasilitas dan sarana/prasarana yang lengkap, struktur bangunan yang baik, struktur pengelolaan yang baik, dan letaknya yang tersebar di Kota Batam. Sedangkan kelemahan pada rumah susun BP Batam terdiri dari jumlah SDM yang kurang, SDM kurang kompeten, terikat dengan PERKA, lemahnya birokrasi, dan anggaran yang kurang. Dari faktor internal tersebut, peneliti merumuskannya kedalam Matriks IFAS dengan total keseluruhan sebesar 2,4875 atau sebesar 2,48. Faktor eksternal pada rumah susun BP Batam terbagi menjadi peluang dan ancaman. Peluang tersebut terdiri dari kontrak hunian sementara, pengembangan usaha, peningkatan pariwisata, revitalisasi, kebijakan pemerintah, dan pengembangan pembangunan. Sedangkan ancaman pada rumah susun BP Batam terdiri dari penyewaan hunian oleh masyarakat sekitar rumah susun, tingkat pertumbuhan ekonomi, kebijakan pemerintah, adanya inovasi dari pengelola rumah susun lainnya, kondisi saat ini, dan tingkat industri negara lain. Dari faktor eksternal tersebut, peneliti merumuskannya kedalam Matriks EFAS dengan total keseluruhan sebesar 2,769230769 atau 2,76. Berdasarkan strategi pemasaran (segmentasi, *targeting*, *positioning*, dan bauran pemasaran) yang telah diterapkan saat ini, serta faktor-faktor internal dan eksternal yang

mempengaruhi rumah susun BP Batam, maka usulan strategi pemasaran yang diambil sebaiknya strategi SO (*Strength-Opportunity*) dari Matriks TOWS. Strategi SO (*Strength-Opportunity*) dipilih karena nilai kekuatan (1,825) pada Matriks IFAS lebih besar dibandingkan dengan nilai kelemahan (0,6625). Selain itu, nilai peluang (1,717948718) pada Matriks EFAS juga lebih besar dibandingkan dengan nilai ancaman (1,051282051). Strategi SO (*Strength-Opportunity*) terdiri dari: Meningkatkan penawaran kontrak hunian sementara kepada pekerja industri luar Batam. Pengembangan pembangunan dengan fasilitas/sarana prasarana yang merata. Pengembangan pembangunan yang letaknya tersebar di Kota Batam.

#### REFERENSI

- Hindarwati, E. N., Yuniarty, & Farah, Y. (2016). Analisis Strategi Bisnis Pada PT Datacomm Diangraha. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Perbankan*, 2(3), 89–98. <http://dx.doi.org/10.35384/jemp.v2i3.107>
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (S. Wall (ed.); 15th ed.). Pearson Education.
- Mahfud, T., & Mulyani, Y. (2017). Aplikasi Metode QSPM ( Quantitative Strategic Planning Matrix ). *Jurnal Sosial Humanioradan Pendidikan*, 1(1), 66–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.32487/jshp.v1i1.240>
- Murtiono, H., Sari, S. R., Pandelaki, E. E., Studi, P., Arsitektur, M., & Semarang, U. D. (2020). Peran Hunian Vertikal Sebagai Solusi Terhadap Kawasan Kumuh Di Kota Batam Kepulauan Riau. *ARCADE Jurnal Arsitektur*, 47–51. <https://doi.org/https://doi.org/10.31848/arcade.v4i1.326>
- Perreault, W. D., Cannon, J. P., & McCarthy, E. J. (2017). *Essentials of Marketing* (S. Gouijnstook (ed.); 15th ed.). McGraw Hill Education.
- Putri, R. R. S. P., Sudono, A., & Handyastuti, I. (2018). Strategi Pengembangan Bisnis di Rumah Makan Batagor Baso Citamiang Special Bandung. *Gastronomy Tourism Journal*, 4(2), 22–28. <http://repository.upi.edu/>
- Rangkuti, F. (2016). *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT* (P. Lubis (ed.); 22nd ed.). PT Gramedia.
- Santoso, U. (2017). *Hak Atas Tanah, Hak Pengelolaan, & Hak Milik Atas Satuan Rumah Susun* (I. Fahmi & Suwito (eds.); 1st ed.). Kencana.
- Sari, D. P., & Oktafianto, A. (2017). Penentuan Strategi Bisnis Menggunakan Analisis Swot Dan Matriks Ifas – Efas Pada Cv. Dinasty. *Seminar Nasional IENACO*, 238–245. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/8671>
- Sudaryanto, R., & Karningsih, P. D. (2016). Integrasi TOWS, AHP dan SAW dalam Perumusan Strategi (Studi Kasus PT. “XYZ”). *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 3 Nomor 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.21107/j smb.v3i2.2623>
- The Association of Business Executives (ABE), & Training, R. B. (2008). *Strategic Marketing Management*. 44(0), 464.
- Wardoyo, G. Y. (2018). Aplikasi Matrik Strategi Dalam Perencanaan Strategi Perusahaan. *MATRIK (Jurnal Manajemen Dan Teknik)*, 10(2), 59. <https://doi.org/10.30587/matrik.v10i2.379>

## **Peranan Sumber Daya Manusia dan Presentasi (Presenter) Dalam Memasarkan Produk Pendidikan di Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Nusantara**

D Purnomo<sup>1</sup>, Nu Haris Effendi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Politeknik LP3I Jakarta, <sup>1</sup>djumatpurnomo@gmail.com, <sup>2</sup>hrsbox@gmail.com

### **ABSTRACT**

*To win business competition either in the field of education or other fields businesses must carry out various marketing strategies such as: product strategy, pricing strategy, promotional strategy, and strategy and presentation of Manusa resources. The last two strategies are important strategies in recruiting prospective students (customers), Presenter's performance can be measured through the ratio of consumers who come to then enroll and the next who register (become students). The problem at the moment is that the balance between consumers who come, consumers who sign up and consumers who are accepted is poorly maintained. Based on the above problems, the author chose the Nusantara Professional Education and Development Institute (LP3N) as the object of research, because LP3N is an educational institution engaged in the development of Human Resources (HR) that produces ready-to-eat labor. The purpose of this research is prioritized to know the extent of the role of human resources and presentations (presenters) in marketing educational products in order to attract students in the process of admission of new students conducted by educational institutions and professional development of the archipelago (LP3N). In addition, in order to be utilized by the Nusantara Professional Education and Development Institute (LP3N) in taking policy in its marketing activities. In this study using quantitative method where this research is intended to describe and analyze the role of presenters in marketing educational products in educational institutions and professional development of the archipelago. While in the calculation process using SPSS Version 24.*

**Keywords :** *Consumers, Human Resources, Marketing Strategy, Performance, Presenter.*

### **ABSTRAK**

Untuk memenangkan persaingan bisnis baik di bidang pendidikan atau bidang yang lain pelaku usaha harus menjalankan berbagai strategi pemasaran seperti: strategi produk, strategi penetapan harga, strategi promosi, dan strategi dan presentasi sumber daya Manusia. Dua strategi terakhir adalah strategi penting dalam merekrut calon mahasiswa (pelanggan), kinerja Presenter dapat diukur melalui rasio konsumen yang datang untuk kemudian didaftarkan dan selanjutnya yang mendaftar (menjadi mahasiswa). Masalah yang dihadapi saat ini adalah keseimbangan antara konsumen yang datang, konsumen yang mendaftar dan konsumen yang diterima kurang terjaga secara baik. Berdasarkan permasalahan di atas, penulis memilih Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Nusantara (LP3N) sebagai objek penelitian, karena LP3N merupakan lembaga pendidikan yang bergerak di bidang pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang menghasilkan tenaga kerja siap saji. Tujuan penelitian ini diprioritaskan untuk mengetahui sejauh mana peran sumber daya manusia dan presentasi (presenter) dalam memasarkan produk pendidikan dalam rangka menjaring mahasiswa dalam proses penerimaan mahasiswa baru yang dilakukan oleh lembaga pendidikan dan pengembangan profesi nusantara (LP3N). Selain itu, agar dapat dimanfaatkan oleh Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Nusantara (LP3N) dalam mengambil kebijakan dalam kegiatan pemasarannya. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan dan menganalisis peran penyaji dalam memasarkan produk pendidikan di institusi pendidikan dan pengembangan profesi nusantara. Sedangkan dalam proses penghitungan menggunakan SPSS Versi 24.

**Kata Kunci :** Kinerja, Konsumen, Presenter, Strategi Pemasaran, Sumber Daya Manusia.

*Naskah diterima: 08-06-2021, direvisi: 29-06-2021, diterbitkan: 01-09-2021*

## **PENDAHULUAN**

Merebaknya virus corona berdampak pada perekonomian dunia, termasuk Indonesia baik pada sisi perdagangan, investasi dan pariwisata (Kusumo & Azis, 2021), begitu pula pada dunia pendidikan. Dibeberapa negara sekolah, perguruan tinggi maupun universitas ditutup (Syah, 2020). Demi untuk mencegah penularan virus covid-19 ada banyak cara yang ditempuh oleh pemerintah salah satunya dengan membatasi aktifitas dalam kehidupan sehari-hari.

Berkaca dari ketentuan diatas perlu strategi pemasaran yang efektif. Salah satunya adalah dengan menggunakan media online hal tersebut yang dirasa tepat oleh para pelaku usah (Maskarto, 2021) melihat fenomena tersebut mau ngak mau diperlukan sebuah usaha yang ekstra dikarena proses promosi hanya bertumpu pada satu sisi yaitu secara online. disini diperlukan tenaga sumber daya manusia yang paham akan teknologi yang memungkinkan untuk dapat berkomunikasi tanpa tatap muka (Azis, 2018). Berkaca pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Arief dengan mengambil judul Peran penjualan dalam perusahaan didalam penelitian ini arah Kebijakan pemasaran dalam menentukan perusahaan itu akan berjalan dan sampai sejauh mana perusahaan akan mencapainya(Arief, 2017), selanjutnya penelitian yang dilaukan oleh Abdullah Husaini yang mengambil judul peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi dipenelitian ini dibahas Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia sangat berpengaruh kepada upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Husaini, 2017). Dari beberapa penelitian terdahulu bahwa peranan presenter atau sumber daya manusia sangat menentukan dalam meningkatkan usaha atau bisnis baik yang bergerak dalam penjualan barang maupun jasa.

Berdasarkan pemahaman tersebut disamping memanfaatkan teknologi dan peran dari seorang presenter diperlukan pula strategi dalam menjanging calon mahasiswa. Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Nusantara (LP3N) merupakan lembaga pendidikan yang bergerak dalam bidang pengembangan Sumber Daya Manusia yang menghasilkan tenaga-tenaga kerja siap pakai. Yang saat ini kena dampak dari pandemi virus corona sehingga memerlukan sebuah strategi dalam berkomunikasi secara efektif agar pesan – pesan tersampaikan sesuai tujuan pemasaran(Dharmawansyah et al., 2014).

Melihat penelitian terdahulu tentang pentingnya peranan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh Dedy Syahyuni (Syahyuni, 2019) pada penelitian ini membahas tentang hubungan kompensasi dan kepuasan dengan kepuasan kinerja karyawan, selanjutnya penelitian oleh Fatimah Abdillah (Abdillah, 2017) dalam penelitian ini membahas tentang peranan Marketing Public Relation demi membangun citra merek dari sebuah perusahaan kemudian penelitian oleh M Munir (Munir, 2018) dalam penelitian ini meneliti tentang peranan manajemen pemasaran dalam meningkatkan kuantitas peserta didik. Oleh karena itu dalam tulisan ini penulis mencoba membahas peranan Sumber Daya Manusia didalam melakukan presentasi demi memperkenalkan Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Nusantara (LP3N) dengan tujuan peningkatan penerimaan calon peserta didik.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Strategi Pemasaran**

Didalam memenangkan persaingan yang berkesinambungan dengan baik didalam sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang barang maupun jasa itulah salah satu pengertain dari strategi pemasaran(Wibowo et al., 2015), strategi pemasaran memberikan arah dalam kaitannya dengan segmentasi pasar, identifikasi pasar sasaran, positioning dan bauran pemasaran. Bauran

pemasaran (marketing mix) terdiri dari empat elemen yaitu produk, harga, promosi, tempat (Atmoko, 2018) Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa strategi pemasaran adalah sebuah taktik atau cara dalam memenangkan persaingan bisnis

### Kinerja

kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika (Sandewa, 2018), kinerja merupakan pencapaian dari aktifitas seorang karyawan yang diukur secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Arya et al., 2018) Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil dari sebuah proses yang dilakukan secara individu maupun team.

### Presenter

Yang menambah daya Tarik dari sebuah materi yang disajikan lewat kata-kata adalah seorang presenter (Simarmata & Qoriyanti, 2017), sedangkan menurut latief dan yusiati yang dikutip oleh Wirnita pengertian presenter adalah orang yang tampil di depan kamera dan membacakan berita dari studio atau orang yang membawakan segala jenis program televisi dari studio bisa juga disebut anchor atau reader (ESKA, 2015) Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa presenter adalah orang yang berperan aktif dalam menarik konsumen melalui ketrampilan dalam presentasi.

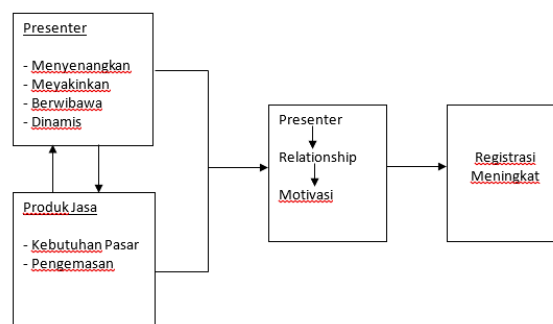
### Konsumen

Pihak yang memanfaatkan baik barang atau jasa demi kepentingan sendiri maupun orang lain itulah yang dikategorikan konsumen (Mira Erlinawati, 2017), konsumen adalah yang melakukan pembelian untuk keperluan lebih lanjut (Sunarto, 2018)

Dari dua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa orang yang membeli produk atau jasa untuk digunakan sendiri atau orang lain.

### Sumber Daya Manusia

Sebuah sumber daya yang mempunyai peran sangat strategis serta potensial dalam sebuah organisasi adalah salah satu pengertian sumber daya manusia (Akbar, 2014), Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (Almasri, 2016)



Gambar 1. Model Penelitian (sumber : Penelitian 2021)

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Dalam penelitian ini mendeskripsikan tentang jumlah aplikasi, jumlah pendaftar dan presentase di samping itu penelitian ini juga menggunakan metode korelasional. Penelitian korelasional sendiri adalah penelitian yang menghubungkan antar variabel satu atau lebih dengan variabel lain (Wahyunni et al., 2017)

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah peranan sumber daya manusia dan presentasi (presenter) Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Nusantara dalam penerimaan mahasiswa baru dalam setiap periode penerimaan rentan 3 tahunan.



**Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variable dengan cara memberikan arti atau mengspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu usaha untuk melakukan pendekatan sejauh mana variable berpengaruh terhadap variable lain, untuk mempermudah dalam membahas penelitian ini. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (*independen variable*). Variabel bebas disini adalah jumlah siswa yang berminat/datang untuk mendapatkan informasi lebih lanjut ke LP3N (calon siswa/aplikan).
2. Variable terikat (*dependen variable*) Sedangkan variabel terikatnya adalah jumlah siswa yang mendaftar dan melakukan registrasi di Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Nusantara.

**Pengumpulan Data**

Pengumpulan data ini menggunakan data sekunder berdasarkan laporan yang dibuat oleh bagian pemasaran yang direkapitulasi dari laporan per gelombang tiap tahunnya. Sehingga menjadi data table dan juga penulis dalam melakukan pengumpulan data ini melakukan pengamatan dan penelitian langsung ke LP3N, juga melakukan wawancara dengan para petugas penjualannya yang lebih dikenal dengan sebutan Presenter.

**Analisa Korelasi**

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

Gambar 2. Analisa Korelasi (Rochmat, 2017)

Ket :

- r : Koofisien korelasi
  - X : Variable bebas (jumlah aplikasi)
  - Y : Variable 2 (jumlah perolehan siswa)
  - N : Sampel
- Sifat koofisien korelasi :
1.  $-1 \leq r \leq 1$
  2. Tanda negative

Semakin tinggi nilai-nilai X maka akan semakin rendah nilai-nilai Y atau semakin rendah nilai-nilai X maka akan semakin tinggi nilai-nilai Y

3. Tanda positif  
Semakin tinggi nilai-nilai X maka akan semakin tinggi nilai-nilai Y atau semakin rendah nilai-nilai X maka akan semakin rendah nilai-nilai Y
4. Hubungannya bersifat linier
5. Koofisien determinasi :  $r^2$  (100%) yang menggambarkan besarnya proporsi variasi variable Y yang dijelaskan oleh variable X melalui persamaan regresi linier
6. Jika  $r=0$ , tidak berarti bahwa hubungan antara X dan Y tidak ada
7. Hubungan korelatif tidak ada implikasi hubungan sebab akibat
8. Adapun kriteria dalam penentuan kadar kekuatan hubungan yang dipakai adalah :

Tabel 1. Hipotesis Statistik

Nilai	Arti
<0,20	Hubungan antara variable-variable tersebut sangat lemah dan dapat diabaikan
0,20 - 0,39	Masih ada hubungan antara variable-variable tersebut walaupun hubungannya lemah
0,40- 0,69	Ada hubungan yang sedang antara variable-variable tersebut
0,70-1	Ada hubungan yang kuat antara variable-variable tersebut

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

**Hipotesis Statistik**

Dengan kriteria Uji yaitu terima H1 apabila thitung lebih besar daripada ttabel dan taraf signifikansi sebesar 0,05, maka hipotesis statistiknya adalah terima H1= $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  dan terima H0 apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , dan hipotesis statistiknya adalah :

H1 : terdapat hubungan yang signifikan antara peranan sumber daya manusia dan presentasi (presenter) dengan perolehan jumlah siswa di Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Nusantara.

H0 : tidak terdapat hubungan yang signifikan antara peranan sumber daya

manusia dan presentasi (presenter) dengan perolehan jumlah siswa di Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Nusantara.

**PEMBAHASAN**

**Gambaran Umum Hasil Penerimaan Siswa LP3N 4 Tahun Terakhir**

Berdasarkan hasil penerimaan siswa baru di Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Nusantara selama empat terakhir periode, yaitu periode tahun Th ke.1, Th ke.2, Th ke.3 dan Th ke.4 dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 2. Data Jumlah Aplikasi Dengan Pendaftar dan Registrasi

Tahun Ke..	Jumlah Aplikasi n	Jumlah Pendaftar r	Jumlah Registrasi i
1	207	147	133
2	271	212	152
3	155	92	87
4	197	136	127

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil disini bahwa jumlah siswa dari mulai periode Tahun ke.1 sampai tahun Tahun ke.4 tidak stabil dan memiliki kecenderungan menurun, hanya pada tahun ke.2 mulai naik Kembali.

**Gambaran Hasil Perbandingan Jumlah Aplikasi Dengan Jumlah Pendaftar**

Dari hasil perhitungan presentase jumlah pendaftar terhadap jumlah aplikasi didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Perbandingan Jumlah Aplikasi Dengan Jumlah Pendaftar

Tahun Ke..	Jumlah Aplikasi n	Jumlah Pendaftar r	Presentase
1	207	147	71%
2	271	212	78%
3	155	92	59%
4	197	136	69%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan table perbandingan antara jumlah aplikasi yang datang dengan jumlah aplikasi yang mendaftar, dimana

kecenderungannya semakin menurun, dimana rasio perbandingan antara aplikasi dengan yang mendaftar lebih besar pada tahun ke.1 dan ke. 4.

**Gambaran Hasil Perbandingan Jumlah Aplikasi dengan Jumlah Registrasi**

Dari hasil perhitungan presentase jumlah registrasi terhadap jumlah aplikasi yang datang didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Perbandingan Antara Jumlah Aplikasi dengan Jumlah Registrasi

Tahun Ke..	Jumlah Aplikasi n	Jumlah Registrasi i	Persentas i
1	207	133	64%
2	271	152	56%
3	155	87	56%
4	197	127	64%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil table perbandingan antara jumlah aplikasi yang datang dengan aplikasi yang melakukan registrasi, dimana kecenderungan rasio perbandingan yang tinggi pada tahun ke. 1 dan ke 4.

**Gambaran Hasil Korelasi Antara Jumlah Aplikasi yang Datang Dengan Penerimaan Siswa Baru**

Berdasarkan hasil pengujian statistic dengan menggunakan koofisien korelasi, maka didapatkan korelasi antara jumlah aplikasi yang datang dengan penerimaan siswa baru adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Korelasi Antara Jumlah Aplikasi Dengan Penerimaan Siswa Baru

No	Korelasi	Koofisien Korelasi	Kriteria Uji	Signifika nsi
1	Rasio aplikasi terhadap pendaftar	0.999	Terima H <sub>1</sub> apabila t <sub>hitung</sub> ≥ t <sub>tabel</sub>	Signifikan
2	Rasio aplikasi terhadap p	0.937	Terima H <sub>1</sub> apabila t <sub>hitung</sub> ≥	Signifikan

registra si	t <sub>tabel</sub>
Sumber : Data primer yang diolah, 2021	

Berdasarkan hasil korelasi antara peranan sumber daya manusia dan presentasi (presenter) dengan penerimaan siswa baru di Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Nusantara, maka didapatkan hasil bahwa  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka kriteria ujinya terima  $H_1$  dan tolak  $H_0$  artinya terdapat korelasi yang signifikan antara peranan sumber daya manusia dan presentasi dengan penerimaan siswa baru di Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Nusantara

#### **Pembahasan Jumlah Aplikasi, Jumlah Pendaftar dan Jumlah Registrasi di Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Nusantara**

Dari hasil table 1 maka dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut :

1. Terlihat bahwa pada tahun Ke.2 terjadi kenaikan dari jumlah aplikasi, jumlah pendaftar maupun jumlah registrasi, hal ini disebabkan pada tahun ke.2 tersebut pelayanan siswa sangat baik, kinerja karyawan tinggi, pelayanan dosen baik, support dari LP3I sehingga secara integrasi pemasaran eksternal, internal dan interaktif berjalan dengan baik, dan hasil akhirnya adalah kenaikan jumlah siswa. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1 dengan hipotesis statistic diantara 0,70-1
2. Pada tahun Ke.3 terjadi penurunan baik jumlah aplikasi, pendaftar dan registrasi, hal ini disebabkan karena turunnya kualitas pelayanan tercermin dari banyaknya siswa complain mengenai dosen, turunnya kinerja karyawan, beberapa karyawan keluar, salah strategi marketing dan tidak didukung oleh LP3I. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1 dengan hipotesis statistic diantara 0,20 -0,39
3. Pada tahun ke.4 terjadi kenaikan kembali baik dari jumlah aplikasi, pendaftar dan registrasi, hal ini disebabkan mulai adanya perbaikan

pada manajemen, kinerja karyawan mulai tumbuh kembali, adanya tambahan SDM dan mulai terintegrasi kembali pemasaran eksternal, internal dan interaktif. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1 dengan hipotesis statistic diantara 0,40-0,69

#### **Pembahasan Perbandingan Jumlah Aplikasi Dengan Jumlah Pendaftar di Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Nusantara**

Dari hasil table 2 dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut :

1. Tahun ke 2 terjadi kenaikan jumlah aplikasi yang mendaftar, hal ini disebabkan kinerja presenter tinggi, promosi berjalan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dengan perbandingan jumlah aplikasi, pendaftar dan diterima.
2. Tahun ke.3 terjadi penurunan jumlah aplikasi yang mendaftar, hal ini disebabkan turunnya kinerja presenter, kurang SDM untuk presenter, salah dalam strategi marketing. Hal tersebut dapat dilihat dengan perbandingan jumlah aplikasi, pendaftar dan diterima.
3. Tahun ke.4 terjadi kenaikan jumlah aplikasi yang mendaftar, hal ini disebabkan kinerja presenter naik kembali, adanya tambahan SDM untuk presenter dan mulai terintegrasinya kegiatan marketing. Hal tersebut dapat dilihat dengan perbandingan jumlah aplikasi, pendaftar dan diterima.

#### **Pembahasan Perbandingan Jumlah Aplikasi Dengan Jumlah Registrasi di Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Nusantara**

Dari hasil table 3 dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Tahun Ke.2 terjadi kenaikan jumlah aplikasi yang terintegrasi, hal ini disebabkan kinerja presenter tinggi, promosi berjalan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dengan naiknya jumlah presentase yang diterima.
2. Tahun Ke.3 terjadi penurunan jumlah aplikasi yang terintegrasi, hal ini disebabkan turunnya kinerja presenter,

kurang SDM untuk presenter, salah dalam strategi marketing. Hal tersebut dapat dilihat dengan turunnya jumlah presentase yang diterima.

3. Tahun ke.4 terjadi kenaikan jumlah aplikasi yang terintegrasi, hal ini disebabkan kinerja presenter naik kembali, adanya tambahan SDM untuk presenter, mulai terintegrasinya kegiatan marketing. Hal tersebut dapat dilihat dengan naiknya jumlah presentase yang diterima dari tahun sebelumnya

### **Pembahasan Korelasi Antara Jumlah Aplikasi Dengan Penerimaan Siswa Baru di Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Nusantara**

Dari hasil table 4 dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil korelasi antara jumlah aplikasi dengan pendaftar dan jumlah aplikasi dengan jumlah yang registrasi maka terdapat hubungan yang signifikan antara kedua hal tersebut dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,999 dan 0,937. Hal ini apabila dilihat dari kriteria korelasi, dimana terdapat hubungan yang kuat antara variabel sumber daya manusia dan presentasi (presenter) dengan hasil penerimaan siswa baru di Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Nusantara.
2. Tingginya hubungan kedua variabel ini disebabkan karena dalam jasa pendidikan, peran presenter sangat besar, karena ditangan presenter sebagai ujung tombak pemasaran inilah yang akan menentukan hasil penerimaan siswa di Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Nusantara. Dari sini tampak bahwa faktor-faktor yang ada pada diri presenter dan keahlian dalam menjual produk serta pengetahuan yang mendalam mengenai produk akan sangat menunjang dalam memberikan rasa percaya dan jaminan dari aplikasi untuk mendaftar sampai akhirnya melakukan registrasi.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : Sumber Daya Manusia dan Presentasi (presenter) sangat berhubungan dalam penerimaan siswa baru di Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Nusantara karena pengaruh dari kinerja yang ditampilkan oleh presenter yang mempunyai keahlian komunikasi maupun pengetahuan produk yang mendalam akan menunjang proses penerimaan siswa baru. Strategi pemasaran ini mempunyai korelasi yang tinggi, terutama bagi usaha di bidang layanan jasa pendidikan. Karena disinilah tombak utama dari proses penjualan suatu produk pendidikan, selain daripada kualitas produk maupun fasilitas yang dimilikinya. Korelasi yang tinggi juga didukung dari data prosentase penerimaan siswa baru dari tahun ke tahun, dimana ada penurunan jumlah siswa yang mendaftar dan registrasi pada tahun ke. 3 dan tahun ke. 4.

### **REFERENSI**

- Abdillah, F. (2017). Efektivitas marketing public relation dalam membangun citra merek perusahaan jasa telekomunikasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 1–9. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/1565>
- Akbar, D. R. (2014). Pengaruh Kemampuan , Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 2(1), 1–10.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Imlementasi Dalam Pendidikan Islam. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Imlementasi Dalam Pendidikan Islam.*, Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, 19, 133–151. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Arief, M. (2017). Peran Penjualan Dalam Perusahaan. *Jurnal Ekonomi*, 8(2), 164–171.
- Arya, A. A., Dharmayanti, G. A. . C., & Dewi, A. . D. P. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

- Karyawan Pada Pt. Jaya Kusuma Sarana. *Jurnal Spektran*, 6(1), 95–104.
- Atmoko, T. P. H. (2018). Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Volume Penjualan Di Cavinton Hotel Yogyakarta. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 1(2), 83–96. <https://doi.org/10.17509/jithor.v1i2.13769>
- Azis, N. (2018). Perancangan aplikasi enkripsi dekripsi menggunakan metode caesar chipper dan operasi xor. *Ikraith-Informatika*, 2(1), 72–80.
- Dharmawansyah, S., Cangara, H., & Sultan, M. I. (2014). Strategi Promosi Dalam Meningkatkan Jumlah ahasiswa Pada Politeknik Negeri Media Kreatif Makassar. *Jurnal Komunikasi KAREBA*, 3(4), 256–263.
- Eska, W. (2015). Keterampilan Berbahasa Presenter Penyaji Berita Pada Lembaga Penyiaran Televisi Wirnita Eska Staf Pengajar FKIP Universitas Bung Hatta Padang. *Jurnal IPTEKS Terapan*, 8(4).
- Husaini, A. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 51, 1–14.
- Kusumo, B., & Azis, N. (2021). Rancang Bangun Alat Penyiram Sayuran Hidroponik Menggunakan Arduino Mega 2560. *Jurnal Media Informatika Budidarma*, 5(1), 124–128. <https://doi.org/10.30865/mib.v5i1.2584>
- Maskarto, L. N. R. (2021). Penerapan Strategi B isnis di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(1), 122–127.
- Mira Erlinawati, W. N. (2017). Implementasi Undang-undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen terhadap Bisnis Online. *Serambi Hukum*, 11(01), 27–40.
- Munir, M. (2018). Manajemen Pemasaran Pendidikan Dalam Meningkatkan Kuantitas Peserta Didik. *Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 78–94. <http://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/intizam/article/view/1>
- Sandewa, F. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(2).
- Simarmata, M. Y., & Qoriyanti, Q. (2017). Keterampilan Berbicara Menjadi Sebuah Profesi. *Jurnal Pendidikan Bahasa*, 6(1), 1–9.
- Sunarto. (2018). Analisis Perilaku Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Xiaomi Redmi 3S. *Jurnal Moneter*, V(1), 9.
- Syah, R. H. (2020). Dampak Covid-19 pada Pendidikan di Indonesia: Sekolah, Keterampilan, dan Proses Pembelajaran. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 7(5). <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i5.15314>
- Syahyuni, D. (2019). Hubungan Antara kompensasi dan Pengembangan SDM Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Ecodemica*, 3(1).
- Wahyunni, F., Dalifa, D., & Muktadir, A. (2017). Hubungan Antara Pendidikan Dalam Keluarga Dengan Sikap Rasa Hormat Siswa Kelas Iv Sd Negeri 03 Kota Pagar Alam. *Jurnal PGSD*, 10(2), 86–91. <https://doi.org/10.33369/pgsd.10.2.86-91>
- Wibowo, D. H., Arifin, Z., & Sunarti. (2015). Strategi dan Program Pemasaran. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 29(1), 59–66.

## Belanja Pemerintah dan Peningkatan Sumber Daya Manusia di Indonesia

Adhitya Wardhana<sup>1</sup>, Bayu Kharisma<sup>2</sup>, Dita Selyna Sulandari<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Departemen Ilmu Ekonomi, Universitas Padjadjaran, [adhitya.wardhana@fe.unpad.ac.id](mailto:adhitya.wardhana@fe.unpad.ac.id)

<sup>2</sup> Departemen Ilmu Ekonomi, Universitas Padjadjaran, [bayu.kharisma@unpad.ac.id](mailto:bayu.kharisma@unpad.ac.id)

<sup>3</sup> Departemen Ilmu Ekonomi, Universitas Padjadjaran, [ditaselynas.ds@gmail.com](mailto:ditaselynas.ds@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of government spending on increasing the human development index (HDI) in Indonesia. The research method used in this study is the Fixed Effect Model and the Random Effect Model with 33 provinces in Indonesia. The results showed that government spending on the functions of the economy, health, education, and infrastructure had a statistical and significant effect on the human development index. In addition, the results of each component of the human development index (life expectancy, average length of schooling, and income per capita) have a significant effect. Expenditures on education, health, economy and infrastructure need to be considered by the government by increasing capital expenditures for the purposes of human resource capacity. In addition, investment in human capital in the form of research and development is devoted to the dropout community. Meanwhile, anti-corruption enforcement in the public sector must be increased so that the budget used for human resource development can run effectively and efficiently, especially human capital development. The contribution of this research is that it has never been carried out in an inter-provincial scope in Indonesia.*

**Keywords:** *government expenditure, HDI, panel data*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh belanja pemerintah terhadap peningkatan indeks pembangunan manusia (IPM) di Indonesia. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Fixed Effect Model* dan *Random Effect Model* dengan 33 Provinsi di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengeluaran pemerintah pada fungsi ekonomi, kesehatan, pendidikan, dan infrastruktur berpengaruh secara statistik dan signifikan terhadap indeks pembangunan manusia. Selain itu, hasil setiap komponen indeks pembangunan manusia (angka harapan hidup, rata-rata lama sekolah, dan pendapatan per kapita) berpengaruh secara signifikan. Pengeluaran pendidikan, kesehatan, ekonomi dan infrastruktur perlu diperhatikan pemerintah dengan cara meningkatkan belanja modal untuk keperluan kapasitas SDM. Selain itu, investasi pada modal manusia dalam bentuk penelitian dan pengembangan dikhususkan untuk masyarakat putus sekolah. Sementara itu, adanya penegakan anti korupsi di sektor publik harus ditingkatkan agar anggaran yang digunakan untuk peningkatan SDM dapat berjalan efektif dan efisien terutama pengembangan modal manusia. Kontribusi penelitian ini adalah belum pernah dilakukan dalam ruang lingkup antar provinsi di Indonesia.

**Kata Kunci :** *pengeluaran pemerintah, IPM, panel data*

*Naskah diterima: 23-06-2021, direvisi: 09-06-2021, diterbitkan: 01-09-2021*

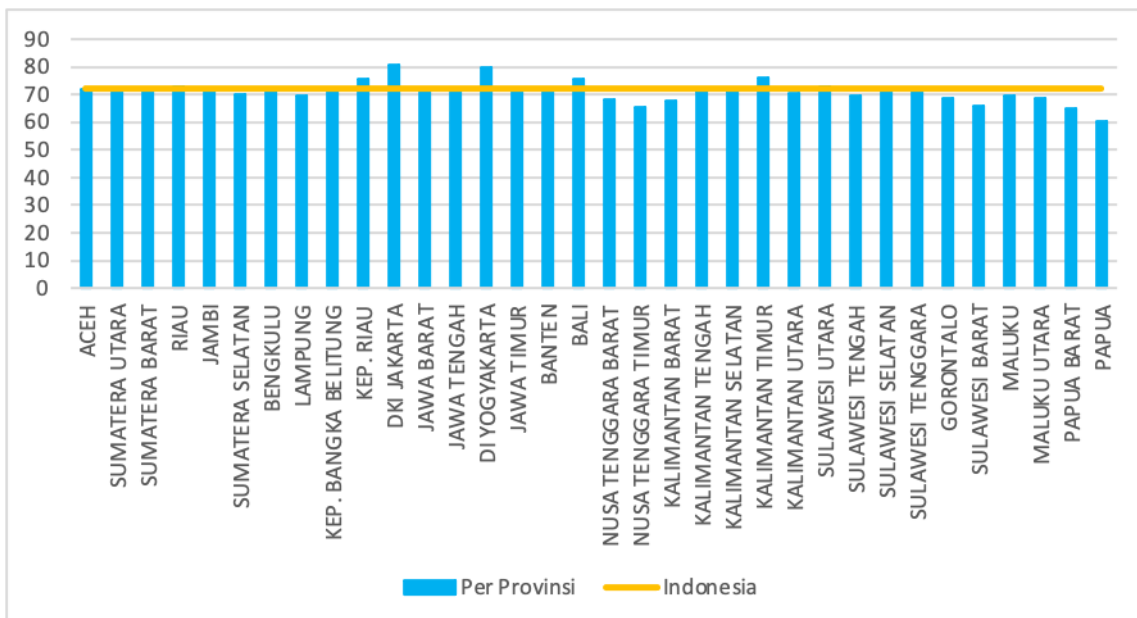
**PENDAHULUAN**

Pembangunan manusia menjadi salah satu syarat penting dalam meningkatkan output perekonomian dalam suatu negara. Peningkatan output pembangunan antara lain dapat bersumber dari kontribusi input seperti modal dan tenaga kerja. Tenaga kerja yang memiliki keahlian merupakan keberhasilan pemerintah dalam meningkatkan kualitas SDM. Dalam beberapa kasus, beberapa negara dapat berhasil dalam pertumbuhan ekonomi, namun banyak yang mengalami kegagalan pada pembangunan manusia. Sementara itu, adanya kegagalan pembangunan manusia dapat terlihat dari perkembangan sektor kesehatan, pendidikan dan kesamaan gender. Pembangunan ekonomi negara ditentukan dari penggunaan sumber daya manusia yang efektif (Supadi, 2011).

Keberhasilan pembangunan manusia dapat diukur dengan indeks pembangunan manusia (IPM). Arubayi & Ikoya (2009) menunjukkan bahwa pembangunan manusia dapat berdampak terhadap kemajuan negara. Selain itu, indikator IPM dianggap merupakan indikator untuk menghitung kemajuan sumber daya manusia, dimana negara yang memiliki nilai IPM tinggi maka negara tersebut

cenderung memiliki kualitas SDM yang baik. Indonesia menjadi salah satu negara yang tertinggi dalam jumlah penduduk sehingga pemerintah memiliki beban berat dalam meningkatkan kualitas SDM. Perhitungan IPM digunakan juga untuk melihat kinerja pemerintah dan pencapaian target pembangunan nasional.

Menurut BPS (2019), nilai IPM Indonesia mengalami peningkatan pada tahun 2020 dengan nilai 70.94 dan kenaikan nilai IPM tahun 2020 sebesar 0.02 dari tahun sebelumnya. Nilai IPM dalam rentang 70-80 merupakan kategori tinggi dalam pembangunan manusia. Peningkatan IPM di Indonesia merupakan bentuk kontribusi pemerintah daerah dalam meningkatkan pembangunan manusia. Perkembangan nilai IPM setiap provinsi di Indonesia dapat dilihat pada Gambar 1. Secara umum provinsi Indonesia sudah menempati nilai IPM berkategori tinggi, hanya ada beberapa provinsi yang belum mendekati IPM di Indonesia. Provinsi di Indonesia yang belum mendekati nilai IPM Indonesia yaitu NTT, NTB Kalimantan Barat, Sulawesi Tengah, Sulawesi Barat, Maluku, Maluku Utara, Papua Barat dan Papua.



Sumber : BPS (diolah)

**Gambar 1. Nilai Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Provinsi di Indonesia Tahun 2020**

Secara umum, meskipun nilai IPM provinsi di Indonesia terus mengalami perbaikan, namun beberapa indikator pendidikan lainnya masih belum mencapai target yang dicanangkan oleh pemerintah. Salah satu tolak ukur keberhasilan pendidikan dapat dilihat dari rata-rata lama sekolah (RLS), dimana nilai tersebut menjadi ukuran untuk perkembangan masyarakat dalam menamatkan pendidikan dan program pemerintah wajib belajar sembilan tahun untuk melihat tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh masyarakat. Pencapaian pendidikan yang dilihat dari tamatan pendidikan masyarakat berdasarkan jenjang pendidikan dijadikan sebagai ukuran keberhasilan pemerintah dalam meningkatkan kualitas SDM.

Masih banyak provinsi yang belum mencapai program wajib belajar sembilan tahun. Hasil ini tercermin pada program pemerintah semua provinsi belum dapat memenuhi pencapaian pendidikan, dimana provinsi yang belum mencapai program wajib belajar sembilan tahun 2019-2020 sebanyak 18 provinsi (BPS, 2020). Dengan demikian, beberapa provinsi tersebut yang belum mencapai wajib belajar sembilan menjadi beban pemerintah daerah dalam meningkatkan pembangunan kualitas SDM. Meskipun, secara umum IPM secara umum sudah membaik tetapi perkembangan RLS beberapa provinsi di Indonesia yang belum mencapai wajib belajar sembilan tahun.

Indikator kesehatan merupakan salah satu indikator pembentuk indeks pembangunan manusia (IPM) selain faktor pendidikan. Peningkatan kesehatan menjadi kunci keberhasilan pada kualitas hidup masyarakat dalam pembangunan suatu negara. Kualitas hidup sebagai tolak ukur keberhasilan program yang dibuat oleh pemerintah yang dapat meningkatkan derajat kesehatan hidup masyarakat. Keberhasilan kualitas hidup suatu negara dapat dilihat dari perkembangan angka harapan hidup (AHH). Angka harapan hidup sering digunakan sebagai penilaian derajat kesehatan maupun kualitas hidup penduduk dalam suatu negara. Menurut Todaro dan Smith (2012), angka harapan hidup adalah salah satu indikator kesehatan untuk melihat keberhasilan

pembangunan manusia. Angka harapan hidup digunakan untuk mengevaluasi pertumbuhan kesehatan suatu negara dan pembangunan ekonomi (Mahumud, Hossain, Hossain, Islam, & Rawal, 2013).

Kondisi angka harapan hidup berdasarkan provinsi di Indonesia mengalami peningkatan di tahun 2019 dibandingkan tahun sebelumnya. Perkembangan AHH menjadi ukuran keberhasilan pemerintah dalam menanggulangi penyakit dan peningkatan kesehatan masyarakat. Pencapaian angka harapan hidup Indonesia menjadi tolak ukur Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kualitas hidup penduduk. Keberhasilan pencapaian kualitas hidup setiap daerah dapat dilihat dari pencapaian AHH yang sudah menyamai atau melebihi Indonesia. Sementara itu, provinsi yang telah melewati AHH Indonesia yaitu DI Yogyakarta, Jawa Tengah, Kalimantan Timur, Jawa Barat, DKI, Kalimantan Utara, Bali, Sumatera Utara dan Riau. Kemudian daerah yang mendekati nilai AHH Indonesia yaitu Jawa Timur dan Bali, sedangkan daerah lainnya masih dibawah nilai AHH sebesar 70 tahun (BPS, 2020).

Peningkatan kualitas SDM tidak lepas dari peran pemerintah dalam mengeluarkan anggaran belanja untuk kesehatan dan pendidikan. Pemerintah berperan dalam mendorong standar hidup melalui alokasi belanja kesehatan. Pemerintah pusat maupun daerah memiliki wewenang untuk mengelola keuangannya. Kebijakan pemerintah dalam meningkatkan standar hidup melalui peran belanja pemerintah bidang kesehatan. Pengeluaran pemerintah untuk kesehatan bertujuan meningkatkan standar hidup dan kualitas SDM. Besaran pengeluaran kesehatan untuk menopang kesehatan seiring dengan penambahan penduduk. Pertambahan penduduk di setiap daerah menjadi beban pemerintah dalam menyediakan sarana kesehatan. Oleh karena itu, diperlukan anggaran kesehatan yang dapat memenuhi standar pelayanan kesehatan.

Pengeluaran pemerintah bidang kesehatan antar provinsi Indonesia masih beragam (BPS, 2020). Ada beberapa daerah yang sudah mengacu UU No 36 tahun 2019 bahkan melebihi anggaran 10% dari APBD.



Keberagaman anggaran kesehatan setiap provinsi mencerminkan pembangunan infrastruktur sektor kesehatan, sedangkan kondisi pengeluaran kesehatan masih banyak daerah yang belum memenuhi standar pelayanan minimum. Selanjutnya pengeluaran pendidikan menjadi salah satu anggaran yang digunakan untuk meningkatkan kualitas SDM selain anggaran kesehatan. Pada dasarnya bahwa anggaran pendidikan dilakukan untuk mendanai pelaksanaan pendidikan yang menjadi urusan pemerintah provinsi, kabupaten maupun kota. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun menyebutkan dana pendidikan dialokasikan minimal 20% dari APBD.

Mekanisme anggaran pendidikan kepada daerah merupakan pelaksanaan kebijakan desentralisasi. Kondisi anggaran pendidikan provinsi di Indonesia cenderung sudah memenuhi UU No 20 Tahun 2003. Persentase anggaran pendidikan yang cukup besar dilakukan untuk memenuhi penyediaan sarana pendidikan seiring pertumbuhan penduduk yang terus meningkat. Pertambahan penduduk membuat pemerintah daerah untuk terus menyediakan sarana pendidikan dalam memenuhi program pendidikan seperti program wajib belajar sembilan dan dua belas tahun.

Setiap komponen indeks pembangunan manusia berkaitan erat dengan pengeluaran di berbagai sektor. Pengeluaran publik memainkan peran penting dalam memastikan pembangunan manusia yang berkelanjutan. Meskipun perubahan besar telah terjadi di provinsi Indonesia pada pengeluaran sektoral yang berbeda untuk pembangunan manusia. Kondisi pendidikan di Indonesia yang belum merata membuat pemerintah daerah bekerja keras untuk meningkatkan pendidikan masyarakat. Begitu juga dengan aspek kesehatan dan pertumbuhan penduduk akan bergantung terhadap pengeluaran pemerintah.

Penelitian sebelumnya (Hao & Fan, 2001; Sen, 2000) berpendapat bahwa peningkatan pertumbuhan dengan memperbesar ketersediaan dan memperluas distribusi kebutuhan dasar diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan. Upaya peningkatan kesejahteraan melalui peningkatan kualitas hidup yang terwujud

dalam pencapaian pendidikan yang lebih tinggi, hidup lebih sehat, berkelanjutan lingkungan dan harapan hidup yang lebih besar. Pengeluaran publik semakin penting ketika mendorong peningkatan kualitas hidup, penurunan ketimpangan dan pengangguran dan pengentasan kemiskinan.

Hao & Fan (2001) serta Sen (2000) menjelaskan bahwa pengeluaran pemerintah untuk lebih sinergis dalam mewujudkan pencapaian pendidikan dan kesehatan yang lebih tinggi melalui pengeluaran pemerintah menurut fungsi ekonomi, pendidikan, kesehatan, perumahan dan fasilitas umum. Dalam mendorong peningkatan kualitas SDM di Indonesia, beberapa indikator pendidikan dan kesehatan sebagai salah satu contoh yang harus segera dibenahi oleh pemerintah pusat maupun daerah. Berdasarkan kondisi pendidikan dan kesehatan yang sudah diuraikan diatas masih terjadi kelemahan dan ketidakmerataan di setiap daerah dalam meningkatkan kualitas SDM. Secara spesifik masih banyak sektor pendidikan dan kesehatan yang perlu dibenahi di setiap daerah, hal ini tidak terlepas dari kontribusi anggaran pemerintah dalam menyediakan infrastruktur pendidikan dan kesehatan. Ketergantungan anggaran publik semakin besar dalam pencapaian kualitas SDM yang baik.

Widodo, Irawan, Oktavianti, & Anisa, (2020) menguji pengaruh tiga faktor yaitu pengeluaran pemerintah untuk pendidikan, kesehatan, dan upah minimum terhadap indeks pembangunan manusia di lima provinsi terpilih di Indonesia. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengeluaran pemerintah untuk pendidikan dan kesehatan membawa pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap indeks pembangunan manusia; Padahal, upah minimum ternyata positif dan berpengaruh signifikan terhadap indeks pembangunan manusia. Secara keseluruhan rata-rata IPM tidak jauh berbeda dan tidak ada perbedaan antar provinsi di Sumatera Selatan dari kisaran 68 persen hingga 70 persen. Namun dari lima provinsi di Sumatera Selatan, terdapat dua provinsi dengan angka IPM yang lebih tinggi dibandingkan dengan provinsi lainnya, yaitu Provinsi Jambi dan Provinsi Bangka Belitung.

Sartiyah, Hartoyo, Syaukat, & Oktaviani, (2017) menunjukkan bahwa pengeluaran pemerintah untuk pendidikan, pendapatan per kapita di daerah utama berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendidikan, sedangkan kemiskinan berpengaruh negatif terhadap pendidikan di Provinsi Aceh. Namun, pendidikan memiliki respon yang kecil terhadap pengeluaran pemerintah untuk pendidikan di Provinsi Aceh. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada pemerintah daerah untuk meningkatkan pelayanan dan pengawasan pendidikan di daerah yang baru berdiri, khususnya di daerah terpencil.

Dalam penelitian ini akan mengkaji seberapa besar pengaruh dari masing-masing pengeluaran Publik terhadap kualitas SDM yang dilihat dari Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Indikator pembentuk IPM seperti pendidikan, kesehatan dan pendapatan perkapita di setiap provinsi masih belum merata, hal ini terlihat dari RLS yang belum mencapai program wajib belajar, Angka Harapan Hidup (AHH) di beberapa daerah yang belum mendekati AHH Nasional dan perbedaan kesejahteraan disetiap yang belum merata.

Dalam menganggarkan pengeluaran publik perlu adanya perencanaan anggaran yang berbasis kinerja dan berjalan efektif. Perencanaan anggaran dilakukan untuk mencapai peningkatan kualitas SDM di tahun berikutnya. Dengan demikian, penelitian ini akan melihat pengaruh pengeluaran pemerintah (ekonomi, pendidikan, kesehatan dan infrastruktur) tahun sebelumnya terhadap perkembangan IPM. Selama ini anggaran publik belum berjalan efektif dikarenakan beberapa pemerintah daerah belum dapat memenuhi peraturan pemerintah dalam persentase belanja. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji secara parsial untuk melihat pengaruh kombinasi dari belanja pemerintah terhadap sektor pendidikan (RLS), sektor kesehatan (AHH) dan pendapatan perkapita. Adapun kontribusi penelitian mengenai pengaruh belanja pemerintah terhadap peningkatan indikator pembentuk IPM belum pernah dilakukan dalam ruang lingkup antar provinsi di Indonesia.

## **KAJIAN LITERATUR**

Fransisco et al. (2019) menganalisis bagaimana alokasi belanja pemerintah dalam meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia di Kabupaten dan Kota di Provinsi Jambi menggunakan model regresi GMM (Generalized Method of Moments). Hasil analisis menyatakan bahwa alokasi belanja sektor ekonomi, dan alokasi belanja sektor perumahan dan penyediaan sarana prasarana umum, dan alokasi belanja sektor pendidikan berpengaruh signifikan terhadap IPM.

Edeme dan Nkaku (2019) menganalisis pengeluaran publik untuk pendidikan, kesehatan, pertanian dan pembangunan desa, sumberdaya air, energi serta perumahan dan perlindungan lingkungan terhadap pembangunan manusia di 20 negara bagian di Nigeria. Analisis empiris menunjukkan bahwa pengeluaran publik untuk pendidikan, kesehatan, pertanian dan pembangunan desa, sumberdaya air, energy, serta perumahan dan perlindungan lingkungan dapat meningkatkan pembangunan manusia. Namun pengaruh pengeluaran publik untuk pendidikan, kesehatan, pertanian dan pembangunan desa, dan sumberdaya air lebih besar daripada pengaruh pengeluaran publik untuk energi serta perumahan dan perlindungan lingkungan terhadap pembangunan manusia.

Fadilah et al. (2018) menganalisis pengaruh pengeluaran pemerintah terhadap indeks pendidikan, indeks kesehatan, dan indeks pendapatan daerah di 38 Kabupaten dan Kota di Jawa Timur dengan menggunakan Fixed Effect Model dan Random Effect Model. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengeluaran pemerintah terhadap pendidikan, kesehatan, dan ekonomi dapat meningkatkan setiap komponen dalam indeks pembangunan manusia. Selain itu, pengeluaran pemerintah terhadap infrastruktur secara signifikan mempengaruhi indeks pendidikan dan pendapatan, tapi tidak signifikan mempengaruhi indeks kesehatan.

Kusharjanto dan Kim (2011) menganalisis hubungan antara infrastruktur dan indeks pembangunan manusia di Pulau Jawa, tidak termasuk daerah kota besar, seperti Jakarta, Semarang, Bandung, dan Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan, peningkatan infrastruktur juga dapat meningkatkan

pembangunan manusia. Secara khusus, infrastruktur untuk listrik memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan pengembangan manusia dibandingkan dengan infrastruktur lain, seperti air bersih, jalan, ataupun jumlah kelas. Untuk setiap kenaikan 1% proporsi rumah tangga yang dapat mengakses listrik, IPM meningkat sebesar 0.2%. Sedangkan peningkatan proporsi rumah tangga dengan penggunaan pada infrastruktur lain setiap 1%-nya hanya meningkatkan sekitar 0.01% sampai 0.03% IPM.

Mohanty et al. (2016) menyebutkan bahwa infrastruktur memiliki peranan penting dalam meningkatkan dan menstabilkan IPM. Dengan menggunakan model panel data untuk menganalisis pengaruh infrastruktur terhadap komponen IPM di Odisha, India, Mohanty et al. (2016) menjelaskan bahwa telekomunikasi, listrik, bank, sekolah, dan fasilitas air bersih memiliki peran

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh belanja pemerintah terhadap peningkatan sumber daya manusia di Indonesia. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan untuk variable anggaran fungsi kesehatan, anggaran fungsi ekonomi, anggaran fungsi pendidikan, anggaran kesehatan dan anggaran untuk infrastruktur. Sedangkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik, yaitu data untuk variabel indeks pembangunan manusia, rata lama sekolah (RLS), angka harapan hidup (AHH) dan pendapatan per kapita untuk 33 Provinsi di Indonesia. Model yang digunakan dalam penelitian ini merupakan Panel Data dengan menggabungkan data time-series dari tahun 2010 – 2020 dan data cross-section dari 33 Provinsi di Indonesia.

Selanjutnya, untuk menentukan model yang digunakan dalam penelitian ini, Penulis mengikuti model yang digunakan oleh Edeme dan Nkalu (2019), yaitu model penelitian yang menganalisis bagaimana pengaruh pengeluaran pemerintah terhadap indeks pembangunan manusia. Pentingnya setiap indikator indeks pembangunan manusia (IPM) untuk melihat kemajuan atau perkembangan

sumber daya manusia, Penulis menganalisis seluruh komponen dalam indeks pembangunan manusia, termasuk model *distributional impact* untuk melihat pengaruh perubahan antara indeks pembangunan manusia dan perubahan pada pengeluaran pemerintah.

$$HDI_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln ECO_{it} + \beta_2 \ln Educ_{it} + \beta_3 \ln Fasum_{it} + \beta_4 \ln He_{it} + u_{it} \quad (1)$$

dimana  $HDI_{it}$  merupakan indeks pembangunan manusia.  $\ln ECO_{it}$  adalah pengeluaran pemerintah fungsi ekonomi dalam bentuk logaritma natural.  $\ln Fasum_{it}$  adalah pengeluaran pemerintah bidang infrastruktur (perumahan dan fasilitas umum) dalam bentuk logaritma natural.  $\ln Educ_{it}$  adalah pengeluaran pemerintah fungsi pendidikan dalam bentuk logaritma natural.  $\ln He_{it}$  adalah pengeluaran pemerintah fungsi kesehatan dalam bentuk logaritma natural.  $i$  merupakan data cross section yang terdiri dari 33 provinsi di Indonesia, dan  $t$  merupakan data periode penelitian, yaitu tahun 2010 sampai 2020.

Selanjutnya, penelitian ini akan melihat pengaruh pengeluaran pemerintah (ekonomi, pendidikan, kesehatan dan infrastruktur) terhadap komponen indeks pembangunan manusia dapat dianalisis melalui model di bawah ini:

$$\begin{aligned} AHH_{it} &= \beta_0 + \beta_1 CPEX_{it} + \varepsilon_{it} \\ RLS_{it} &= \beta_0 + \beta_1 CPEX_{it} + \varepsilon_{it} \\ \ln Inc_{it} &= \beta_0 + \beta_1 CPEX_{it} + \varepsilon_{it} \end{aligned}$$

dimana  $AHH_{it}$  merupakan angka harapan hidup,  $RLS_{it}$  merupakan rata-rata lama sekolah,  $\ln Inc_{it}$  merupakan pendapatan per kapita dalam bentuk logaritma natural, dan  $CPEX_{it}$  merupakan kombinasi atau jumlah pengeluaran pemerintah untuk sumber daya manusia atau pembangunan manusia.

#### PEMBAHASAN

Hasil penelitian akan dijelaskan berdasarkan model penelitian yang sudah dijelaskan dalam metode penelitian. Hasil uji hausman dan uji chow menjelaskan model yang terbaik dari seluruh model penelitian menggunakan *fixed effect model*. Model penelitian yang digunakan yaitu model

*Generalized Least Square (GLS)*. Model *Generalized Least Square (GLS)* untuk melakukan koreksi uji asumsi klasik seperti autokorelasi dan heterokedastisitas (Gujarati, 2006). Hasil estimasi pada model pertama dan kedua dapat dilihat pada Tabel 1 dan Tabel 2.

**Tabel 1.**  
**Hasil Estimasi Pengaruh Belanja Pemerintah Terhadap IPM di Indonesia (Fixed Effects)**

Variabel	HDI
C	-5.698907* (3.200285)
LNECO	0.836416*** (0.162538)
LNEDUC	0.893821*** (0.051370)
LNFASUM	0.369627*** (0.088999)
LNHE	0.659946*** (0.108182)
R. square (adj)	0.969313
F-statistic	317.7439
Prob(F-statistic)	0.000000

Sumber : Hasil perhitungan  
Signifikan pada tingkat 1%(\*\*\*), 5%(\*\*), 10%(\*).

Hasil Tabel 1 pada persamaan pertama menunjukkan bahwa pengeluaran pemerintah yang merupakan fungsi pendidikan menjadi variabel bebas (*independen*) yang paling memengaruhi IPM. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Edeme dan Nkalu (2019) yang menyatakan bahwa pendidikan meningkatkan kemampuan orang untuk berkontribusi lebih banyak pada proses pembangunan dan meningkatkan tingkat produktivitas. Pendidikan menjamin masyarakat untuk hidup lebih lama dan lebih sehat, berpengetahuan luas dan meningkatkan kualitas lingkungan. Jung dan Thorbecke (2003) menunjukkan bahwa pengeluaran pendidikan berdampak positif pada pembangunan manusia. Penyediaan infrastruktur di sektor pendidikan akan membantu peningkatan kualitas pengetahuan masyarakat. Sementara itu, Astri et al., (2013); Sanggelorang et al., (2015) dan Wijayanto et al., (2015) menunjukkan bahwa anggaran yang lebih tinggi untuk sektor pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap IPM. Perencanaan

anggaran pemerintah bidang pendidikan yang sesuai akan meningkatkan kualitas SDM.

Adanya peraturan pemerintah, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional untuk menyediakan anggaran pendidikan minimal 20% dari APBD memperlihatkan pemerintah pusat maupun daerah fokus dalam meningkatkan pendidikan di Indonesia. Pendidikan yang tidak merata terlihat dari daerah yang tertinggal sehingga rata-rata lama sekolah cenderung lebih rendah. Taraf pendidikan masyarakat yang rendah berawal dari sebagian masyarakat belum mendapatkan layanan pendidikan yang layak. Distribusi guru yang belum merata, jumlah sekolah yang terbatas dan jarak sekolah yang jauh di perumahan menjadi hambatan dalam meningkatkan pendidikan masyarakat di Indonesia. Selain itu permasalahan pendidikan di Indonesia menjadi lebih kompleks akibat distribusi penduduk, karakteristik masyarakat dari sisi budaya dan geografis yang tidak merata. Menurut Saraswati, (2013) dalam Fadilah et al., (2018) menyatakan bahwa kompleksitas pendidikan di Indonesia

disebabkan oleh adanya distribusi penduduk, struktur sosial budaya, dan karakteristik masyarakat yang tidak merata, baik dari segi budaya maupun geografis. Hambatan pendidikan tersebut dapat dikurangi dengan perencanaan anggaran pendidikan yang sesuai dengan permasalahan pendidikan di Indonesia. Oleh karena itu, pengeluaran pendidikan memiliki peranan penting dalam memengaruhi IPM di Indonesia. Besaran alokasi dana pendidikan menjadi penentu keberhasilan pemerintah dalam meningkatkan kualitas SDM.

Selanjutnya, variabel belanja fungsi ekonomi memiliki nilai koefisien terbesar dalam memengaruhi IPM, disamping pengeluaran pendidikan. Belanja fungsi ekonomi memengaruhi signifikan dengan arah positif terhadap IPM. Belanja fungsi ekonomi adalah belanja untuk kegiatan administrasi dan operasional pada tenaga kerja, perdagangan, pengembangan usaha dan KUKM dan sektor ekonomi (Menteri Keuangan Republik Indonesia, 2015).

Pengeluaran pemerintah di bidang ekonomi menjadi pendorong peningkatan kegiatan sektor riil sehingga secara tidak langsung akan memacu peningkatan pendapatan masyarakat. Pendapatan yang lebih tinggi dapat mendorong perkembangan manusia melalui kesehatan yang lebih baik dan pencapaian pendidikan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan potensi penghasilan individu (Sahn dan Younger, 1999). Pengeluaran pemerintah fungsi ekonomi diharapkan dapat menyediakan lapangan kerja maupun fasilitas umum yang memberikan efek pengganda bagi kesejahteraan penduduk. Jadi belanja pemerintah sektor ekonomi dapat mendorong produktivitas masyarakat dalam bekerja dikarenakan perusahaan menginginkan tenaga kerja yang memiliki keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Fadilah et al., (2018) mengungkapkan bahwa pengeluaran ekonomi mempunyai kontribusi yang efektif dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional. Dana yang dialokasikan pemerintah untuk bidang ekonomi mampu meningkatkan produktivitas dan kegiatan perekonomian masyarakat yang pada akhirnya meningkatkan daya beli masyarakat. Peningkatan daya beli

masyarakat dapat meningkatkan permintaan output di sektor pendidikan dan kesehatan.

Selanjutnya, variabel belanja kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap IPM di Indonesia. Pengeluaran kesehatan memainkan peranan besar dalam status kesehatan untuk menciptakan lingkungan hidup sehat. Edeme dan Nkalu (2019) menyatakan bahwa pengeluaran publik untuk kesehatan dapat meningkatkan kesejahteraan yang diakibatkan oleh pengurangan beban penyakit. Ocampo (1998) menunjukkan bahwa pengeluaran kesehatan berhubungan positif dengan pembangunan manusia. Kesehatan menjadi kebutuhan dasar dalam pembangunan nasional yang dimulai dengan melakukan investasi melalui pelayanan kesehatan sehingga dapat meningkatkan kualitas SDM. Alokasi dana kesehatan memberikan peran utama dalam peningkatan kesehatan yang menjadikan kualitas SDM semakin baik. Kontribusi dana kesehatan dapat ditunjukkan dari angka harapan hidup dan nilai IPM yang semakin meningkat. Studi Razmi et al., (2012) mengungkapkan bahwa alokasi dana untuk peningkatan kesehatan berpengaruh positif terhadap IPM.

Pengeluaran pemerintah bidang infrastruktur memengaruhi signifikan terhadap IPM Indonesia. infrastruktur berperan dalam menjalankan kegiatan sosial, ekonomi dan budaya. Edeme dan Nkalu (2019), menjelaskan pengeluaran infrastruktur memengaruhi searah dengan indeks pembangunan manusia. Pengeluaran infrastruktur digunakan untuk menyediakan sarana dan prasarana untuk melancarkan aktifitas di bidang kesehatan dan pendidikan masyarakat. Fasilitas jalan raya, listrik air minum dapat terealisasi dengan perencanaan anggaran infrastruktur yang baik. Pengeluaran infrastruktur menjadi factor pendorong dalam meningkatkan pendidikan dan kesehatan sehingga pembangunan manusia yang diharapkan dapat tercapai. Studi lain yang menyatakan bahwa pengeluaran pemerintah untuk infrastruktur berpengaruh signifikan terhadap IPM dilakukan oleh R. Edeme (2014) yang menemukan bahwa variabel infrastruktur termasuk perumahan, energi, sanitasi dan program pembangunan pedesaan berpengaruh signifikan terhadap indeks

pembangunan manusia di Nigeria. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengeluaran pemerintah pada sektor infrastruktur memengaruhi indeks pembangunan manusia melalui dimensi pendidikan dan ekonomi.

Pada model kedua, penelitian ini akan melihat perkembangan (perubahan) IPM sebagai variabel tidak bebas yang dipengaruhi oleh variabel bebas pada tahun sebelumnya. Perkembangan positif IPM dipengaruhi oleh upaya belanja pemerintah (ekonomi, pendidikan, Kesehatan, infrastruktur) pada tahun sebelumnya. Model kedua penelitian ini, akan melihat perencanaan pengeluaran pemerintah tahun sebelumnya yang dapat berdampak terhadap peningkatan IPM. Perencanaan anggaran belanja pemerintah yang baik akan meningkatkan pembangunan manusia. Pembangunan manusia yang diproksikan dengan IPM dipengaruhi secara signifikan oleh belanja pemerintah bidang ekonomi, kesehatan, pendidikan dan infrastruktur tahun sebelumnya. Pemerintah dalam merumuskan perencanaan anggaran

berdasarkan kinerja akan mempertimbangkan kondisi tahun sebelumnya sehingga pembangunan manusia yang diharapkan dapat tercapai. Anggaran belanja pemerintah untuk kepentingan pembangunan manusia akan menyesuaikan dengan kondisi yang terjadi setiap tahunnya.

Pada Tabel 2 menjelaskan pengaruh pengeluaran pemerintah secara spesifik memengaruhi variabel pembentuk IPM (pendidikan, kesehatan dan pendapatan perkapita). Variabel pendidikan untuk melihat capaian pendidikan masyarakat melalui rata lama sekolah (RLS), sedangkan variabel kesehatan menggunakan angka harapan hidup (AHH) dan pendapatan perkapita diproksikan dengan PDRB perkapita. Model yang terbaik dalam estimasi model angka harapan hidup dan rata lama sekolah menggunakan *fixed effect*. Model terbaik dari persamaan pendapatan perkapita berdasarkan uji Chow dan uji Hausman menggunakan model *random effect*.

**Tabel 2. Hasil Estimasi Pengaruh Belanja Pemerintah Terhadap Komponen IPM di Indonesia**

Variabel	AHH (1)	RLS (2)	LnInc (3)
C	49.21601*** (0.852784)	-5.574187*** (0.554868)	25.49967*** (0.173228)
LNTOTPE	0.700781*** (0.026143)	0.478891*** (0.018649)	0.246503*** (0.006085)
Observations	362	362	362
R. square (adj)	0.687815	0.664771	0.687815
F-statistic	7.963.668	7.168.748	7.963.668
Prob(F-statistic)	0.000000	0.000000	0.000000

Sumber : Hasil perhitungan

Keterangan: Variabel LNTOTPE merupakan variabel kombinasi dalam bentuk logaritma yang terdiri dari belanja pemerintah fungsi ekonomi, kesehatan, pendidikan, infrastruktur.

Signifikan 1%(\*\*\*), 5%(\*\*), 10%(\*).

Model penelitian yang digunakan yaitu model *Generalized Least Square (GLS)* untuk melakukan koreksi uji asumsi klasik seperti autokorelasi dan heterokedastisitas (Gujarati, 2006). Pada Tabel 2 diatas, variabel pengeluaran pemerintah memengaruhi signifikan terhadap angka harapan hidup (AHH), rata lama sekolah (RLS) dan

pendapatan perkapita. Menurut Edeme, (2014) menjelaskan bahwa pengeluaran pemerintah akan membantu dalam pembentukan modal manusia yang lebih baik. Haque & Khan, (2019) menunjukkan bahwa pengeluaran pemerintah untuk pendidikan, kesehatan, dan ekonomi berpengaruh signifikan positif terhadap setiap komponen indeks

pembangunan manusia. Selain itu, pengeluaran pemerintah untuk infrastruktur berpengaruh signifikan terhadap indeks pendidikan dan indeks pendapatan namun tidak berpengaruh signifikan terhadap indeks kesehatan. Lebih lanjut, studi ini memberikan hasil yang berbeda dari belanja pemerintah di daerah tertinggal dan maju. Widodo, Waridin, & Kodoatie, (2012) menunjukkan bahwa peningkatan belanja pemerintah di bidang pendidikan dan kesehatan tidak hanya diikuti oleh peningkatan IPM tetapi juga oleh penurunan persentase penduduk adalah penduduk miskin. Selain itu, hubungan antara pengeluaran pemerintah di bidang pendidikan dan kesehatan dengan pengentasan kemiskinan diperkuat oleh peran HDI. Akibatnya, pengeluaran pemerintah di bidang pendidikan dan kesehatan tidak dengan sendirinya berpengaruh langsung terhadap pengentasan kemiskinan. Haque & Khan, (2019) menyatakan bahwa pengeluaran untuk pendidikan memberikan kontribusi terbesar terhadap HDI. Studi ini juga menemukan hubungan terbalik antara pengeluaran kesehatan dan pertumbuhan ekonomi di Arab Saudi. Temuan ini menghasilkan rekomendasi untuk merampingkan sektor kesehatan. Terakhir, studi tersebut memprediksikan bahwa indeks IPM akan menjadi 0,94 pada tahun 2030. R. K. Edeme et al., (2017), memberikan bukti bahwa distribusi pengeluaran publik akan meningkatkan tingkat pembangunan manusia. Perkembangan manusia yang lebih baik akan mengarah pada hidup sehat dan harapan hidup yang lebih besar. Pengeluaran pemerintah (*public expenditure*) untuk pembangunan manusia tercermin dari perubahan komposisi pengeluaran publik yang didasarkan dari perkembangan kualitas SDM setiap tahunnya.

## SIMPULAN

Pengeluaran bidang ekonomi, kesehatan, pendidikan dan infrastruktur berpengaruh secara statistik terhadap indeks pembangunan manusia (IPM). Pengeluaran pemerintah sektor publik termasuk pengeluaran ekonomi, kesehatan, pendidikan dan infrastruktur memengaruhi signifikan terhadap indikator pembentuk IPM (AHH, RLS dan pendapatan perkapita). Kebijakan

pemerintah dalam merencanakan anggaran berbasis kinerja akan menghasilkan pembangunan positif untuk sektor pendidikan, kesehatan, pendapatan perkapita dan IPM. Perencanaan anggaran belanja menjadi penentu keberhasilan pembangunan manusia.

Pengeluaran publik dialokasikan dalam penyediaan infrastruktur pendidikan dan kesehatan sesuai kebijakan pemerintah yang dicantumkan dalam peraturan pemerintah maupun undang-undang. Dana yang dibutuhkan untuk perlengkapan pendidikan dan kesehatan yang tidak sedikit maka anggaran belanja pendidikan dan kesehatan dapat diprioritaskan dibandingkan anggaran belanja lainnya.

Pengeluaran kesehatan yang lebih kecil dibandingkan pendidikan maupun ekonomi secara tidak langsung anggaran kesehatan yang dikeluarkan tidak memiliki pengaruh cukup besar terhadap IPM di Indonesia. Anggaran kesehatan yang relatif kecil memberikan dampak tidak langsung terhadap perkembangan IPM. Dengan demikian, peningkatan pengeluaran pemerintah perlu memperhatikan besaran penerimaan pendapatan pemerintah di setiap daerah. Pengeluaran pemerintah yang cukup besar dikarenakan daerah tersebut memiliki penerimaan yang cukup besar. Bagi daerah yang memiliki potensi penerimaan besar melalui pajak atau transfer membuat perencanaan anggaran belanja untuk pembangunan manusia tidak mengalami kesulitan. Anggaran belanja pendidikan dan kesehatan yang direncanakan dengan baik diharapkan dapat mengurangi ketidakmerataan kualitas SDM antar daerah di Indonesia.

Pengeluaran pendidikan, kesehatan, ekonomi dan infrastruktur akan membantu pengembangan kapasitas pengetahuan dan teknologi bagi masyarakat untuk mendorong pembangunan berkelanjutan. Dengan demikian, pemerintah perlu meningkatkan belanja modal untuk keperluan kapasitas SDM, berdasarkan teori pertumbuhan endogen bahwa investasi modal manusia akan memberikan limpahan pengetahuan yang mengarah terhadap pertumbuhan ekonomi. Investasi modal manusia berbentuk penelitian dan pengembangan keterampilan menjadi

proyek penanaman modal yang dikhususkan untuk masyarakat putus sekolah. Penegakan anti korupsi di sektor publik agar anggaran yang digunakan untuk peningkatan SDM dapat berjalan efektif dan efisien terutama pengembangan modal manusia. Perlunya penelitian lebih lanjut mengenai dampak pengeluaran pemerintah terhadap pembangunan manusia dalam ruang lingkup perdesaan termasuk desa tertinggal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arubayi, E. A., & Ikoya, P. O. (2009). Variability in Regional Access to Higher Education in Nigeria: Implication for Equity and Even Development among the Niger Delta States. *Journal of Social Sciences*, 20(2), 143–148. <https://doi.org/10.1080/09718923.2009.1892732>
- Astri, M., Nikensari, S. I., & Kuncara W., H. (2013). Pengaruh Pengeluaran Pemerintah Daerah Pada Sektor Pendidikan Dan Kesehata Terhadap Indeks Pembangunan Manusia Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(1), 77. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.1.5>
- Edeme, R. K. (2014). Analyzing the Effects of Sectoral Public Spending On Human Development in Nigeria: Evidence from Panel Data. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19(9), 01–13. <https://doi.org/10.9790/0837-19960113>
- Edeme, R. K., & Nkalu, C. N. (2019). Public Expenditure and Human Development in Nigeria in The Last Decade, Composition and Distributional Impacts. *Economics and Business Letters*, 8(2), 62–73. <https://doi.org/10.17811/ebl.8.2.2019.62-73>
- Edeme, R. K., Nkalu, N., & Ifelunini, I. (2017). Distributional Impact of Public Expenditure on Human Development in Nigeria. *International Journal of Social Economics*, 44(12), 1683–1693. <https://doi.org/10.1108/IJSE-05-2016-0152>
- Fadilah, A., Ananda, C. F., & Kaluge, D. (2018). A Panel Approach : How Does Government Expenditure Influence Human Development Index? *Jurnal Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 10(2), 130–139.
- Fransisco, Firdaus, M., & Mulatsih, S. (2019). Strategi Alokasi Belanja Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan IPM di Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Pembangunan Daerah*, 8(2), 1–13. [https://doi.org/10.29244/jurnal\\_mpd.v8i2.24816](https://doi.org/10.29244/jurnal_mpd.v8i2.24816)
- Gujarati, D. N. (2006). *Essentials of Econometrics*. McGraw-Hill/Irwin.
- Hao, E., & Fan, J. (2001). Design and Implementation of the Vietnam Human Development Programmes-the Poor or the Shocked?. *World Bank Policy Research Working Paper*, (2436).
- Haque, M. I., & Khan, M. R. (2019). Role of oil production and government expenditure in improving human development index: Evidence from Saudi Arabia. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 9(2). <https://doi.org/10.32479/ijeep.7404>
- Jung, H.-S., & Thorbecke, E. (2003). The Impact of Public Education Expenditure on Human Capital, Growth, and Poverty in Tanzania and Zambia: A General Equilibrium Approach. *Journal of Policy Modeling*, 25(8), 701–725.
- Kusharjanto, H., & Kim, D. (2011). Infrastructure and Human Development: The Case of Java, Indonesia. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 16(1), 111–124. <https://doi.org/10.1080/13547860.2011.539407>
- Mahumud, R. A., Hossain, G., Hossain, R., Islam, N., & Rawal, L. (2013). Impact of Life Expectancy on Economics Growth and Health Care Expenditures in Bangladesh. *Universal Journal of Public Health*, 1(4). <https://doi.org/10.13189/ujph.2013.0104>



- Menteri Keuangan Republik Indonesia. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 127/PMK.02/2015 Tentang Klasifikasi Anggaran (2015).
- Mohanty, A. K., Nayak, N. C., & Chatterjee, B. (2016). Does Infrastructure Affect Human Development? Evidences from Odisha, India. *Journal of Infrastructure Development*, 8(1), 1–26. <https://doi.org/10.1177/0974930616640086>
- Ocampo, J. A. (1998). Income Distribution, Poverty, and Social Expenditure in Latin America.
- Pemerintah Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 (2003).
- Razmi, M. J., Abbasian, E., & Mohammadi, S. (2012). Investigating the Effect of Government Health Expenditure on HDI in Iran. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*, 2(5), 126–139.
- Sahn, D. E., & Younger, S. D. (1999). *Dominance Testing of Social Sector Expenditures and Taxes in Africa*. IMF Working Papers (Vol. 99). <https://doi.org/10.5089/9781451875430.001>
- Sanggalorang, S. M. M., Rimate, V. A., & Siwu, F. D. J. (2015). Pengaruh Pengeluaran Pemerintah Di Sektor Pendidikan Dan Kesehatan Terhadap Indeks Pembangunan Manusia Di Sulawesi Utara. <http://www.sulutprov.go.id/Mengenal-Sulut/Sejarah/>, 15(02), 1–11.
- Saraswati, E. (2013). Public Spending Education and Inequality: A Case Study in Indonesia. *International Journal of Social Science and Humanity*, 2(5), 427–431. <https://doi.org/10.7763/ijssh.2012.v2.139>
- Sartiyah, ., Hartoyo, S., Syaikat, Y., & Oktaviani, R. (2017). The Effect of Government Spending on Education to Human Capital in ACEH Province. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 6(4), 18. <https://doi.org/10.26458/jedep.v6i4.559>
- Sen, A. (2000). A Decade of Human Development. *Journal of Human Development*, 1(1), 17–23. <https://doi.org/10.1080/14649880050008746>
- Supadi. (2011). Disparitas kualitas sumber daya manusia di 35 kabupaten dan kota di propinsi jawa tengah. *Eko-Regional*, 6(2), 97–106. <https://doi.org/doi.org/10.20884/1.erjpe.2011.6.2.448>
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2012). *Economic Development*. Addison-Wesley.
- Widodo, A., Waridin, W., & Kodoatie, J. M. (2012). Analisis Pengaruh Pengeluaran Pemerintah Di Sektor Pendidikan Dan Kesehatan Terhadap Pengentasan Kemiskinan Melalui Peningkatan Pembangunan Manusia Di Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, 1(1). <https://doi.org/10.14710/jdep.1.1.25-42>
- Widodo, P., Irawan, L. A., Oktavianti, I. N., & Anisa, L. (2020). Government Spending On Education, Health, And Minimum Wages As Predictors Of Human Development Index: Study Of Selected Provinces Of Indonesia. *International Journal of Advanced Economics*, 1(2). <https://doi.org/10.51594/ijae.v1i2.57>
- Wijayanto, A., Syafitri, W., & Khusaini, M. (2015). The Analysis of Health and Educational Expenditure as Well as PDRB Per Capita's Influence on Human Development Index (Study of Cities/Regencies at East Java Province). *International Journal of Social and Local Economic Governance*, 1(2), 85–

95.

<https://doi.org/10.21776/ub.ijleg.2015.00>

1.02.1

#### **DATA PENULIS**

**Adhitya Wardhana** adalah Dosen Departemen Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran Bandung. Menyelesaikan Strata 3 di Universitas Padjadjaran, mempunyai ketertarikan penelitian bidang Ekonomi Pembangunan.

**Bayu Kharisma** adalah Dosen Departemen Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran Bandung. Menyelesaikan Strata 3 di UGM Jogjakarta, mempunyai ketertarikan penelitian bidang Ekonomi Pembangunan.

**Dita Selyna Sulandari** adalah Asisten Dosen Departemen Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran Bandung. Menyelesaikan Strata 1 di Universitas Padjadjaran, mempunyai ketertarikan penelitian bidang Ekonomi Pembangunan.

## **Inovasi dan Daya Kompetitif Para Wirausahawan UMKM: Dampak dari Globalisasi Teknologi Informasi**

**Ratiah<sup>1</sup>, Hartanti<sup>2</sup>, Eka Dyah Setyaningsih<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Bina Sarana Informatika, ratiah.rty@bsi.ac.id

<sup>2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika, hartanti.hti@bsi.ac.id

<sup>3</sup>Universitas Bina Sarana Informatika, eka.edy@bsi.ac.id

### **ABSTRACT**

*This study aims to look at the impact of innovation on competitive advantage along with the role of Information Technology and entrepreneurial orientation as a driver for innovation. The increasingly fierce competition is not only from domestic products but also foreign products that are increasingly free to enter Indonesia. MSME products must be ready to compete on an international scale. If not, many MSMEs in Indonesia will suffer. MSMEs with small capital will also lose out to entrepreneurs with large capital to survive in this globalization influence. The government really must accompany and support the needs of MSMEs to develop and be ready to compete in globalization. The sample consists of MSME Entrepreneurs in the Jakarta area, there are 193 MSME Entrepreneurs who participate. Sampling using purposive sampling from BPS DKI Jakarta data, with criteria for companies that have 10-300 employees and a net worth of 50 million to 2.5 billion (Law Number 20/2008 concerning Micro, Small, and Medium Enterprises). Data were collected through a mail survey (google forms) and analyzed using multiple regression analysis. The results of this study indicate that innovation significantly and positively affects competitive advantage. The influence of Information Technology and entrepreneurial orientation on innovation also has a positive and significant effect. The results of this study also have two implementations: theoretical implementation where the results provide support for the right role of innovation in creating competitive advantage and its role in the Use of Information Technology and entrepreneurial orientation towards innovation. And Managerial implementation that MSME Entrepreneurs must focus on developing organizational values and capacities to encourage the creation of new business solutions. This resource is an entrepreneurial orientation based on information technology.*

**Keywords:** *Competitive Advantage, Innovation, Information Technology, MSMEs*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak inovasi pada keunggulan kompetitif bersama dengan peran Teknologi Informasi dan orientasi kewirausahaan sebagai pendorong untuk inovasi. Persaingan yang semakin ketat bukan hanya dari produk dalam negeri tetapi juga produk luar negeri yang semakin bebas masuk ke Indonesia. Produk UMKM harus siap bersaing skala Internasional. Bila tidak, akan banyak UMKM di Indonesia yang terpuruk. UMKM yang bermodal kecil pun akan kalah dengan pengusaha yang bermodal besar untuk bertahan dalam pengaruh globalisasi ini. Pemerintah benar-benar harus mendampingi dan menyokong kebutuhan UMKM untuk berkembang dan siap bersaing dalam globalisasi. Sampel terdiri dari Wirausahawan UMKM di wilayah Jakarta ada 193 Wirausahawan UMKM yang berpartisipasi. Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dari data BPS DKI Jakarta, dengan kriteria perusahaan yang memiliki 10-300 karyawan dan kekayaan bersih yang dimiliki 50 juta sampai 2,5 miliar (UU Nomor 20/2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah). Data dikumpulkan melalui survei mail (google formulir) dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi secara signifikan dan positif mempengaruhi keunggulan kompetitif. Pengaruh Teknologi Informasi dan orientasi kewirausahaan pada inovasi juga berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini juga

memiliki dua implementasi: implementasi secara teoritis di mana hasilnya memberikan dukungan untuk peran inovasi yang tepat dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan perannya dalam Penggunaan Teknologi Informasi dan orientasi kewirausahaan menuju inovasi. Dan implementasi secara manajerial bahwa Wirausahawan UMKM harus fokus pada pengembangan nilai dan kapasitas organisasi untuk mendorong penciptaan solusi bisnis baru. Sumber daya ini adalah orientasi kewirausahaan yang berbasis pada teknologi informasi.

**Kata Kunci :** Keunggulan Kompetitif, Inovasi, Teknologi Informasi, UMKM

*Naskah diterima: 16-06-2021, direvisi: 28-06-2021, diterbitkan: 01-09-2021*

## **PENDAHULUAN**

Persaingan yang semakin ketat mendorong Wirausahawan UMKM untuk lebih mampu memahami perubahan struktur dan memilih strategi yang efektif demi mempertahankan posisi bersaingnya dalam menghadapi kompetitor. Wirausahawan UMKM dituntut untuk terus bergerak mengikuti perubahan yang ada serta mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang dinamis dan semakin modern. Perusahaan harus memiliki strategi yang efektif dan efisien agar mampu bertahan dalam persaingan serta mampu mencapai keunggulan bersaing. Hal tersebut sependapat dengan hasil penelitian dari (Asyhari, Pudjihastuti, and Kurdaningsih 2018) menunjukkan bahwa kualitas strategi bisnis, etika perilaku penjual, inovasi proses, perspektif orientasi kewirausahaan, dan adaptabilitas lingkungan usaha merupakan faktor determinan peningkatan kinerja bisnis UMKM. Begitu juga dengan hasil penelitian dari (Yusnita and Wahyudin 2019) yang menyatakan bahwa inovasi berpengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif pada UMKM di Kabupaten Bangka. Semakin meningkat kapasitas inovasi yang dimiliki pelaku UMKM akan semakin tinggi keunggulan kompetitifnya. Serta hasil penelitian dari (Tyoso and Haryanti 2020) yang menyatakan bahwa keunggulan kompetitif dapat dicapai melalui Kekuatan (*Strength*) yang terdiri dari tenaga kerja yang terampil, pelanggan yang setia, produk sesuai selera konsumen, inovasi produk dan proses produksi, serta lahan usaha yang memadai.

Perkembangan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (TIK) telah mendorong pertumbuhan ekonomi menjadi lebih baik. Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) tidak ketinggalan ikut merasakan manfaat dari perkembangan teknologi tersebut. UMKM perlu memanfaatkan Teknologi Informasi (TI) untuk meningkatkan daya saing perusahaan, mengingat di era globalisasi saat ini arena persaingan menjadi sangat kompetitif dan bersifat global. Pemanfaatan TI terbukti mampu memberikan keuntungan pada proses dan transaksi bisnis baik secara internal maupun eksternal. Pemanfaatan TI untuk mengelola perusahaan dapat mengurangi biaya transaksi, meningkatkan kecepatan transaksi antar bisnis begitu juga antara bisnis dan pelanggannya. Bukan hanya itu, ketika sebuah UMKM berbasis TI maka kinerja dan pelaksanaannya akan semakin mudah melalui komunikasi dengan pelanggan secara online tanpa harus memakan waktu lama untuk bertemu langsung sehingga proses pemasaran produk berjalan dengan lancar. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari (Lubis and Junaidi 2016) menyatakan bahwa rendahnya pemanfaatan teknologi informasi pada UMKM yang disebabkan: 1) rendahnya pemahaman terhadap manfaat teknologi informasi; 2) rendahnya ketersediaan investasi; 3) rendahnya dukungan lembaga pemerintah.. Hal yang sama juga dinyatakan oleh (Basry and Sari 2018) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa UMKM perlu memanfaatkan TIK untuk meningkatkan daya saingnya, mengingat di era globalisasi ini

arena persaingan semakin kompetitif, dan bersifat mendunia. Seperti yang telah dijelaskan di atas, salah satu strategi untuk meningkatkan daya saing UMKM adalah dengan melalui pemanfaatan TIK. Dengan pemanfaatan TIK akan mendorong UMKM untuk mendapatkan peluang ekspor dan peluang bisnis lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak inovasi pada keunggulan kompetitif bersama dengan peran Teknologi Informasi dan orientasi kewirausahaan sebagai pendorong untuk inovasi. Sedangkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Inovasi berpengaruh positif terhadap Keunggulan bersaing/Kompetitif?
2. Apakah Sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap inovasi?
3. Apakah Teknologi Informasi dan Orientasi Kewirausahaan berpengaruh positif terhadap Inovasi?

## KAJIAN LITERATUR

### Keunggulan Inovatif dan Kompetitif

#### A. Pengertian Keunggulan Kompetitif

Menurut (David 2011), menyatakan definisi keunggulan kompetitif merupakan kumpulan strategi untuk menentukan keunggulan suatu perusahaan dari persaingan di antara perusahaan lain. Strategi kompetitif meliputi biaya rendah dan diferensiasi. Sedangkan menurut Menurut (Porter 2007) keunggulan kompetitif adalah kemampuan suatu perusahaan untuk meraih keuntungan ekonomis di atas laba yang mampu diraih oleh pesaing di pasar dalam industri yang sama. Menurut (Amirullah 2015) Keunggulan kompetitif suatu perusahaan didapat dengan kemampuan menilai strategi yang sedang diterapkan oleh pesaing, sedangkan Menurut (Sunyoto 2015) Perusahaan untuk mendapatkan keunggulan bersaing harus memiliki kemampuan menghasilkan produk yang khas atau berbeda sehingga mampu menarik minat konsumen untuk membeli.

#### B. Strategi Keunggulan Kompetitif

Menurut (Porter 2007) ada Lima strategi kompetensi dasar dalam bersaing dalam strategi keunggulan kompetitif untuk bisnis yang sukses

1. Strategi Kepemimpinan Biaya (*Cost Leadership Strategy*) Menjadi produsen rendah biaya dalam menghasilkan barang dan jasa, atau membantu menurunkan biaya bagi pemasok dan pelanggan, sehingga pesaing memiliki biaya produksi yang lebih tinggi.
2. Strategi Diferensiasi (*Differentiation Strategy*) Mengembangkan cara-cara untuk membedakan produk dan layanan dari para pesaing atau mengurangi keunggulan diferensiasi dari pesaing. Strategi ini memungkinkan perusahaan untuk fokus pada produk atau jasa untuk memberikan keuntungan dalam segmen pasar yang unik/*niche market*.
3. Strategi Inovasi (*Innovation Strategy*) Menemukan cara baru dalam melakukan bisnis. Strategi ini dapat melibatkan pengembangan produk dan atau jasa yang unik guna memasuki pasar yang unik/*niche market*. Hal ini juga dapat melibatkan perubahan radikal dalam proses bisnis untuk memproduksi atau mendistribusikan produk dan layanan dari mayoritas jenis dan cara yang ada.
4. Strategi Pertumbuhan (*Growth Strategy*) Secara signifikan memperluas kapasitas perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa, ekspansi ke pasar global, diversifikasi ke produk dan jasa baru, atau mengintegrasikan ke dalam produk dan jasa terkait.
5. Strategi Aliansi (*Alliance Strategy*) Membentuk hubungan bisnis baru/aliansi dengan pelanggan, pemasok, pesaing, konsultan, dan perusahaan lain. Hubungan ini bisa berupa merger, akuisisi, usaha patungan, pembentukan “perusahaan virtual,” atau pemasaran lainnya, manufaktur, atau perjanjian distribusi antara pelaku usaha dengan mitra dagangnya.

### C. Sumber *Competitive Advantage*

Menurut (Porter 2007) keunggulan bersaing perusahaan bersumber dari tiga hal, yaitu sebagai berikut:

1. *Cost Leadership* (Kepemimpinan Biaya). Dalam Strategi ini perusahaan berusaha untuk mencapai biaya paling rendah dibandingkan perusahaan lain dalam satu industri. Keunggulan biaya perusahaan dapat berasal dari berbagai sumber seperti keunggulan skala ekonomi (*economies of scale*), penerapan teknologi produksi yang tepat, memiliki akses terhadap bahan baku yang lebih menguntungkan di banding pesaing, dll. Perusahaan akan memperoleh manfaat yang sangat besar dengan adanya keunggulan biaya. Pertama, biaya yang rendah dapat menjadi hambatan masuk (*entry barrier*) bagi pesaing potensial yang ingin memasuki industri yang sama.
2. *Differentiation* (Diferensiasi). Dalam strategi ini, perusahaan berusaha untuk memiliki keunikan pada dimensi tertentu dari produk yang dihasilkan, dimana keunikan tersebut dianggap bernilai bagi konsumen. Perusahaan akan memilih beberapa atribut yang dianggap penting oleh pembeli sebagai atribut yang penting dan perusahaan berupaya untuk menempatkan posisinya secara unik agar dapat memenuhi kebutuhan para pembeli tersebut.
3. *Focus* (fokus). Dalam strategi ini, perusahaan akan memilih satu atau beberapa kelompok segmen dalam suatu industri kemudian mereka akan mengembangkan strategi yang sesuai untuk segmen tersebut yang tidak bisa dilayani dengan baik oleh pesaing lain yang memiliki cakupan pasar yang lebih luas. Melalui optimalisasi strategi ini, perusahaan akan memperoleh keunggulan kompetitif pada segmen pasar tertentu meskipun mereka tidak memiliki keunggulan kompetitif dalam industri secara keseluruhan.

Selain itu, menurut (Sunyoto 2015) sumber *Competitive Advantage* adalah sebagai berikut:

- 1). Sumber daya, dan
- 2). Kapabilitas perusahaan

### D. Komponen *Competitive Advantage*

Adapun komponen-komponen *competitive advantage* menurut (Amirullah 2015) adalah:

- a. *Superior Efficiency*
- b. *Superior Quality*
- c. *Superior Innovation*
- d. *Superior Customer Responsiveness*

### E. Dimensi Dalam *Competitive Advantage*

Menurut (Sunyoto 2015) terdapat lima dimensi yang dapat digunakan untuk menentukan *Competitive Advantage* yaitu sebagai berikut:

1. Harga  
Harga, yang dibebankan pada pelanggan merupakan atribut yang paling memengaruhi keunggulan bersaing.
2. Kualitas  
Dapat digunakan sebagai alat strategis untuk mencapai keunggulan bersaing dan merupakan elemen penting dalam penentuan nilai bagi pelanggan.
3. Pengiriman yang dapat diandalkan  
Dapat diandalkan adalah kemampuan perusahaan untuk mengirimkan produk/jasa tepat waktu, dalam tipe dan volume yang sesuai dengan keinginan pelanggan.
4. Inovasi  
Merupakan konsep lebih luas yang meliputi penerapan dari ide, produk, atau proses yang baru. Luasnya lini produk yang dimiliki sebuah perusahaan memengaruhi nilai dan pangsa pasar yang dapat diperoleh. Semakin tepat sebuah produk/jasa dapat memenuhi kebutuhan pelanggan, maka semakin besar nilai yang akan diberikan oleh pelanggan untuk produk/jasa tersebut. Dengan bertambah luasnya lini produk, maka akan semakin banyak pelanggan yang dapat menemukan

produk/jasa yang memenuhi kebutuhan mereka.

#### 5. *Time to market*

Dimensi yang penting dari keunggulan bersaing. *Time to market* adalah sejauh mana sebuah perusahaan mampu untuk meluncurkan produk baru lebih cepat dari pesaingnya.

#### F. Langkah Strategis *Competitive Advantage*

Menurut (Sunyoto 2015) untuk memenangkan suatu persaingan diperlukan langkah strategis sebagai berikut:

1. Selalu berada di depan para pesaing baik dalam promosi, pembentukan citra maupun pemberian informasi.
2. Lebih unggul dari apa yang dimiliki pesaing, seperti: kualitas, kesesuaian produk, daya tahan, harga, sistem pembayaran, pelayanan, pemeliharaan, penawaran produk purna jual, delivery order, discount harga, garansi produk dan kemasan
3. Kerjasama pelayanan dengan produk atau usaha yang sama dengan perusahaan lain, seperti membeli tiket pesawat, tidak pernah terlambat atau tepat waktu, dan refund jika terjadi pembatalan pembelian mendadak.
4. Mempunyai keunggulan baru, seperti unggul dalam ukuran produk, rasa, distribusi produk, posisi pasar, dan teknologi yang digunakan, dan lain sebagainya.
5. Memiliki keunggulan mutlak, yaitu suatu keunggulan yang harus diciptakan dimana pihak pesaing akan kalah bersaing dengan adanya keunggulan tersebut, misalnya bidang sumber daya manusia, kepemimpinan, organisasi, strategi bisnis, teknologi, kualitas, inovasi, promosi, modal, sistem jaringan, komunikasi, dan lain-lain.
6. Memiliki strategi dan kebijakan strategis yang tepat, misalnya strategi biaya rendah, pembedaan produk, stabilitas, bertahan hidup, ekspansi produk atau pabrik, kualitas, harga, pelayanan, dan sebagainya.

#### G. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Competitive Advantage*

(Lasalewo 2012) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keunggulan bersaing adalah:

1. *Orientasi Pasar*. Orientasi pasar adalah sesuatu budaya bisnis dimana organisasi mempunyai komitmen untuk berkreasi menciptakan nilai unggul bagi pelanggannya.
2. *Pembelajaran Organisasi*. Pembelajaran organisasi merupakan proses meningkatkan suatu tindakan melalui pemahaman dan pengetahuan yang lebih baik. Organisasi dipandang sedang belajar pada saat organisasi berusaha mengkodefikasi kejadian-kejadian lampau kedalam rutinitas yang menjadi arahan perilaku, dan pembelajaran organisasi terjadi melalui berbagai sudut pandang, pengetahuan, model mental serta dibangun berdasarkan pengetahuan dan pengalaman terdahulu.
3. *Accounting Information System*. Adalah sistem yang mengumpulkan, menyimpan, mencatat, dan memproses data menjadi informasi yang berguna untuk proses pengambilan keputusan dalam perusahaan.

#### Sumber Daya Manusia dan Inovatif

##### 1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut (Sofyandi 2013) menyebutkan manajemen sumber daya manusia yaitu: Peningkatan kontribusi produktif SDM suatu organisasi dapat dilakukan melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen seperti: *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional SDM. Adapun pendapat dari (Malayu S.P Hasibuan 2017) mendefinisikan sumber daya manusia yaitu: "Suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat". Sedangkan menurut (Handoko 2016) menyebutkan bahwa "Manajemen SDM sebagai suatu proses perencanaan (*planning*),

pengorganisasian (*Organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*) kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM, organisasi dan masyarakat.”

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Malayu S.P Hasibuan 2017), yaitu:

### 1) Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

### 2) Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan:

- a. Pengarahan (*Directing*). Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.
- b. Pengendalian (*Controlling*). Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

- c. Pengadaan (*Procurement*). Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

- d. Pengembangan (*Development*). Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

- e. Kompensasi (*Compensation*). Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

- f. Pengintegrasian (*Integration*). Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

- g. Pemeliharaan (*Maintenance*). Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

- h. Kedisiplinan (*Discipline*). Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.



- i. Pemberhentian (*Separation*). Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

### 3. Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Menurut (Husaini 2017) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam organisasi, sumber daya manusia lah yang sangat penting dan sangat menentukan. Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia sangat berpengaruh kepada upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

#### Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)

##### A. Pengertian UMKM

Pelaksanaan usaha yang termasuk dalam Usaha Mikro, Kecil dan Menengah telah diatur dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) ada beberapa pengertian dan kriteria Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. UMKM memiliki kriteria sebagai berikut : (1) Usaha Mikro, yaitu usaha produktif milik orang perorangan atau badan usaha milik perorangan. (2) Usaha Kecil, yaitu usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar. (3) Usaha Menengah, yaitu usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar.

##### B. Tantangan UKM di Indonesia

Permasalahan UKM di Indonesia biasanya sangat mendasar, seperti kurangnya

keuangan, terbatasnya teknologi, kurangnya fasilitas, sempitnya pemasaran, kurangnya manajemen mutu, peraturan administrasi yang tidak memadai dan daya beli yang terbatas, hal tersebut sejalan dengan (Jaffry Prabu Prakoso 2021) tentang pernyataan Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati yang menyatakan bahwa ada 5 tantangan UMKM, yaitu: pertama perolehan yang terkait dengan legalitas usaha. Kedua masalah pembiayaan. Ketiga Pendampingan. Keempat area produksi dan Kelima adalah masalah pemasaran . Berikut adalah tantangan-tantangan yang dihadapi oleh UKM dan bagaimana cara penyelesaiannya:

1) Tantangan UKM dalam manajemen pengetahuan

Pengetahuan memainkan peran penting dalam menentukan kemampuan inovasi perusahaan dan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerja. Pengetahuan dalam UKM dikelola secara berbeda. Pada dasarnya, pengetahuan lebih mungkin dibuat, dibagi, ditransfer, dan diterapkan melalui mekanisme di UKM.

2) Tantangan UKM dalam Inovasi Produk

(Nurhajati et al. 2018) melakukan penelitian yang memfokuskan pada beberapa fenomena sebagai tantangan inovasi disruptif bagi UKM. Pertama, penutupan beberapa toko ritel modern di pusat-pusat belanja karena banyak konsumen melakukan belanja online. Kedua, ada Digital Free Trade Zone (DFTZ) tetapi UKM menghadapi tantangan untuk menghasilkan produk yang inovatif, berkualitas, dan mampu bersaing dari segi harga. Ketiga, kelemahan internal UKM terkait inovasi disruptif adalah rendahnya tingkat pendidikan, umur pelaku usaha relatif tua yang perlu adaptasi terhadap perkembangan teknologi, dan terbatasnya akses internet.

3) Tantangan UKM dalam Teknologi Informasi

Kemajuan teknologi informasi di dunia memberikan dampak terhadap model bisnis perusahaan. Demikian halnya juga dengan UKM, perkembangan teknologi seperti internet, website dan media sosial, seharusnya memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Kemajuan teknologi membuat batasan-batasan yang mempengaruhi siklus perdagangan menjadi lebih mudah, baik itu jarak, komunikasi, pengetahuan baru atau informasi maupun transaksi pembayaran. Tetapi sayangnya, terkadang para pengusaha kecil menengah tidak menanggapi kesempatan ini sebagai sebuah peluang, atau yang sering kali terjadi adalah banyak UKM tidak mengertibagaimana cara membuat website dan blog untuk menawarkan barang dagangannya, mereka lebih menyukai transaksi pasaryang searahdari padamengelola hubungan dengan pelanggan melalui teknologi. Oleh karena itu, diperlukan sosialisasi dari pemerintah untuk mengembangkan bisnis UKM dengan bantuan sistem teknologi informasi agar jalanya bisnis lebih berkembang.

#### 4) Tantangan UKM terhadap Kepuasan Pelanggan

Kepuasan pelanggan merupakan faktor utama yang menjadi perhatian perusahaan-perusahaan besar. Kebutuhan pelanggan merupakan tren yang menjadi fokus utama pengembangan produk. UKM sering kali kurang berinisiatif dalam merespon dan mengelola kebutuhan pelanggan. Hal ini terlihat dari sangat jarangny UKM meminta saran balik dari pelanggannya untuk mengembangkan produk yang telah dijual secara berlanjut. Sudah saatnya UKM mempertimbangkan untuk memperhatikan kepuasan pelanggan melalui manajemen hubungan pelanggan secara berlanjut.

#### 5) Tantangan UKM dalam Variasi Produk Segmentasi Pasar UKM di Indonesia

biasanya fokus pada hasil yang lebih spesifik. Hal ini sangat wajar dikarenakan terbatasnya modal usaha, sehingga membuat UKM lebih fokus pada produksi satu atau dua barang agar pengembalian modal juga cepat. Oleh karena itu, sebaiknya UKM mencoba untuk menerapkan variasi produk dalam usahanya, sehingga masyarakat akan mempunyai banyak pilihan dan menjangkau pasar yang lebih luas dengan produk sesuai segmen pasar.

#### 6) Tantangan Pemilik UKM

Kemampuan kepemimpinan pemilik/pengusaha UKM juga ditantang oleh perubahan. Pemimpin UKM harus memahami bahwa pengetahuan di luar perusahaan terbuka sangat luas. Oleh karena itu, untuk dapat bersaing dengan UKM yang lainnya, UKM harus menambah pengetahuan yang dimiliki karyawannya. Pemimpin UKM dapat mengirimkan karyawannya untuk seminar, konferensi atau melibatkan diri dalam aktivitas sosial untuk membangun jaringan dan tidak membuang-buang waktu dan uang. Dengan mengelola semua kegiatan dengan benar dan sinkronisasi pengetahuan di luar perusahaan, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan dalam jangka panjang.

#### 7) Tantangan Pemerintah dalam Pengembangan UKM

Pentingnya mengembangkan usaha kecil membuat pemerintah negara harus mengambil peran untuk menciptakan lingkungan ekonomi yang melayani pengembangan UKM. Sering kali para pengusaha UKM tidak mengetahui apa yang menjadi hak dan kewajiban UKM terhadap negara. Tanpa undang-undang yang jelas, maka gerak UKM akan terbatas dan sulit untuk UKM dapat mengembangkan usahanya apalagi bersaing dengan pasar. Oleh karena itu, pemerintah sekiranya juga harus menyiapkan sistem perundang-undangan khusus untuk menjamin keberlangsungan UKM di negaranya. Dengan demikian, hipotesis berikut diajukan:

1. Inovasi berpengaruh positif terhadap Keunggulan bersaing.
2. Sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap inovasi.
3. Teknologi Informasi dan Orientasi Kewirausahaan berpengaruh positif terhadap Inovasi.

#### METODE PENELITIAN

Sampel dalam penelitian ini adalah Wirausahawan UMKM di wilayah Jakarta dan ada 193 Wirausahawan yang berpartisipasi. Pengambilan sampel menggunakan *purposive*

*sampling* dari data BPS DKI Jakarta, dengan kriteria perusahaan yang memiliki 10-300 karyawan dan kekayaan bersih yang dimiliki 50 juta sampai 2,5 miliar (UU Nomor 20/2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah). Dengan rincian: Wirausahawan mikro 28,9%, Wirausahawan kecil mewakili 56,8% sampel, dan wirausahawan menengah sebesar 14,4%. Data dikumpulkan melalui survei mail (Google Formulir) dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Kuesioner diberikan kepada 315 wirausahawan dan kuesioner yang balik sebanyak 193. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan analisis faktor dengan

menggunakan analisis komponen utama dan rotasi varimax. Menurut (Hair 2019) nilai reliabilitas baik apabila mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,7. Dari data yang diperoleh hasil nilai reliabilitasnya baik reliabilitas komposit dan reliabilitas maksimal keduanya mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,7 artinya nilai dari reliabilitas komposit dan reliabilitas maksimal bisa diterima, hal ini menunjukkan bahwa semua indikator-indikator yang dipakai di dalam penelitian ini reliabel. Data diolah menggunakan SPSS Versi 23.

**PEMBAHASAN**

Tabel 1. Korelasi

	Alpha ( $\alpha$ )	1	2	3	4	5
<b>Innovativeness</b>	0.87					
<b>Competitive Advantage</b>	0.91	0.38*				
		**				
<b>Human Capital</b>	0.89	0.54*	0.53*			
		**	**			
<b>Pro-activeness</b>	0.84	0.52*	0.36*	0.46*		
		**	**	**		
<b>Risk-taking</b>	0.83	0.71*	0.42*	0.50*	0.44*	
		**	**	**	**	
<b>Mean</b>		5.34	5.41	5.23	5.41	5.07
<b>Std. Deviation</b>		0.94	0.72	0.77	0.90	0.94
<b>Skewness</b>		-0.62	-0.14	-0.93	-0.51	-0.54
<b>Kurtosis</b>		0.48	-0.30	2.20	0.42	0.23

Tabel 2. Analisis Regresi

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
<b>Control Variables</b>				
<b>Firm Size</b>	-0.00(-0.10)	-0.01(-0.18)	0.01(0.18)	-0.3(0.61)
<b>Ownership</b>	-0.05(-0.72)	-0.05(-0.72)	-0.08(-0.97)	-0.1(-0.33)
<b>Industry</b>	-0.07(-0.93)	-0.08(-1.27)	0.04(0.63)	-0.00(-0.08)
<b>Independent Variables</b>				
<b>Innovativeness</b>	-	0.33(5.58***)	-	-
<b>Independent Variable</b>				
<b>Human Capital</b>	-	-	-	0.17(2.88**)
<b>Entrepreneurship Orientation</b>	-	-	-	0.64(10.59***)

<b>R2 Change</b>	0.01	0.14	0.007	0.27
<b>F-Ratio</b>	0.57	8.29***	0.45	46.87***

Variables: Direct Competitive Advantage  
Direct Effect on Innovativeness

Notes: Values of standardised regression coefficient are reported and t-values are in parentheses; \*p <.05; \*\*p <.01; \*\*\*p <.001; Durbin-Watson Model 2 (Dependent variable Competitive Advantage) = 1.857; Durbin-Watson Model 4 (Dependent variable Innovativeness) = 2.08.

Penelitian ini dianalisis menggunakan regresi berganda. Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa variabel kontrol hanya menjelaskan satu dari varian dalam keunggulan kompetitif (variabel dependen). Menurut hasil pada Tabel 2, Model 2, innovativeness ditambahkan, dan R2 meningkat sebesar 14%, menunjukkan bahwa inovasi menjelaskan 14% dari varian dalam keunggulan kompetitif. Hasil dalam Model 2 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan inovasi pada keunggulan kompetitif ( $\beta = 0,38$ , t-nilai = 5,58, p <0,001), mendukung Hipotesis 1 yaitu inovasi berpengaruh positif terhadap keunggulan bersaing. Hasil ini menunjukkan bahwa inovasi adalah nilai organisasi penting yang memastikan keunggulan kompetitif di pasar persaingan.

Model 3 dan 4 menunjukkan hasil dari efek langsung pada inovasi (variabel dependen). Variabel kontrol menjelaskan 0,7% dari varians dalam inovasi. Variabel independen ditambahkan dalam Model 4, dan hasilnya menunjukkan bahwa 27% dari keragaman dalam inovasi dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu, sumber daya manusia dan orientasi kewirausahaan. Model 4 menunjukkan bahwa modal manusia ( $\beta = 0,17$ , t-nilai = 2,88, p <0,01) dan orientasi kewirausahaan ( $\beta = 0,64$ , t-nilai = 10,59, p <0,001) baik secara positif dan signifikan mempengaruhi inovasi. Oleh karena itu, Hipotesis 2 dan 3 didukung. Artinya sumber daya manusia dan orintasi kewirausahaan berpengaruh positif terhadap inovasi.

Berdasarkan tabel 2 Model 4 menunjukkan bahwa modal manusia ( $\beta =$

0,17, t-nilai = 2,88, p <0,01) yang artinya UMKM menghadapi tekanan kompetitif di pasar karena keterbatasan sumber daya dan kemampuan inovasi dari wirausahawan UMKM, mereka harus berhati-hati dalam investasi sumber daya mereka untuk berhasil membangun keunggulan kompetitif di pasar. Banyak penelitian secara empiris dan konseptual mendukung peran yang sangat diperlukan dalam inovasi dalam keunggulan kompetitif perusahaan dan efek signifikan dari sumber daya manusia dalam membangun kemampuan inovatif.

Dalam penelitian ini, ukuran perusahaan, jenis kepemilikan, dan latar belakang industri diuji sebagai variabel kontrol yang menganjurkan pentingnya variabel-variabel ini untuk inovasi perusahaan. Namun, temuan kami menunjukkan hubungan yang tidak signifikan dan pemilik atau manajer dalam sampel kami tidak berpikir bahwa variabel-variabel ini membantu UKM untuk mengembangkan inovasi.

#### 1. Implementasi Manajerial

Implementasi manajerial untuk hasil penelitian ini adalah bahwa peluang bisnis bagi wirausahawan UMKM di wilayah DKI Jakarta sangat besar baik dikancah nasional maupun internasional. Sehingga kemungkinan ekspansi ke pasar luar Jakarta maupun luar negeri cukup besar. Namun demikian, telah dipastikan bahwa meningkatnya persaingan di pasar nasional dan internasional di tengah globalisasi ekonomi menjadi tantangan terbesar wirausahawan. Wirausahawan UMKM harus fokus pada pengembangan nilai dan kapasitas organisasi untuk mendorong penciptaan solusi bisnis baru dengan bantuan teknologi informasi. Dan Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa wirausahawan UMKM harus fokus pada pengembangan nilai dan kemampuan organisasi yang akan mendorong penciptaan solusi bisnis yang lebih inovatif dalam rangka penciptaan nilai

dan keunggulan kompetitif di pasar nasional maupun internasional.

## 2. Implikasi Teori

Teknologi informasi dan inovasi terbukti mampu menciptakan keunggulan kompetitif terhadap UMKM. Dan penelitian ini menunjukkan bahwa menambah pengetahuan teoritis dalam hal investasi sangatlah penting bagi para wirausahawan agar dapat menganalisa lingkungan bisnis dengan baik. Karena keunggulan kompetitif akan tercipta melalui kemampuan dalam menciptakan inovasi karena inovasi memerlukan komitmen sumber daya. Dan hasil penelitian ini memberikan dukungan untuk peran inovasi yang tepat dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan perannya dalam Penggunaan Teknologi Informasi dan orientasi kewirausahaan menuju inovasi.

## SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif. Pengaruh Teknologi Informasi, Kemampuan SDM dan Orientasi Kewirausahaan pada inovasi juga memiliki dampak yang positif dan signifikan.

## REFERENSI

Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*.  
Asyhari, Asyhari, Sri Hindah Pudjihastuti, and Dian Marhaeni Kurdaningsih. 2018. "Peran Mediasi Keunggulan Kompetitif Pada Faktor Determinan Kinerja Bisnis UKM Di Sentra Tenun Batik Di Jawa Tengah." *Jurnal Siasat Bisnis* 22(2):111–31.  
Basry, Asril, and Essy Malays Sari. 2018. "Penggunaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (TIK) Pada Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM)." *IKRA-ITH INFORMATIKA : Jurnal Komputer Dan Informatika* 2(3):53–60.  
David, Fred R. 2011. *No Title*.  
Hair, Joseph F. 2019. *The Great Facilitator, Reflections on the Contributions of Joseph F. Hair, Jr. to Marketing and*

*Business Research*. edited by M. Sarstedt.  
Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.  
Husaini, Abdullah. 2017. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi." *Jurnal Warta* 51.  
Jaffry Prabu Prakoso. 2021. "Sri Mulyani Ungkap 5 Tantangan UMKM Sulit Berdaya Saing Di Tingkat Global." *Bisnis.Com*.  
Lasalewo, Trifandi. 2012. "Perancangan Strategi Korporasi Industri Pakaian Jadi PT. XYZ Kota Gorontalo."  
Lubis, Tona Aurora, and junaidi junaidi. 2016. "Pemanfaatan Teknologi Informasi Pada Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Kota Jambi." *Jurnal Perspektif Pembiayaan Dan Pembangunan Daerah* 3(3):163–74.  
Malayu S.P Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.  
Nurhajati, Nurhajati, N. Rachma, Rio Era Deka, and Erizaldy Azwar. 2018. "Inovasi Disruptif: Tantangan Dan Peluang Bagi UKM." *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia* 1(2):214–26.  
Porter, Michael E. 2007. *Strategi Bersaing (Competitive Strategy): Teknik Menganalisis Industri Dan Pesaing*. Karisma Pub.  
Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1 Cet.2. Yogyakarta.  
Sunyoto, Danang. 2015. *Perilaku Konsumen Dan Pemasaran*.  
Tyoso, Jaluanto Sunu Punjul, and Caecilia Sri Haryanti. 2020. "Perlukah Mempertahankan Keunggulan Kompetitif Oleh UMKM? (Studi Kasus UMKM Semarang)." *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship* 9(2):123.  
Yusnita, Maya, and Nanang Wahyudin. 2019. "Strategi Peningkatan Keunggulan Kompetitif Umkm Melalui Kapasitas Inovasi Dengan Perspektif Gender." *ECONBANK: Journal of Economics and*

*Banking* 1(2):174–83.

#### **BIODATA PENULIS**

##### **Ratiyah, S.E., M.M.**

Lahir di Cilacap Jawa Tengah dan saat ini berkarir sebagai staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Bina Sarana Informatika sejak tahun 2008 sampai sekarang dan memiliki jabatan fungsional akademik Lektor dan telah memiliki Sertifikasi Dosen. Selain mengajar saya juga aktif dalam menghasilkan karya ilmiah baik berupa seminar-seminar maupun jurnal ilmiah.

##### **Hartanti, S.E., M.M.**

Lahir di wonogiri dan saat ini berkarir sebagai staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Bina Sarana Informatika sejak tahun 2008 sampai sekarang dan memiliki jabatan fungsional akademik lektor dan telah memiliki sertifikasi dosen. Selain mengajar juga menghasilkan karya ilmiah jurnal. Selain itu menghasilkan penelitian Dosen Pemula dengan judul “Pengembangan Strategi Pemasaran dengan Digital Marketing Studi Kasus Peternakan Ayam Barokah Desa Karang wuni, Dopleng Teras, Boyolali”

##### **Eka Dyah Setyaningsih, S.E., M.M.**

Mengajar di Universitas Bina Sarana Informatika sejak 2007 dan mengajar mata kuliah dalam bidang Akuntansi, Manajemen dan Perpajakan. Memiliki JFA Lektor dan sudah sertifikasi dosen. Beberapa publikasi tulisan telah di hasilkan baik jurnal maupun proceeding. Selain itu untuk bidang pengabdian masyarakat pernah mendapatkan hibah PKM (Program Kemitraan Masyarakat) dari Kemenristekdikti dengan pengajuan dana tahun 2018 dan pelaksanaan di tahun 2019

yang berjudul “ PKM Bagi Komunitas Usaha Kebon Pala Berseri Kecamatan Makasar Jakarta Timur. Kegiatan lainnya pernah menjadi narasumber mengenai Penyusunan Buku Ajar, Workshop Penginputan Hibah Pengabdian Masyarakat di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika serta menjadi narasumber mengenai Pramuwisata dalam rangka pengelolaan Desa Wisata di desa Srijaya Tambun Bekasi bekerjasama dengan Kementerian Pariwisata.

## Kepemimpinan Keselamatan, Komitmen Ahli K3, Akuntabilitas Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Keselamatan

Gatot Sutrisno<sup>1</sup>, Tatan Sukwika<sup>2,\*</sup>

<sup>1</sup>Universitas Sahid Jakarta, larsogs0604.lgs@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas Sahid Jakarta, \*tatan.swk@gmail.com

### ABSTRACT

*The incidence of work accident rates tends to be volatile due to ineffective patterns of cooperation and communication between employees and leaders understanding OHS. The purpose of this study is to examine safety leadership, the commitment of OHS experts, accountability to job satisfaction & safety performance. The research analysis method used the PLS or partial least square modeling test. Data collection using questionnaire answer results with a sample of 99 employees. The results show that job satisfaction is significantly affected by safety leadership, and OHS expert commitment and responsibility and safety performance are affected by safety leadership and job satisfaction. The variable commitment and accountability of OHS experts have no significant impact on company performance. The conclusion found workers were satisfied that safety leadership, OHS expert commitments, and accountability could be applied, resulting in improved safety performance. On the other hand, OHS experts have no commitment and accountability to improve safety performance. This situation is due to workers' lack of commitment to implementing OHS and accountabilities. Managerial implications require the OHS aspect to be an integral part of the company's operations and the consequences for improving safety performance standards.*

**Keywords:** leadership, OHS expert, accident, accountability, performance

### ABSTRAK

Kejadian tingkat kecelakaan kerja cenderung fluktuatif akibat tidak efektifnya pola kerjasama dan komunikasi antara karyawan dan pimpinan memahami K3. Tujuan studi ini mengkaji kepemimpinan keselamatan, komitmen ahli K3, dan akuntabilitas terhadap kepuasan kerja dan kinerja keselamatan. Metode analisis penelitian digunakan uji pemodelan .PLS atau *partial least square*. Pengumpulan data menggunakan hasil jawaban kuesioner dengan sampel karyawan berjumlah 99 orang. Hasilnya diketahui bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan keselamatan, komitmen ahli K3 dan akuntabilitas, begitu pula kinerja keselamatan dipengaruhi oleh kepemimpinan keselamatan dan kepuasan kerja. Sementara pada variabel komitmen ahli K3 dan akuntabilitas tidak ditemukan pengaruh yang signifikan pada kinerja perusahaan. Kesimpulan menemukan pekerja merasa puas jika kepemimpinan keselamatan, komitmen ahli K3, dan akuntabilitas dapat diterapkan dengan baik, sehingga kepuasan kerja berdampak pada peningkatan kinerja keselamatan. Di lain sisi, belum ditemukan komitmen ahli K3 dan akuntabilitas mampu meningkatkan kinerja keselamatan. Kondisi ini akibat kurangnya komitmen pekerja dalam penerapan K3, begitu pula akuntabilitas. Implikasi manajerialnya dibutuhkan berupa penempatan aspek K3 sebagai bagian integral operasi perusahaan dan konsekuensi untuk peningkatan standar kinerja keselamatan.

**Kata Kunci :** kepemimpinan, ahli K3, kecelakaan, akuntabilitas, kinerja

*Naskah diterima: 30-08-2021, direvisi: 25-08-2021, diterbitkan: 01-09-2021*

## PENDAHULUAN

Kinerja keselamatan dapat dilihat dari seberapa perusahaan mampu mengurangi tingkat kecelakaan kerja dalam periode tertentu, hal ini telah menggambarkan bahwa kejadian kecelakaan kerja kategori ringan pada tahun 2018 sebanyak 63 kejadian/orang, untuk tahun 2019 sebanyak 85 kejadian/orang dan pada tahun 2020 sebanyak 30 kejadian/orang. Hal ini kecelakaan kerja tersebut selama tiga tahun terakhir cenderung fluktuatif.

Komitmen ahli K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) secara keseluruhan belum merata dalam memberikan arahan terkait kebijakan K3 kepada pekerja, sehingga kinerja keselamatan masih belum optimal secara menyeluruh karena tingkat kebutuhan dan perhatian pada setiap individu berbeda. Kondisi tidak aman menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja pada karyawan yang ceroboh, tidak patuh pada prosedur kerja, tidak menggunakan APD atau alat pelindung diri yang lengkap, menghiraukan instruksi kerja dan tidak melaporkan adanya kerusakan mesin pada saat/sedang bekerja (Kartikasari & Sukwika, 2021; Purba & Sukwika, 2021). Perusahaan perlu mendorong komitmen internalnya, guna menjelaskan dan mendukung pengembangan para karyawannya (Darmawan & Putri, 2017; Prasetyaningrum, 2020; Riswanto, 2014; Widiarti & Dewi, 2016; Zahra, 2015).

Akuntabilitas belum sepenuhnya merata dilakukan oleh karyawan terkait (*person incharge*), sehingga kinerja keselamatan belum sesuai keinginan dan harapan. Beberapa hal lain yang belum sepenuhnya dilakukan antara lain: mendorong karyawan untuk tetap mematuhi dan mengikuti SMK3 (sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja), melakukan pertemuan keselamatan (*safety meeting*) dengan karyawan terutama kepada karyawan terdampak kecelakaan kerja, melakukan kontak harian kepada pekerja di lapangan, mengadakan *safety talk* kepada karyawan secara berkala, memberikan pelatihan secara periodik dan tercatat tentang praktek kerja aman dan pelatihan terkait keselamatan lainnya (Fajri et al., 2017; Mulyono, 2013;

Pramudya, 2018; Purba & Sukwika, 2021; Satoto, 2020).

Aspek penting lain sebagai pilar dalam menerapkan budaya K3 dalam organisasi kerja salah satunya dengan menerapkan komitmen dari pimpinan sebagai penentu kebijakan. Kepemimpinan suatu bentuk budaya kerja untuk mengubah sikap karyawannya memiliki motivasi yang bertujuan guna mewujudkan prestasi kerja (Agustina & Sukwika, 2021; Kartikawati et al., 2014).

Kepemimpinan keselamatan memiliki peran untuk mencapai tujuan membangun budaya keselamatan dalam pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja kepemimpinan keselamatan serta menjadi bagian seorang pimpinan sebagai keberhasilan kinerja K3 (Purba & Sukwika, 2021; Satoto, 2020). Kepemimpinan memainkan peranan penting meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, unjuk kerja harus memperhatikan kelompok dalam manajemen secara menyeluruh, sehingga kepemimpinan dianggap mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan yang bekerja (Darmawan & Putri, 2017; Mulyono, 2013).

Kepuasan kerja terbukti memiliki hubungan dengan komitmen organisasi, maka perlu menjadi suatu bagian yang dapat menyebabkan perilaku mengubah fungsi dan komitmen organisasi. Kepemimpinan keselamatan merupakan faktor utama dalam menerapkan dan menjalankan SMK3 (sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja), karena sebaik apapun SMK3 yang ada di perusahaan tidak akan berjalan dan tidak mungkin menarik keterlibatan karyawan untuk berkomitmen menjalankan aktivitas keselamatan secara menyeluruh, komitmen akan tercermin pada sikap dan tindakannya (Fajri et al., 2017; Mulyono, 2013; Pramudya, 2018; Purba & Sukwika, 2021; Ramli, 2010; Sunarta, 2019).

Komitmen merupakan bagian dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi pada perusahaan dengan kebijakan-kebijakan yang terdapat di organisasinya karena adanya kesamaan nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai organisasinya. Keberadaan komitmen bersama pada organisasi dapat menentukan tingkat



kepuasan pekerja dan komitmen dalam memajukan organisasi (Prasetyaningrum, 2020; Riswanto, 2014; Widiarti & Dewi, 2016; Zahra, 2015). Didasarkan pemaparan di atas maka permasalahan yang dapat dirumuskan pada penelitian ini yaitu seberapa besar kepuasan kerja dan kinerja keselamatan dapat dipengaruhi dengan baik oleh kepemimpinan keselamatan, komitmen ahli K3, dan akuntabilitas. Tujuan penelitian menguji pengaruh kepemimpinan keselamatan, komitmen ahli K3, dan akuntabilitas terhadap kepuasan kerja dan kinerja keselamatan.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kepemimpinan keselamatan pada kepuasan kerja dan kinerja keselamatan**

Kepemimpinan K3 dalam hal ini yaitu sebagai pemimpin mampu mengubah sebuah organisasi/perusahaan dengan cara mengarahkan dan menerapkan tujuan organisasi/perusahaan yang mampu memberikan inspirasi bagi seluruh karyawan untuk mencapai visinya tersebut (Marzuki et al., 2018; Mulyono, 2013; Widiarti & Dewi, 2016). Kepemimpinan individu maupun kepemimpinan dalam perusahaan memainkan peranan penting meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, unjuk kerja harus memperhatikan kelompok dalam manajemen secara menyeluruh, sehingga kepemimpinan dianggap mampu meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan yang bekerja di tempat tersebut (Darmawan & Putri, 2017; Mulyono, 2013; Zahra, 2015).

### **Komitmen ahli K3 pada kepuasan kerja dan kinerja keselamatan**

Perusahaan perlu mendorong komitmen internalnya, guna menjelaskan dan mendukung pengembangan para karyawannya. Manajemen perusahaan juga perlu melibatkan pekerja untuk menentukan tujuan kerjanya. Tetapi dalam mengontrol kontribusi pekerja guna mendukung tujuan organisasi maupun perusahaan memerlukan pemberdayaan para karyawannya, hal ini karena karyawan yang dapat diberdayakan akan meningkatkan kepercayaan pada bisnis, memahami apa yang seharusnya dilakukan oleh dirinya dan bersedia untuk memberikan

ide-ide yang cemerlang untuk memajukan perusahaan (Darmawan & Putri, 2017; Jamal et al., 2021; Prasetyaningrum, 2020; Riswanto, 2014). Perhatian utama dalam memajukan perusahaan yaitu memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, karena jika karyawan kurang merasa dihargai, dinilai belum mampu atas kinerja/hasil kerja yang mereka miliki, maka tidak akan merasa puas. Keberhasilan dalam pekerjaan bukan menjadi salah satu dari kepuasan kerja, ada hal-hal lainnya seperti melakukan interaksi dengan sesama rekan kerja, dengan pimpinan, mengikuti peraturan perusahaan dan lingkungan kerja yang seringkali tidak memadai. Komitmen dalam sebuah organisasi adalah salah satu pengabdian dan tanggung jawab bersama yang menjadi kunci sukses dalam organisasi sehingga mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Mulyono *et al.* 2013; Riswanto, 2014).

### **Akuntabilitas pada kepuasan kerja dan kinerja keselamatan**

Akuntabilitas akan mampu meningkatkan kualitas kerja perusahaan yang berdampak bagi kepentingan publik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini menjadi bagian dari suatu tujuan dalam pelayanan publik yang baik (Radiyahanto, 2018; Wardiana & Hermanto, 2019).

Akuntabilitas yaitu kewajiban pihak pemegang amanah dalam suatu perusahaan yang menjadi bagian tanggungjawabnya pada seluruh aktivitas kegiatan yang dilakukan. Selanjutnya perusahaan memiliki hak dan kewajiban yang diberikan kepada pemegang amanah untuk menindaklanjuti tanggung jawabnya. Akuntabilitas memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja organisasi (Jamal et al., 2021; Radhiyanto, 2018; Sunarta, 2019; Wardiana & Hermanto, 2019).

### **Kepuasan kerja pada kinerja keselamatan**

Kepuasan kerja keterkaitannya terhadap pekerjaan dapat memberikan situasi dan perasaan yang menyenangkan atas kegiatan pekerjaan yang dilakukan, rasa nyaman, rasa aman dan kesehatan dapat terjaga. Dalam lingkup perusahaan bila karyawan merasakan atas kepuasan kerjanya maka dapat

meningkatkan produktivitas dan kinerja (Sunarta, 2019). Beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi dasar kinerja karyawan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh kuat pada kinerja (Fajri et al., 2017; Mulyono, 2013; Pramudya, 2018).

**Kepemimpinan keselamatan pada kinerja keselamatan melalui kepuasan kerja**

Perilaku seorang pemimpin yaitu sebagai faktor penting yang mampu memberikan dampak pada kepuasan kerja. Agar kepuasan kerja timbul dan dapat dirasakan oleh karyawan dalam bekerja, sebagai penyelia mendengarkan keluhan yang dialami karyawan dalam aspek pekerjaannya dan selalu memberikan solusi penyelesaiannya. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan dapat meningkat ditunjukkan pada sikap seseorang memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik (Darmawan & Putri, 2017; Kartikawati et al., 2014; Mulyono, 2013; Satoto, 2020; Zahra, 2015).

**Komitmen ahli K3 pada kinerja keselamatan melalui kepuasan kerja**

Keberhasilan setiap pekerja ditentukan oleh kompetensi, kemahiran dan komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Komitmen organisasi akan terlihat dari sikap seseorang karena dirinya menjadi bagian dari perusahaan dan selalu memberikan kontribusi untuk memajukan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu komitmen perusahaan akan timbul secara langsung karena karyawan merasa memiliki dan terlibat dalam suatu kegiatan perusahaan. Komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada perusahaan (Jamal et al., 2021; Pramudya, 2018; Prasetyaningrum, 2020; Riswanto, 2014; Satoto, 2020).

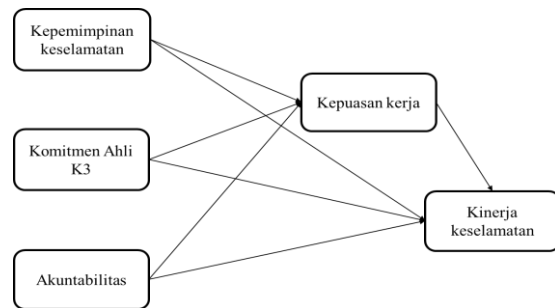
**Akuntabilitas pada kinerja keselamatan melalui kepuasan kerja**

Kinerja yaitu gambaran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya didalam perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja setiap perusahaan atau organisasi jika

dilakukan dengan penuh tanggung jawab, maka dapat dikatakan sebagai pemerintahan yang baik. Akuntabilitas mampu meningkatkan kepuasan kerja dengan prestasi kerja pegawai (Radiyahanto, 2018; Wardiana & Hermanto, 2019).

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang tersaji pada gambar 1, maka hipotesis penelitian diajukan hipotesis bahwa diduga kepemimpinan keselamatan, komitmen ahli K3, akuntabilitas berdampak terhadap kepuasan kerja dan kinerja keselamatan.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

**METODE PENELITIAN**

Pada bagian metode penelitian terlebih dahulu dilakukan disain riset sebagai proses mengusun kerangka kerja atau rencana untuk melakukan studi yang digunakan sebagai pedoman dalam mengumpulkan dan menganalisis data. Disain penelitian dalam penelitian ini digunakan penelitian eksploratif, deskriptif, dan kasual. Penelitian eksploratif bertujuan untuk menyelidiki suatu masalah atau situasi untuk mendapatkan pengetahuan dan pemahaman yang baik. Sementara itu, penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sesuatu. Penggunaan disain penelitian deskriptif diharapkan output penelitian memiliki pernyataan yang jelas mengenai permasalahan yang dihadapi, hipotesis yang spesifik, dan informasi detail yang dibutuhkan. Terakhir, desain riset kasual lebih menekankan pada penentuan hubungan sebab dan akibat, yaitu untuk mengetahui peubah yang menjadi penyebab (*independent*

variable) dan peubah akibat (*dependent variable*) dari suatu fenomena.

Gambaran umum lokasi penelitian, perusahaan yang diteliti berada di kawasan industri EJIP Cikarang selatan kabupaten Bekasi Jawa Barat. Sebagai perusahaan yang berada di dalam kawasan industri, dalam aktivitas operasionalnya menyediakan fasilitas lengkap dan baik untuk mendukung kinerja karyawan dengan manajemen pengelolaan dan operasional oleh 100% tenaga kerja Indonesia. Dengan pengalaman terbaik dibidang peralatan & sistem kelistrikan yang didukung penuh R&D (Litbang) menjamin penuh kualitas yang di produksi sesuai dengan kebutuhan public. Mendukung penuh kebijakan pemerintah dalam program TKDN (Tingkat Kandungan Dalam Negeri), pada tahun 2008 dan berhasil mendapatkan sertifikat TKDN untuk jenis peralatan listrik tertentu. Di tahun 2009 dan seterusnya, lokalisasi komponen terus dilakukan untuk meningkatkan tingkat kandungan lokal produk meter listrik lainnya. Perusahaan memiliki komitmen penuh terhadap konsep manufaktur yang ramah lingkungan dengan pemakaian sumber daya yang efisien dan pencegahan terhadap kerusakan lingkungan yang disebabkan aktifitas produksi serta memberikan prioritas utama kepada keselamatan kerja dan kesehatan. Perusahaan yang diteliti bergerak di bidang lingkungan, sehingga untuk pengelolaan kawasan demi kenyamanan dan hubungan masyarakat, maka perusahaan memiliki program *corporate social responsibility* (CSR).

**Populasi dan sampel**

Populasi yang digunakan pada penelitian yaitu sejumlah 293 responden. Penentuan karakteristik responden dengan kriteria yaitu:

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Karakteristik /Bagian	Jumlah
1	Departemen head (Dh)	7
2	Engineer, Supervisor, Staff/Officer dan Leader group & Operator (Eng, Svr, SO, LO)	277
3	Penanggung jawab HSE memiliki	9

sertifikat Ahli K3 di perusahaan (AK3U & lainnya) (Pj.K3)	
Total keseluruhan (orang)	293

Sumber: Hasil Analisis Penulis (2021)

Besarnya ukuran sampel bergantung jenis penelitian dan pengambilan sampelnya, perhitungan sampel mengikuti jenis penelitiannya yaitu sebagai berikut (Ruseffendi, 2010):

$$\frac{\text{Jumlah Karakteristik/Bagian}}{\text{Total Jumlah Keseluruhan Karyawan}} \times 100\%$$

$$Dh = \frac{7}{293} \times 100\% = 2 \text{ orang}$$

$$Eng, Svr, SO, LO = \frac{277}{293} \times 100\% = 94 \text{ orang}$$

$$Pj.K3 = \frac{9}{293} \times 100\% = 3 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan sampel di atas dan untuk memudahkan penelitian, maka jumlah penelitian untuk karakteristik/bagian Departemen Head sebanyak 2 orang, untuk karakteristik/bagian Engineer, Supervisor, Staff & Officer dan Leader group & Operator sebanyak 94 orang dan untuk karakteristik/bagian Penanggung jawab K3 memiliki sertifikat Ahli K3 di perusahaan sebanyak 3 orang. Jumlah sampel dalam penelitian dari perhitungan yaitu sebanyak 99 orang.

**Definisi operasional variabel**

Variabel eksogen merupakan variabel yang memberikan dampak timbulnya variabel endogen, variabel eksogen yaitu kepemimpinan keselamatan, komitmen ahli K3 dan akuntabilitas. Variabel *intervening* merupakan variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen, variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja. Variabel endogen ini adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel eksogen, variabel endogen yaitu kinerja keselamatan.

**Metoda analisis data**

Metode analisis data menggunakan program komputer yang dilakukan dengan tiga analisis diantaranya yaitu *outer* model, *inner* model, dan pengujian hipotesis. Dengan metode tersebut akan diketahui data

dinyatakan valid dan dapat pula diketahui variabel yang mampu mempengaruhi.

**Analisis Outer Model**

1. *Convergent Validity*: ketentuan valid jika nilai outer loading > 0,07.
2. *Discriminant Validity*: ketentuan nilai loading yang dituju > nilai loading lainnya.
3. *Average Variance Extracted (AVE)*: ketentuan nilai rata-rata AVE > 0,5.
4. *Composite Reliability*: ketentuan *composite reability* > 0,07.
5. *Cronbach Alpha*: ketentuan *cronbach alpha* > 0,7.

**Analisis Inner Model**

1. Koefisien Determinasi (R2): semakin mendekati 100% lebih besar pengaruhnya.
2. *Effect Size* (f2): mendekati angka 1 menjadikan penilaian prediksi yang semakin baik.
3. Penilaian *Goodness of Fit (GoF)*: penelitian layak uji dengan model PLS atau *partial least square* jika nilai SRMR < 0,08.

**Hipotesis Penelitian**

- H1: Adanya pengaruh kepemimpinan keselamatan terhadap kepuasan kerja.
- H2: Adanya pengaruh komitmen ahli K3 terhadap kepuasan kerja.
- H3: Adanya pengaruh akuntabilitas terhadap kepuasan kerja.
- H4: Adanya pengaruh kepemimpinan keselamatan terhadap kinerja keselamatan.
- H5: Adanya pengaruh komitmen ahli K3 terhadap kinerja keselamatan.
- H6: Adanya pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja keselamatan.
- H7: Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja keselamatan.
- H8: Adanya pengaruh kepemimpinan keselamatan terhadap kinerja keselamatan melalui kepuasan kerja.
- H9: Adanya pengaruh komitmen ahli K3 terhadap kinerja keselamatan melalui kepuasan kerja.
- H10: Adanya pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja keselamatan melalui kepuasan kerja.

Adapun indikator instrumen variabel penelitian yang terdiri dari variabel kepemimpinan keselamatan (KS), komitmen Ahli K3 (KAK), akuntabilitas (A), kepuasan kerja (KKJ) dan kinerja keselamatan (KKS) serta masing-masing indikator memiliki item indikator variabel penelitian yang telah dirangkum mengikuti Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Indikator Instrumen Penelitian

Variabel	Item Indikator Variabel Penelitian
<b>Manifest</b>	
Variabel Laten: Kepemimpinan keselamatan [KS]	
Visi	1. Mempunyai visi ke depan dalam K3 [KS1] 2. Mampu menyampaikan visi kepada anggota tim [KS2]
Kredibilitas	3. Menjaga kepercayaan [KS3] 4. Konsisten menetapkan K3 [KS4]
Orientasi pada tindakan	5. Memberikan teguran keras terhadap risiko kurang memadai [KS5] 6. Berbagi pengetahuan K3 dengan anggota tim [KS6] 7. Memonitor fakta dan data yang terukur dalam hal K3 kepada tim [KS7] 8. Bertanggung jawab penuh terhadap aktivitas atau pekerjaan yang berbahaya di lapangan [KS8]
Kolaborasi	9. Mendorong anggota tim untuk berpartisipasi aktif dalam K3 [KS9] 10. Mengembangkan Kerjasama tim untuk suatu keberhasilan [KS10] 11. Memberikan pengakuan pada anggota tim dengan segera, pasti dan berfikir positif [KS11]
Umpan balik dan pengakuan	12. Mendorong perilaku aman dan umpan balik berdasarkan data yang terukur, dapat diandalkan dan sah [KS12]
Variabel Laten: Komitmen Ahli K3 [KAK]	
Keselamatan dalam visi dan misi	1. Menerapkan SMK3 [KAK1] 2. Menjalankan aktivitas K3 dengan tanggung jawab, sepenuh hati dan bersemangat [KAK2]
Keselamatan dibahas dalam rapat	3. Membahas topik K3 dalam setiap rapat [KAK3] 4. Mendiskusikan isu K3 dengan anggota tim dan meminta umpan balik [KAK4]
Dukungan manajemen dan sumber daya	5. Memberikan dukungan tenaga, waktu dan pikiran untuk program K3 berdasarkan prioritas [KAK5] 6. Berpendapat dan mendukung bahwa K3 bukan untuk menghambat operasional kerja [KAK6]
Keselamatan	7. Mendahulukan dan memastikan

Variabel Manifest	Item Indikator Variabel Penelitian
an bagian pengambilan keputusan	keselamatan sebelum operasional kerja dilakukan [KAK7] 8. Memberikan teguran keras pada operasional kerja dilapangan yang berisiko bahaya [KAK8]
Variabel Laten: Akuntabilitas [A]	
Komunikasi dan manajemen kepemimpinan	1. Ahli K3 dan tim perusahaan selalu mengadakan pertemuan secara berkala, pelatihan dan penyelesaian masalah K3 [A1] 2. Ahli K3 dan tim perusahaan selalu menjamin komunikasi dengan atasan, rekan kerja, pekerja guna menjalankan SMK3 [A2]
Pengukuran efek kerugian akibat kecelakaan kerja	3. Perlu adanya pelatihan K3 untuk mengurangi efek kerugian yang lebih besar [A3] 4. Memberikan pelatihan K3 bagi karyawan secara berkala guna menghindari terjadinya Kecelakaan Kerja dan PAK [A4]
Penyebab dasar kecelakaan kerja	5. Ahli K3 dan tim perusahaan peduli terhadap kegiatan lingkup K3 dan mencari akar penyelesaian masalah bila kondisi <i>unsafe act</i> dan <i>unsafe condition</i> [A5] 6. Ahli K3 dan tim perusahaan mendorong kepada karyawan guna menjalankan SMK3 [A6]
Pendanaan untuk SMK3	7. Memiliki pendanaan yang tersedia, teratur, terukur untuk program K3 [A7] 8. Indikator kinerja akan dicapai, ditetapkan dan digunakan untuk mengevaluasi anggaran K3 [A8]
Variabel Laten: Kepuasan kerja [KKJ]	
Pekerjaan itu sendiri	1. Merasa puas bekerja perusahaan karena memiliki prosedur dan peraturan SMK3 yang berlaku [KKJ1] 2. Merasa puas bekerja perusahaan sebelum bekerja mendapatkan orientasi hal-hal berkaitan dengan K3 [KKJ2]
Atasan	3. Merasa puas kepada atasan dan jajaran manajemen mengutamakan dan menerapkan K3 [KKJ3] 4. Merasa puas dengan atasan dan jajaran manajemen karena perhatian dan bertindak cepat bila ada kejadian kecelakaan kerja [KKJ4]
Teman sekerja	5. Merasa puas dengan rekan kerja memiliki kewajiban dan saling mengingatkan terkait ketentuan dan prosedur K3 [KKJ5] 6. Merasa puas bekerja karena semua karyawan memiliki pengetahuan dan peduli tentang K3 [KKJ6]
Promosi	7. Merasa puas untuk promosi jabatan karena terdapat penilaian

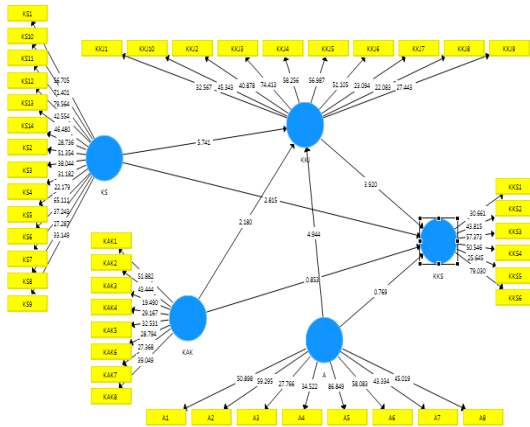
Variabel Manifest	Item Indikator Variabel Penelitian
	performa kerja terkait tentang K3 [KKJ7] 8. Merasa puas karena kepatuhan, kepedulian dan tetap menjalankan prosedur K3 yang telah ditetapkan [KKJ8]
Gaji/Upah	9. Merasa terpenuhi dengan gaji/upah dan tunjangan kerja yang diterima sesuai dengan peraturan [KKJ9] 10. Merasa puas perusahaan memberikan gaji dan tunjangan kerja sesuai dengan standar yang berlaku [KKJ10]
Variabel Laten: Kinerja keselamatan [KKS]	
Leading Indicator	1. Terlibat Bersama tim dalam program K3 [KKS1] 2. Memastikan elemen-elemen didalam SMK3 diterapkan dengan baik dan benar dilapangan [KKS2]
Lagging Indicator	3. Melakukan langkah pencegahan untuk menjaga operasional dilapangan bebas dari Kecelakaan Kerja dan PAK [KKS3] 4. Menggerakkan tim dalam upaya mengendalikan risiko bahaya kerja dan operasi [KKS4]
Operasional atau pelaksanaan K3	5. K3 faktor penting dalam pengukuran <i>Key Performance Indicator (KPI)</i> [KKS5] 6. Memastikan tercapainya <i>KPI</i> : 1) Indikator usaha/proses ( <i>legging</i> ), 2) Indikator hasil/ <i>output</i> ( <i>leading</i> ), 3) Pengukuran operasional atau pelaksanaan perogarm K3 [KKS6]

Sumber: Hasil Elaborasi Penulis (2021)

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan SEM-PLS, diperoleh hasil *outer loading* Kepemimpinan keselamatan [KS] yaitu KS\_1 sampai dengan KS\_12 mendapatkan nilai *outer loading* berkisar antara 0,851 – 0,948, *outer loading* Komitmen Ahli K3 [KAK] yaitu KAK\_1 sampai dengan KAK\_8 pada variabel Komitmen Ahli K3 mendapatkan nilai angka *outer loading* berkisar antara 0,804 – 0,913, *outer loading* Akuntabilitas [A] yaitu A\_1 sampai dengan A\_8 pada variabel Akuntabilitas mendapatkan nilai angka *outer loading* berkisar antara 0,853 – 0,952, *outer loading* Kepuasan kerja [KKJ] yaitu KKJ\_1 sampai dengan KKJ\_10 pada variabel Kepuasan kerja mendapatkan nilai angka *outer loading* berkisar antara 0,848 – 0,934, *outer loading* Kinerja keselamatan [KKS] yaitu KKS\_1 sampai dengan KKS\_6

pada variabel Kinerja keselamatan mendapatkan nilai angka *outer loading* berkisar antara 0,868 – 0,935. Selengkapnya hasil estimasi model PLS disajikan pada Gambar 2.



Keterangan:  
 KS: Kepemimpinan keselamatan, KAK: Komitmen Ahli K3, A: Akuntabilitas, KKJ: Kepuasan kerja; KKS: Kinerja keselamatan

Gambar 2. Hasil estimasi model PLS

Berdasarkan hasil perhitungan SEM-PLS, diperoleh hasil bahwa perolehan *pvalues* untuk masing-masing variabel yang lebih kecil dari taraf nyata 0,05, adapun untuk Komitmen ahli k3 terhadap kinerja keselamatan dan akuntabilitas terhadap kinerja keselamatan memperoleh *p-values* lebih besar dari taraf nyata 0,05. Selengkapnya disajikan pada Tabel 3.

**Kepemimpinan keselamatan terhadap kepuasan kerja**

Hasil perhitungan kepemimpinan keselamatan terhadap kepuasan kerja diperoleh *pvalues* sebesar 0,000 maka (0,000 < 0,05), menunjukkan kepemimpinan keselamatan terbukti dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan keselamatan yang dilaksanakan dengan baik, maka kepuasan kerja semakin meningkat. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Marzuki *et al.* (2018) bahwa kepemimpinan keselamatan mampu memberikan pengaruh pada kepuasan kerja.

**Komitmen ahli K3 terhadap kepuasan kerja**

Hasil perhitungan kepemimpinan keselamatan terhadap kepuasan kerja diperoleh *pvalues* sebesar 0,030 maka (0,030 < 0,05), artinya komitmen ahli K3 terbukti dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen ahli K3 yang dilaksanakan dengan baik, maka kepuasan kerja semakin meningkat. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Riswanto (2014) komitmen ahli K3 mampu memberikan pengaruh pada kepuasan kerja.

Tabel 3. Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh antar variabel yang diteliti	<i>pvalues</i>	Ketentuan	Keterangan
KS → KKJ	0,000	< 0,05	Signifikan
KAK → KKJ	0,030	< 0,05	Signifikan
A → KKJ	0,000	< 0,05	Signifikan
KS → KKS	0,005	< 0,05	Signifikan
KAK → KKS	0,394	> 0,05	Tidak Signifikan
A → KKS	0,442	> 0,05	Tidak Signifikan
KKJ → KKS	0,000	< 0,05	Signifikan
KS → KKJ dampaknya → KKS	0,001	< 0,05	Signifikan
KSK → KKJ dampaknya → KKS	0,049	< 0,05	Signifikan
A → KKJ dampaknya → KKS	0,003	< 0,05	Signifikan

**Akuntabilitas terhadap kepuasan kerja**

Hasil perhitungan akuntabilitas terhadap kepuasan kerja diperoleh *pvalues* sebesar 0,000 maka (0,000 < 0,05), artinya akuntabilitas terbukti dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akuntabilitas yang dilaksanakan dengan baik, maka kepuasan kerja semakin meningkat. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Wardiana & Hermanto (2018) bahwa akuntabilitas mampu memberikan dampak pada kepuasan kerja.

### **Kepemimpinan keselamatan terhadap kinerja keselamatan**

Hasil perhitungan kepemimpinan keselamatan terhadap kinerja keselamatan diperoleh pvalues sebesar 0,005 maka ( $0,005 < 0,05$ ), artinya kepemimpinan keselamatan terbukti dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja keselamatan. Kepemimpinan keselamatan yang dilaksanakan dengan baik, maka kinerja keselamatan semakin meningkat. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Mulyono *et al.* (2013) bahwa kepemimpinan keselamatan mampu memberikan dampak yang kuat pada kinerja keselamatan.

### **Komitmen ahli K3 terhadap kinerja keselamatan**

Hasil perhitungan komitmen ahli K3 terhadap kinerja keselamatan diperoleh pvalues sebesar 0,394 maka ( $0,394 < 0,05$ ), artinya komitmen ahli K3 belum sepenuhnya terbukti dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja keselamatan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Riswanto (2014) bahwa komitmen organisasi memiliki dampak yang besar pada kinerja karyawan, begitu juga dengan penelitian Jamal *et al.* (2021) terdapat perbedaan yaitu komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja.

### **Akuntabilitas terhadap kinerja keselamatan**

Hasil perhitungan akuntabilitas terhadap kinerja keselamatan diperoleh pvalues sebesar 0,442 maka ( $0,442 < 0,05$ ), artinya akuntabilitas belum sepenuhnya terbukti dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja keselamatan. Hasil penelitian tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardiana dan Hermanto Riswanto (2019) bahwa akuntabilitas memberikan dampak pada kinerja organisasi.

### **Kepuasan kerja terhadap kinerja keselamatan**

Hasil perhitungan kepuasan kerja terhadap kinerja keselamatan diperoleh pvalues sebesar 0,000 maka ( $0,000 < 0,05$ ), artinya kepuasan kerja terbukti dapat memberikan dampak positif dan signifikan

terhadap kinerja keselamatan. Kepuasan kerja dilaksanakan dengan baik, maka kinerja perusahaan meningkat. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Fajri *et al.* (2017) bahwa kepuasan kerja berdampak kuat pada kinerja karyawan perusahaan dan juga sesuai dengan penelitian Ruhayu (2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Kepemimpinan keselamatan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja keselamatan**

Hasil perhitungan kepemimpinan keselamatan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja keselamatan diperoleh pvalues sebesar 0,001 maka ( $0,001 < 0,05$ ), yang berarti kepemimpinan keselamatan terbukti dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja keselamatan. Kepemimpinan keselamatan dilaksanakan dengan baik, maka kepuasan kerja dan kinerja keselamatan semakin meningkat. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Mulyono *et al.* (2013) kepemimpinan mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

### **Komitmen ahli K3 terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja keselamatan**

Hasil perhitungan komitmen ahli K3 terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja keselamatan diperoleh pvalues sebesar 0,049 maka ( $0,049 < 0,05$ ), artinya komitmen ahli K3 terbukti dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja keselamatan. Komitmen ahli K3 dilaksanakan dengan baik, maka kepuasan kerja dan kinerja keselamatan semakin meningkat. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Riswanto (2014) bahwa komitmen organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

### **Akuntabilitas terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja keselamatan**

Hasil perhitungan akuntabilitas terhadap Kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja keselamatan diperoleh pvalues sebesar

0,003 maka ( $0,003 < 0,05$ ), artinya akuntabilitas terbukti dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja keselamatan. Akuntabilitas dilaksanakan dengan baik, maka kepuasan kerja dan kinerja keselamatan semakin meningkat. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian (Radiyah, 2018) bahwa akuntabilitas organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai.

## SIMPULAN

Hasil penelitian disimpulkan kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan keselamatan, komitmen ahli K3 dan akuntabilitas, begitu juga kinerja Keselamatan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan keselamatan atau kepuasan kerja. Sementara tidak ditemukan pengaruh yang signifikan komitmen ahli K3 dan akuntabilitas terhadap kinerja keselamatan, hal ini dikarenakan kurangnya komitmen para pekerja dalam penerapan dalam penerapan K3, begitu pula akuntabilitas belum sepenuhnya terbukti meningkatkan kinerja keselamatan, hal ini dikarenakan beberapa kegiatan yang belum dilakukan sepenuhnya sebagai bagian akuntabilitas Ahli K3.

Implikasi manajerial dari kajian yaitu dibutuhkan peningkatan kinerja keselamatan secara menyeluruh dan berkesinambungan dalam menjalankan kegiatan perusahaan, dengan cara memenuhi komitmen dan kepemimpinan yang kuat, manajemen harus menempatkan aspek K3 sebagai bagian integral dalam operasi perusahaan. Manajemen harus lebih memberikan arahan, menyediakan sumberdaya yang memadai untuk keselamatan, menetapkan standar kinerja berbasis keselamatan dan memberikan *reward and punishment* dalam pelaksanaan.

Saran penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel penelitian, misal pengukuran budaya K3, kompetensi, risiko keselamatan/bahaya dan sejenisnya.

## REFERENSI

Agustina, S. S., & Sukwika, T. (2021). Analisis kinerja pegawai pada direktorat sumber daya, ditjen dikti kemendikbud. *Journal of Applied*

*Management Research*, 1(1), 34-44. doi:10.36441/jamr.v1i1.263

Darmawan, A., & Putri, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 10(1), 2461-1190.

Fajri, K., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero) dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46(1), 11-19.

Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh komitmen dan turnover intention terhadap kinerja karyawan. *Jambura Economic Education Journal*, 3(1), 38-44. doi:10.37479/jeej.v3i1.8583

Kartikasari, S. E., & Sukwika, T. (2021). Disiplin K3 melalui pemakaian alat pelindung diri (APD) di laboratorium kimia PT Sucofindo. *VISI KES: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 20(1), 41-50.

Kartikawati, M., Widjasena, B., & Wahyuni, I. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Keselamatan Pada Kepala Proyek Terhadap Angka Kecelakaan Kerja PT. X Dan PT. Y Di Kota Solo Jawa Tengah. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 2(5), 309-314.

Marzuki, H., Sularso, R. A., & Purbangkoro, M. (2018). Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi "X" Di Propinsi Kalimantan Timur. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(1), 51-65. doi:10.19184/bisma.v12i1.7601

Mulyono, K. (2013). Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada divisi operasi tambang di PT Newmont Nusa Tenggara. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 9(1).



- Pramudya, A. G. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bagian Produksi PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu.
- Prasetyaningrum, D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANAJERIAL*, 7(2), 155-169. doi:10.30587/manajerial.v7i2.1498
- Purba, S. U., & Sukwika, T. (2021). Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pada divisi proyek. *Journal of Applied Management Research*, 1(1), 67-77. doi:10.36441/jamr.v1i1.260
- Radiyanto, R. (2018). Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Sebagai Variabel Antara. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(3), 44-59.
- Ramli, S. (2010). Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja. *Dian Rakyat, Jakarta*.
- Riswanto, E. (2014). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada bank artha graha international tbk pekanbaru*. Riau University,
- Ruseffendi, E. (2010). Dasar-dasar penelitian pendidikan dan bidang non-eksakta lainnya. *Bandung: Tarsito*.
- Satoto, H. F. (2020). Perspektif Safety Leadership dalam Peningkatan Kinerja Keselamatan Kerja. *Heuristic*, 17(1), 55-66. doi:10.30996/he.v17i1.3571
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75.
- Wardiana, I. A., & Hermanto, S. B. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan di Mediasi Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Akuntabilitas*, 12(1), 129-144. doi:10.15408/akt.v12i1.12657
- Widiarti, N. L. P. D., & Dewi, A. S. K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6345-6372.
- Zahra, N. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi melalui aspek Kepuasan kerja karyawan dan kepercayaan pada sektor perbankan. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 8(1), 145-162. doi:10.25105/jmpj.v8i1.1406

## **Pengaruh *Corporate Governance* terhadap Kinerja Perusahaan: Sebelum Sesudah Merger dan Akuisisi**

**Rizna Novtaviani**

Universitas Airlangga, riznanvian@gmail.com

### **ABSTRACT**

*Companies conducting mergers and acquisitions (M&A) is an investment strategy that is very popular among companies. Companies that conduct M&A and implement corporate governance mostly show positive short-term company performance. However, little research has followed the long-term performance of the acquiring firm. Therefore, this study aims to determine the relationship between corporate governance and company performance before and after mergers and acquisitions (M&A). The research sample was 17 companies that conducted M&A in 2017, obtained from the KPPU website and the Indonesia Stock Exchange. The research sample was 17 companies that conducted M&A in 2017, obtained from the KPPU website and the Indonesia Stock Exchange. This research method uses the OLS test. The results on the company before and during M&A activities show that independent directors and board ownership show no effect on the company's financial performance. Board size had a significant negative effect on financial performance. Meanwhile, the results for companies that have and have conducted M&A show that independent directors had a significant negative effect and board size had no significant effect on the company's financial performance. Also, board ownership had a significant positive effect on financial performance.*

**Keywords:** board size, board ownership, financial performance, independent directors

### **ABSTRAK**

Perusahaan melakukan merger dan akuisisi (M&A) merupakan strategi investasi yang sangat populer di kalangan perusahaan. Perusahaan yang melakukan M&A dan menerapkan *corporate governance* umumnya menunjukkan kinerja perusahaan dalam jangka pendek yang positif bagi perusahaan. Namun, sedikit penelitian yang mengikuti dalam jangka panjang kinerja perusahaan yang mengakuisisi. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *corporate governance* dengan kinerja perusahaan sebelum dan sesudah merger dan akuisisi (M&A). Sampel penelitian sebanyak 17 perusahaan yang melakukan M&A pada tahun 2017, diperoleh dari *website* KPPU dan Bursa Efek Indonesia. Metode penelitian ini menggunakan uji OLS. Hasil pada perusahaan sebelum dan saat kegiatan M&A menunjukkan bahwa direktur independen dan kepemilikan manajerial menunjukkan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Ukuran dewan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan. Sedangkan, hasil pada perusahaan yang saat dan sudah melakukan M&A menunjukkan bahwa direktur independen berpengaruh negatif signifikan dan ukuran dewan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Serta, kepemilikan manajerial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan.

**Kata Kunci :** direktur independen, kinerja keuangan, kepemilikan manajerial, ukuran dewan

*Naskah diterima: 09-09-2021, direvisi: 09-09-2021, diterbitkan: 14-09-2021*

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan melakukan merger dan akuisisi (M&A) adalah strategi investasi yang sangat populer di kalangan perusahaan. Tujuan perusahaan melakukan M&A untuk melakukan perluasan pasar dan pertumbuhan

perusahaan, yang berefek pada kekayaan pemegang saham. Alasan umum perusahaan terlibat dalam M&A adalah untuk mencapai efek sinergi dan efisiensi, dan pada akhirnya meningkatkan kekayaan pemegang saham dari perusahaan yang mengakuisisi (Tuch dan

O'Sullivan, 2007; Vaara, 2002 dalam Cui & Chi-Moon Leung, 2020). Sebelumnya, penelitian dari Chang & Tsai (2013) dan Gao et al., (2019) mengenai perusahaan yang melakukan M&A umumnya menunjukkan kinerja perusahaan dalam jangka pendek yang positif bagi perusahaan. Namun, sedikit penelitian yang mengikuti dalam jangka panjang kinerja perusahaan yang mengakuisisi.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada penerapan praktik *corporate governance* yang baik. Ada beberapa studi yang menunjukkan di antara akademisi dan pembuat kebijakan mengenai penerapan *corporate governance* yang baik membantu perusahaan meningkatkan kinerja keuangan dan menarik investasi dari investor domestik maupun internasional. Tidak hanya itu, perusahaan juga dapat mencapai tujuan perusahaannya, serta melindungi hak-hak pemegang saham dan memenuhi kepatuhan hukum melalui struktur *good corporate governance*. *Good corporate governance* memobilisasi modal melalui penggunaan sumber daya yang efisien dalam perusahaan.

Manajer yang melakukan kegiatan M&A sebagian besar termotivasi untuk mencapai sinergi mempengaruhi dan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Namun, M&A melibatkan proses integrasi yang kompleks dan dinamis dan tidak mudah untuk mencapai manfaat sinergi yang diinginkan. Manajer yang cakap dapat berkontribusi pada penciptaan nilai bagi perusahaan (Cui & Chi-Moon Leung, 2020).

Praktik *corporate governance* yang baik memperkuat kinerja perusahaan dan melindungi mereka dari risiko kesulitan keuangan. Perusahaan yang melakukan M&A dan menerapkan *good corporate governance* lebih mampu mengidentifikasi perusahaan sasaran yang sesuai, menangani tugas kompleks untuk menggabungkan sumber daya dan meminimalkan konflik personel atau budaya (Bertrand dan Schoar, 2003; Holcomb et al., 2009 dalam Cui & Chi-Moon Leung, 2020).

Perusahaan menerapkan *good corporate governance* harus diterapkan sejak awal agar mendapatkan hasil yang maksimal

pada kinerja perusahaan. Tentunya, perusahaan yang telah melakukan kegiatan M&A adalah tercapainya sinergi dan lebih meningkatkan kinerja keuangan. Jika sistem *good corporate governance* dilakukan secara efisien maka dapat menghasilkan pendapatan yang lebih tinggi dan dalam mengelola aset gabungan dan operasi setelah M&A, memperoleh kinerja pasca-M&A perusahaan akan jauh lebih baik dibandingkan dengan manajer yang kurang mampu. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan *corporate governance* dengan kinerja perusahaan, sebelum dan sesudah melakukan merger dan akuisisi (M & A).

## KAJIAN LITERATUR

### Agency Theory

Teori keagenan menjelaskan tentang hubungan antara *principal* dengan *agent*, yang mana *principal* adalah pemilik sedangkan *agent* adalah pengelola. Dalam kegiatan operasional perusahaan, pemilik akan memberikan wewenang kepada pengelola agar tercapainya tujuan perusahaan yaitu meningkatkan kekayaan pemegang saham. Oleh karena itu, pemilik memberikan wewenang kepada *agent* dalam kegiatan operasional serta pengambilan keputusan atas nama pemilik perusahaan. Namun, hal ini akan menimbulkan permasalahan tersendiri yaitu, masalah keagenan. Permasalahan ini dapat diminimalisir dengan menggunakan suatu mekanisme yang dapat mengurangi kesempatan manajer melakukan tindakan yang merugikan *principal*. Ada dua mekanisme yang dapat dilakukan yaitu *monitoring* dan *bonding* (C. Jensen & Meckling, 1976). Pertama, mekanisme *monitoring* yang diawasi oleh dewan komisaris, sebagai dewan pengawas dan melibatkan para pemegang saham melalui konsentrasi kepemilikan. Sedangkan, *bonding* melibatkan pihak pemberi pinjaman yaitu penggunaan hutang, maupun melibatkan pengelola perusahaan melalui kontrak kepemilikan manajerial.

### Independent Directors

Menurut teori keagenan, peran direktur independen adalah untuk mengawasi dan mempertanyakan kebijakan yang

dikembangkan dan diterapkan oleh manajemen perusahaan. Karena direktur independen tidak terlibat dalam menjalankan perusahaan sehari-hari, mereka dapat mengambil pandangan yang terpisah dan kritis tentang pengambilan keputusan di dalam dewan. Karena *independent directors* tidak terlibat dalam menjalankan perusahaan sehari-hari, tapi mereka dapat mengambil pandangan yang terpisah dan kritis tentang pengambilan keputusan di dalam dewan (Malikov et al., 2021).

Selanjutnya, direktur independen merupakan individu yang berpengetahuan dan berpengalaman, mereka dapat membawa keahlian eksternal ke perusahaan dalam memberikan saran dan sumber daya dan, dengan demikian, meningkatkan pengambilan keputusan perusahaan. Serta, teori keagenan menunjukkan bahwa proporsi direktur independen yang lebih tinggi di dewan untuk mencapai lebih banyak tujuan dan pemantauan yang efisien. Oleh karena itu, Dewan Komisaris yang memiliki lebih banyak anggota independen memastikan pemantauan kebijakan manajemen yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Hal yang sama disampaikan oleh Khan & Awan (2012) yang menyatakan bahwa Dewan Komisaris berkorelasi positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

H1 : *Independent directors* berpengaruh terhadap kinerja keuangan sebelum dan sesudah M&A.

### **Board Size**

Beberapa penelitian berpendapat bahwa peningkatan ukuran dewan dapat menyebabkan masalah koordinasi/komunikasi yang lebih besar dan masalah keagenan. M. C. Jensen (1993) berpendapat bahwa ketika ukuran dewan meningkat, direktur menjadi kurang efektif dalam mengawasi manajemen dan, dengan demikian, CEO menjadi lebih kuat dalam mempengaruhi keputusan perusahaan. Ini karena ketika dewan semakin besar, semakin sulit bagi anggota dewan untuk mencapai kesepakatan tentang keputusan perusahaan yang penting. Ketika dewan tumbuh lebih besar menjadi sulit untuk perusahaan tersampaikan informasi dengan baik dan menantang tentang keputusan yang diambil oleh dewan dan manajemen.

Dewan yang lebih besar juga lebih cenderung memiliki variasi keterampilan dan pengalaman yang lebih besar, hal ini mengarah pada pengambilan keputusan dan pemantauan perusahaan yang lebih baik. Ini menunjukkan bahwa pengakuisisi dengan dewan yang lebih besar dapat memantau bisnis secara lebih efektif dan mungkin memiliki kinerja pasca akuisisi yang lebih baik daripada dewan yang lebih kecil.

Dewan yang lebih besar, mungkin lebih cenderung untuk melonggarkan monitoring yang dilakukan oleh direktur lain dan, karenanya, keseluruhan pemantauan menjadi rendah. Dewan yang lebih kecil, maka kualitas pemantauan dapat meningkat dengan baik karena dewan terdiri dari serangkaian keterampilan dan pengalaman yang kurang untuk pemantauan efektif. Oleh karena itu, interaksi antara ukuran dewan dan kepemilikan dewan pada efektivitas fungsi pengawasan direksi adalah masalah kompleks. H2 : *Board size* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan sebelum dan sesudah M&A.

### **Board Ownership**

Kepemilikan dewan didefinisikan sebagai proporsi saham perusahaan yang dimiliki oleh anggota dewan. Teori keagenan berpendapat bahwa kepemilikan saham dewan yang substansial dapat mengurangi konflik kepentingan antara direktur dan pemegang saham (Fama, 1980, C. Jensen & Meckling, 1976; M. C. Jensen, 1993). Hal ini terjadi karena dewan yang terikat atas kepemilikan manajemen merupakan pemilik perusahaan. Oleh karena itu, semua keputusan manajemen dipertimbangkan dengan lebih cermat untuk segala konsekuensi dari keputusan yang dibuat. Oleh karena itu, dewan direksi yang lebih tinggi cenderung menyelaraskan tujuan dengan pemegang saham dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja bisnis, terutama dalam jangka panjang.

Kepemilikan dewan memberikan insentif kepada direktur untuk tidak hanya merumuskan dan menerapkan keputusan perusahaan yang mereka ambil, tetapi juga memantau keputusan yang telah mereka delegasikan kepada manajemen puncak dengan tujuan meningkatkan kinerja perusahaan.

H3 : *Board Ownership* berpengaruh terhadap kinerja keuangan sebelum dan sesudah M&A.

**Sampel**

Sampel terdiri dari perusahaan non-keuangan yang telah melakukan M&A yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari 2016 hingga 2020. Data diambil dari website KPPU dan Bursa Efek Indonesia. Sampel akhir diperoleh sebanyak 17 perusahaan.

Data penelitian dibagi menjadi dua yaitu sebelum melakukan M&A dan sesudah melakukan M&A. Jumlah observasi perusahaan sedikit yang melakukan M&A. Oleh karena itu, data tahun 2018 dilibatkan saat melakukan M&A pada masing-masing data sebelum dan sesudah M&A.

**METODE PENELITIAN**

Pengujian penelitian ini sama dengan penelitian (Cui & Chi-Moon Leung, 2020) menggunakan regresi OLS untuk mengukur kinerja pasca akuisisi untuk satu, dua, dan tiga tahun setelah akuisisi sebagai variabel dependen. Namun pada penelitian ini akan mengukur kinerja perusahaan sebelum dan sesudah melakukan M&A.

$$ROA = \alpha + \beta_1 IND_{i,t} + \beta_2 BSIZE_{i,t} + \beta_3 OWN_{i,t} + e_{i,t} \dots (1)$$

$$ROA = \alpha + \beta_1 IND_{i,t} + \beta_2 BSIZE_{i,t} + \beta_3 OWN_{i,t} + \beta_4 SIZE_{i,t} + \beta_5 LEV_{i,t} + \beta_6 GROWTH_{i,t} + e_{i,t} \dots (2)$$

Keterangan :

$\alpha$  : konstanta

*IND* : Jumlah komisaris independen dibagi dengan jumlah anggota dewan komisaris.

*BSIZE* : Jumlah anggota dewan komisaris

*OWN* : Kepemilikan saham oleh manajemen dibagi jumlah total saham yang beredar.

*SIZE* : Natural logaritma dari total aset.

*LEV* : Total hutang dibagi total aset.

*GROWTH* : Aset tahun berjalan dari perusahaan yang mengakuisisi dikurangi aset tahun sebelumnya, dibagi aset tahun sebelumnya.

$e_{i,t}$  : error

**PEMBAHASAN**

**Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif ditunjukkan pada Tabel 1, sebelum dan saat perusahaan melakukan M&A dan Tabel 2, saat dan sesudah perusahaan melakukan M&A.

Tabel 1. Statistik Deskriptif tahun 2016-2018

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
ROA	51	-0,06	0,2	0,053	0,06251
IND	51	0,2	0,5	0,391	0,08535
BSIZE	51	6	20	11,12	3,44469
OWN	51	0,01	0,08	0,039	0,01597
SIZE	51	27,51	32,2	29,91	1,25282
LEV	51	0	0,93	0,480	0,22568
GROWTH	51	-0,17	1,01	0,197	0,22721

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan Tabel 1 sebelum dan saat perusahaan melakukan M&A tahun 2016 - 2018 menunjukkan bahwa:

1. ROA memiliki nilai minimum sebesar -0,06, dengan nilai maksimum 0,2. Sedangkan, *mean* sebesar 0,053 dan *standar deviasi* sebesar 0,06251.
2. *Independent directors (IND)* memiliki nilai minimum sebesar 0,2, dengan nilai maksimum 0,5. Sedangkan, *mean* sebesar 0,391 dan *standar deviasi* sebesar 0,08535.
3. *Board size (BSIZE)* memiliki nilai minimum sebesar 6, dengan nilai maksimum 20. Sedangkan, *mean* sebesar 11,12 dan *standar deviasi* sebesar 3,44469.
4. *Board ownership (OWN)* memiliki nilai minimum sebesar 0,01, dengan nilai maksimum 0,08. Sedangkan, *mean* sebesar 0,039 dan *standar deviasi* sebesar 0,01597.
5. Ukuran perusahaan (*SIZE*) memiliki nilai minimum sebesar 27,51, dengan nilai maksimum 32,2. Sedangkan, *mean* sebesar 29,91 dan *standar deviasi* sebesar 1,25282.
6. *Leverage (LEV)* memiliki nilai minimum sebesar 0, dengan nilai maksimum

0,93. Sedangkan, *mean* sebesar 0,480 dan *standar deviasi* sebesar 0,22568.

7. *Growth* memiliki nilai minimum sebesar -0,17, dengan nilai maksimum 1,01. Sedangkan, *mean* sebesar 0,197 dan *standar deviasi* sebesar 0,22721.

12,5. Sedangkan, *mean* sebesar 0,929 dan *standar deviasi* sebesar 2,09926.

7. *Growth* memiliki nilai minimum sebesar -0,97, dengan nilai maksimum 0,7. Sedangkan, *mean* sebesar 0,068 dan *standar deviasi* sebesar 0,23682.

Tabel 2. Statistik Deskriptif tahun 2018-2020

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
ROA	51	-0,06	1,86	0,096	0,31406
IND	51	0,2	0,67	0,415	0,08986
BSIZE	51	8	20	11,06	3,00274
OWN	51	0,02	0,08	0,041	0,0149
SIZE	51	25,57	32,73	29,96	1,51058
LEV	51	0	12,5	0,929	2,09926
GROWTH	51	-0,97	0,7	0,068	0,23682

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan Tabel 2 sebelum dan saat perusahaan melakukan M&A tahun 2018-2020 menunjukkan bahwa:

1. ROA memiliki nilai minimum sebesar -0,06, dengan nilai maksimum 1,86. Sedangkan, *mean* sebesar 0,096 dan *standar deviasi* sebesar 0,31406.
2. *Independent directors (IND)* memiliki nilai minimum sebesar 0,2, dengan nilai maksimum 0,67. Sedangkan, *mean* sebesar 0,415 dan *standar deviasi* sebesar 0,08986.
3. *Board size (BSIZE)* memiliki nilai minimum sebesar 8, dengan nilai maksimum 20. Sedangkan, *mean* sebesar 11,06 dan *standar deviasi* sebesar 3,00274.
4. *Board ownership (OWN)* memiliki nilai minimum sebesar 0,02, dengan nilai maksimum 0,08. Sedangkan, *mean* sebesar 0,041 dan *standar deviasi* sebesar 0,0149.
5. Ukuran perusahaan (*SIZE*) memiliki nilai minimum sebesar 25,57, dengan nilai maksimum 32,73. Sedangkan, *mean* sebesar 29,96 dan *standar deviasi* sebesar 1,51058.
6. *Leverage (LEV)* memiliki nilai minimum sebesar 0, dengan nilai maksimum

## Result

Pengujian hipotesis yang diajukan ada atau tidaknya pengaruh *independent directors (IND)*, *board size (BSIZE)*, dan *board ownership (OWN)* terhadap kinerja keuangan perusahaan, serta dengan variabel kontrol yang digunakan yaitu ukuran perusahaan (*SIZE*), *Leverage (LEV)*, dan pertumbuhan perusahaan (*GROWTH*) sebelum dan sesudah M&A. Hasil regresi dengan tingkat signifikansi 5% dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Regresi

Var.	Sebelum		Setelah	
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Konstanta	0,033 (0,186)	0,049 (-0,09)	0,014 (0,816)	0,053 (0,504)
IND	0,477 (0,138)	0,5396 (0,094)	0,032 (-1,25)	0,008 (-0,66)
BSIZE	0,018 (-0,01)	0,033 (-0,05)	0,555 (0,24)	0,813 (0,002)
OWN	0,102 (-2,73)	0,145 (-2,23)	0,009 (1,65)	0,006 (1,495)
SIZE		0,291 (0,009)		0,603 (-0,16)
LEV		0,029 (-0,1)		0,000 (0,14)
GROWTH		0,003 (0,118)		0,000 (-0,936)
Obs.	51	51	51	51
R	0,293	0,546	0,334	0,98

R square      0,086      0,298      0,112      0,961

Sumber : Output SPSS

Hasil regresi pada Tabel 3 sebelum melakukan M&A, hasil pada *independent directors (IND)* pada Model 1 diperoleh nilai koefisien sebesar 0,138 dan nilai signifikansi sebesar 0,477. Sedangkan, *independent directors* pada Model 2 diperoleh nilai koefisien sebesar 0,094 dan nilai signifikansi sebesar 0,5396, menunjukkan bahwa Model 1 dan Model 2, *independent directors (IND)* tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

*Board size (BSIZE)* pada Model 1 menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,01 dan nilai signifikansi sebesar 0,018. Sedangkan, *board size (BSIZE)* pada Model 2 diperoleh nilai koefisien sebesar -0,05 dan nilai signifikansi sebesar 0,033. Hasil ini menunjukkan bahwa *board size (BSIZE)* pada Model 1 dan Model 2 berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

*Board ownership (OWN)* pada Model 1 menunjukkan nilai koefisien sebesar -2,73 dan nilai signifikansi sebesar 0,102. Sedangkan, *board ownership (OWN)* pada Model 2 diperoleh nilai koefisien sebesar -2,23 dan nilai signifikansi sebesar 0,145. Hasil ini menunjukkan bahwa *board ownership (OWN)* pada Model 1 dan Model 2 tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Hasil ukuran perusahaan (*SIZE*) pada Model 2 menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,009 dan nilai signifikansi sebesar 0,291. *Leverage (LEV)* menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,1 dan nilai signifikansi sebesar 0,02. Sedangkan, *growth* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,118 dan nilai signifikansi sebesar 0,003.

Selanjutnya, hasil regresi sesudah melakukan M&A menunjukkan bahwa *independent directors (IND)* pada Model 3 diperoleh nilai koefisien sebesar -1,25 dan nilai signifikansi sebesar 0,032. Sedangkan, *independent directors* pada Model 4 diperoleh nilai koefisien sebesar -0,66 dan nilai signifikansi sebesar 0,008, menunjukkan bahwa Model 3 dan Model 4, *independent directors (IND)* berpengaruh negatif

signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Model 3 menunjukkan nilai koefisien dari *board size (BSIZE)* sebesar 0,24 dan nilai signifikansi sebesar 0,555. Sedangkan, *board size (BSIZE)* pada Model 4 diperoleh nilai koefisien sebesar 0,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,813. Hasil ini menunjukkan bahwa *board size (BSIZE)* pada Model 3 dan Model 4 tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Nilai koefisien dari *board ownership (OWN)* pada model 3 sebesar 1,65 dan nilai signifikansi sebesar 0,009. Sedangkan, *board ownership (OWN)* pada Model 4 diperoleh nilai koefisien sebesar 1,495 dan nilai signifikansi sebesar 0,006. Hasil ini menunjukkan bahwa *board ownership (OWN)* pada Model 3 dan Model 4 berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Sedangkan, hasil pada Model 4 menunjukkan nilai koefisien dari ukuran perusahaan (*SIZE*) sebesar -0,16 dan nilai signifikansi sebesar 0,603. *Leverage (LEV)* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,14 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan, *growth* menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,936 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Berdasarkan pada Tabel 3 dari hasil uji koefisien determinasi (*R-square*) yang menjelaskan bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, dengan diperoleh pada Model 1 sebesar 0,086 atau 8,6% dan Model 3 sebesar 0,112 atau 11,2%. Sedangkan, hasil uji koefisien determinasi (*R-square*) yang menjelaskan bahwa variabel independen dengan variabel kontrol dapat menjelaskan variabel dependen, diperoleh hasil pada Model 2 sebesar 0,298 atau 29,8% dan Model 4 sebesar 0,961 atau 96,1%. Sedangkan, sisa nilai dari masing-masing model dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain.

### **Pengaruh *independent directors* terhadap kinerja keuangan perusahaan**

Hasil pengujian regresi ditemukan *independent directors (IND)* pada Model 1 diperoleh nilai koefisien sebesar 0,138 dan nilai signifikansi sebesar 0,477. Sedangkan, *independent directors* pada Model 2 diperoleh

nilai koefisien sebesar 0,094 dan nilai signifikansi sebesar 0,5396. Sehingga, hasil menunjukkan bahwa Model 1 dan Model 2 *independent directors* tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan sebelum dan saat melakukan M&A. Asumsinya bahwa direktur independen tidak secara aktif memantau perusahaan. Sehingga, pemilik perusahaan umumnya tidak melibatkan direktur independen dalam proses pengambilan keputusan tertentu.

Sedangkan, *independent directors (IND)* pada Model 3 diperoleh nilai koefisien sebesar -1,25 dan nilai signifikansi sebesar 0,032. Sedangkan, *independent directors* pada Model 4 diperoleh nilai koefisien sebesar -0,66 dan nilai signifikansi sebesar 0,008, menunjukkan bahwa Model 3 dan Model 4, *independent directors (IND)* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dengan asumsi bahwa semakin banyak direktur independen yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan maka dapat mengurangi kinerja operasi pasca M&A, karena direktur independen kurang aktif dalam mengawasi perusahaan sehingga dapat mengakibatkan terlewatnya kesempatan-kesempatan atas investasi yang dilakukan, terutama untuk mencapai sinergi sebagai tujuan dari M&A.

Penelitian ini sesuai Ciftci et al. (2019) dan Malikov et al. (2021) bahwa kecenderungan perusahaan umumnya adalah menunjuk rekan atau orang-orang terdekatnya menjadi direktur independen, namun memiliki keterbatasan atau tidak ada efek pada proses pengambilan keputusan dan anggota direktur independen perusahaan kurangnya otonomi.

### **Pengaruh *board size* terhadap kinerja keuangan perusahaan**

Pada Tabel 3 ditemukan hasil bahwa *board size (BSIZE)* pada Model 1 menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,01 dan nilai signifikansi sebesar 0,018. Sedangkan, *board size (BSIZE)* pada Model 2 diperoleh nilai koefisien sebesar -0,05 dan nilai signifikansi sebesar 0,033. Hasil ini menunjukkan bahwa *board size (BSIZE)* pada Model 1 dan Model 2 berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Asumsinya bahwa ukuran dewan yang besar dapat mengurangi kinerja

keuangan perusahaan. Dampak negatif dari ukuran dewan pada kinerja adanya fakta bahwa dewan dengan jumlah direksi yang besar mungkin kurang dalam membuat rencana dan keputusan strategis yang efektif karena banyak perbedaan ide. Lipton dan Lorsch (1992) dalam Azutoru et al., (2017) mengamati bahwa rata-rata perilaku di sebagian besar ruang rapat bersifat disfungsi, karena direktur jarang mengkritik kebijakan manajer puncak atau mengadakan diskusi terbuka tentang kinerja perusahaan. Oleh karena itu, jika jumlah komisaris bertambah atau menjadi terlalu banyak, proses pengambilan keputusan cenderung melambat karena setiap komisaris harus diminta pendapat terlebih dahulu. Terlebih lagi, pada perusahaan yang akan melakukan kegiatan M&A, diperlukan keputusan yang cepat dan tepat, dengan harapan untuk mencapai sinergi.

Mendukung teori keagenan M. C. Jensen (1993) menunjukkan bahwa ukuran dewan yang lebih besar akan mengurangi efektivitas peningkatan operasi perusahaan karena ide-ide baru dan pendapat cenderung tidak diungkapkan dalam rapat direksi, dan proses pemantauan cenderung kurang. Ukuran dewan yang lebih besar meningkatkan masalah komunikasi dan koordinasi dan meningkatkan biaya agensi. Selain itu, ukuran dewan yang lebih besar dapat menghadapi masalah dengan tingkat konflik yang lebih besar.

Ketika ukuran dewan yang besar akan kurang peduli tentang manajemen pemantauan, dengan asumsi bahwa direktur lain bisa melakukannya. Selain itu, seorang direktur dalam dewan direksi merupakan biaya bagi bisnis. Jika biaya yang dibayarkan kepada direktur tidak sesuai dengan ide, rencana, pemantauan manajemen yang efisien dan efektif, dan terhindarnya penipuan, kinerja keuangan bisnis akan menurun seiring dengan meningkatnya ukuran dewan direksi. Hasil ini sejalan dengan Azutoru et al. (2017) dan Malikov et al., (2021). Namun, hasil ini berlawanan dengan penelitian Ciftci et al. (2019) yang menemukan *board size* positif signifikan terhadap kinerja keuangan.

Sedangkan, hasil penelitian setelah dan saat melakukan M&A ditunjukkan pada Model 3 *board size (BSIZE)* dengan nilai



koefisien sebesar 0,24 dan nilai signifikansi sebesar 0,555. Sedangkan, *board size* (*BFSIZE*) pada Model 4 diperoleh nilai koefisien sebesar 0,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,813. Hasil ini menunjukkan bahwa *board size* (*BFSIZE*) pada Model 3 dan Model 4 tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Meskipun, perusahaan telah melakukan M&A, ukuran dewan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan yang signifikan karena ukuran dewan yang lebih besar pengambilan keputusan cenderung tidak efektif sehingga tidak maksimalnya perusahaan dalam memanfaatkan peluang bisnis. Hal ini mengakibatkan kesempatan perusahaan memperoleh manfaat laba menjadi berkurang. Oleh sebab itu, ukuran dewan pada perusahaan yang telah melakukan M&A tidak memiliki pengaruh pada kinerja keuangan perusahaan.

#### **Pengaruh *board ownership* terhadap kinerja keuangan perusahaan**

Dari Tabel 3 dengan hasil pengujian regresi sebelum dan saat melakukan M&A, *board ownership* (*OWN*) pada Model 1 menunjukkan nilai koefisien sebesar -2,73 dan nilai signifikansi sebesar 0,102. Sedangkan, *board ownership* (*OWN*) pada Model 2 diperoleh nilai koefisien sebesar -2,23 dan nilai signifikansi sebesar 0,145. Hasil ini menunjukkan bahwa *board ownership* (*OWN*) pada Model 1 dan Model 2 tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hal ini kemungkinan karena semakin besarnya ukuran dewan, dapat mengakibatkan semakin banyaknya kepentingan dari dewan, sehingga menjadikan kinerja keuangan menjadi buruk.

Hasil regresi sesudah dan saat melakukan M&A, ditemukan bahwa nilai koefisien dari *board ownership* (*OWN*) pada Model 3 sebesar 1,65 dan nilai signifikansi sebesar 0,009. Sedangkan, *board ownership* (*OWN*) pada Model 4 diperoleh nilai koefisien sebesar 1,495 dan nilai signifikansi sebesar 0,006. Hasil ini menunjukkan bahwa *board ownership* (*OWN*) pada Model 3 dan Model 4 berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Asumsinya bahwa semakin besar kepemilikan manajerial maka dapat meningkatkan kinerja keuangan

perusahaan, karena dewan memiliki kendali yang lebih besar dan mendominasi manajemen perusahaan, dengan cara memantau perusahaan atau bisnisnya secara aktif. Hal ini dikarenakan memiliki kendali yang lebih besar. Jika perusahaan mengalami kerugian maka pemegang saham yang paling besar akan menanggung kerugian yang cukup besar.

Oleh sebab itu, pemegang saham besar memantau bisnisnya secara aktif dan menerapkan *good corporate governance* untuk meningkatkan kinerja keuangan. Pihak manajemen yang memiliki saham yang lebih besar cenderung menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan, untuk kinerja perusahaan jangka panjang, terutama perusahaan yang melakukan M&A. M&A dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan pangsa pasarnya, serta mensejahterakan kekayaan pemegang saham. Hasil penelitian ini didukung oleh Al Alabdullah (2018), Farooque et al. (2020), dan Malikov et al. (2021).

#### **SIMPULAN**

Penelitian mengenai penerapan *corporate governance* terhadap kinerja keuangan diperoleh hasil yaitu sebelum dan saat kegiatan M&A bahwa *independent directors* dan *board ownership* dalam Model 1 dan Model 2 menunjukkan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. *Board size* pada Model 1 dan Model 2 berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan.

Sedangkan, hasil pada sesudah dan saat melakukan M&A pada Model 3 dan Model 4 menunjukkan bahwa *independent directors* berpengaruh negatif signifikan dan *board size* tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Serta, *board ownership* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan pada semua model.

Hasil menunjukkan bahwa penerapan *corporate governance* pasca M&A mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Hal ini karena, perusahaan telah menyusun strategi jangka panjang untuk meningkatkan kinerjanya dan sesuai dengan tujuan M&A untuk mencapai efek sinergi dan efisiensi, dan meningkatkan kekayaan pemegang saham.

Kriteria yang digunakan adalah perusahaan yang melakukan kegiatan M&A pada tahun 2018, sehingga batasan penelitian ini adalah ukuran sampel yang relatif kecil dan hanya ditemukan 17 perusahaan. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan periode waktu yang lebih lama dan dapat menambah variabel dependen seperti ROE (*Return on Equity*), NIM (*Net Interest Margin*) atau CAR (*Cumulative Abnormal Return*) agar hasil penelitian yang didapatkan lebih akurat.

## REFERENSI

- Al Farooque, O., Buachoom, W., & Sun, L. (2020). Board, audit committee, ownership and financial performance – emerging trends from Thailand. *Pacific Accounting Review*, 32(1), 54–81. <https://doi.org/10.1108/PAR-10-2018-0079>
- Alabdullah, T. T. Y. (2018). The relationship between ownership structure and firm financial performance: Evidence from Jordan. *The Electronic Library*, 34(1), 1–5.
- Azutoru, I. H. C., Georgina Obinne, U., & Ogochukwu Chinelo, O. (2017). Effect of Corporate Governance Mechanisms on Financial Performance of Insurance Companies in Nigeria. *Journal of Finance and Accounting*, 5(3), 93–103. <https://doi.org/10.12691/jfa-5-3-4>
- Chang, S. C., & Tsai, M. T. (2013). Long-run performance of mergers and acquisition of privately held targets: Evidence in the USA. *Applied Economics Letters*, 20(6), 520–524. <https://doi.org/10.1080/13504851.2012.718060>
- Ciftci, I., Tatoglu, E., Wood, G., Demirbag, M., & Zaim, S. (2019). Corporate governance and firm performance in emerging markets: Evidence from Turkey. *International Business Review*, 28(1), 90–103. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2018.08.004>
- Cui, H., & Chi-Moon Leung, S. (2020). The long-run performance of acquiring firms in mergers and acquisitions: Does managerial ability matter? *Journal of Contemporary Accounting and Economics*, 16(1), 100185. <https://doi.org/10.1016/j.jcae.2020.100185>
- Fama, E. (1980). Agency problems and the theory of the firm. *The Economic Nature of the Firm: A Reader, Third Edition*, 88(21), 270–282. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511817410.022>
- Gao, W., Huang, Z., & Yang, P. (2019). Political connections, corporate governance and M&A performance: Evidence from Chinese family firms. *Research in International Business and Finance*, 50(April), 38–53. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2019.04.007>
- Jensen, C., & Meckling, H. (1976). *THEORY OF THE FIRM: MANAGERIAL BEHAVIOR, AGENCY COSTS AND OWNERSHIP STRUCTURE I*. Introduction and summary In this paper WC draw on recent progress in the theory of ( 1 ) property rights , firm . In addition to tying together elements of the theory of e. 3, 305–360.
- Jensen, M. C. (1993). *The Modern Industrial Revolution, Exit, and the Failure of Internal Control Systems*. XLVIII(3), 831–880.
- Khan, A., & Awan, S. H. (2012). Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business Effect of Board Composition on Firm's Performance: A Case of Pakistani Listed Companies. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Business*, 3(10), 853–863. <http://journal-archives15.webs.com/853-863.pdf>
- Malikov, K., Demirbag, M., Kuvandikov, A., & Manson, S. (2021). Workforce reductions and post-merger operating performance: The role of corporate governance. *Journal of Business Research*, 122(August 2020), 109–120. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.042>

## Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Keuangan Perusahaan Properti dan Real Estate di BEI

Eva Sriwiyanti<sup>1)</sup>, Elfina Okto Posmaida Damanik<sup>2)</sup>, Sri Martina<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Simalungan

<sup>1</sup>[evasriwiyanti.s@gmail.com](mailto:evasriwiyanti.s@gmail.com), <sup>2</sup>[elfinaopdse83@gmail.com](mailto:elfinaopdse83@gmail.com), <sup>3</sup>[srimartina999@gmail.com](mailto:srimartina999@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the factors that affect the financial performance of property and real estate companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2016-2020. Several previous studies on different financial performance. Therefore, other research needs to be conducted to re-test the theory of financial performance. The study population was 52 property and real estate companies. The sampling method used was purposive sampling method, so that 29 sample companies were obtained for 5 years of observation (2016-2020) with 145 observations (observations). The research data is obtained from sample companies which can be downloaded from the Indonesia Stock Exchange website. The data analysis technique used is multiple regression analysis. The data analysis process that is carried out first is the classical assumption test, multiple regression analysis and then testing the hypothesis. Simultaneously, capital structure, firm size, total assets turnover have a significant effect on financial performance. Partially shows that the capital structure has a negative and significant effect on financial performance. Firm size has no effect on financial performance while total asset turnover has a positive and significant effect on financial performance.*

**Keywords:** Capital Structure, Financial Performance, Firm Size, Total Asset Turnover

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan property dan real estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2016-2020. Beberapa penelitian sebelumnya mengenai kinerja keuangan yang berbeda. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lain untuk menguji kembali teori kinerja keuangan. Populasi penelitian adalah 52 perusahaan property dan real estate. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode purposive sampling, sehingga diperoleh 29 perusahaan sampel selama 5 tahun pengamatan (2016-2020) dengan 145 pengamatan. Data penelitian diperoleh dari sampel perusahaan yang dapat diunduh dari website Bursa Efek Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Proses analisis data yang dilakukan pertama adalah uji asumsi klasik, analisis regresi berganda kemudian uji hipotesis. Secara simultan struktur modal, ukuran perusahaan, total assets turnover berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. Secara parsial menunjukkan bahwa struktur modal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan sedangkan total asset turnover berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.

**Kata Kunci:** Kinerja Keuangan, Perputaran Total Aset, Struktur Modal, Ukuran Perusahaan

## PENDAHULUAN

Kinerja keuangan adalah suatu informasi keuangan perusahaan dalam periode waktu tertentu sebagai capaian dari keberhasilan perusahaan dalam mengatur keuangan. Informasi mengenai kinerja keuangan dapat membantu investor dalam melakukan putusan yang baik. ROA dijadikan sebagai indikator yang dipergunakan untuk menilai kinerja perusahaan. ROA dipergunakan untuk mengukur efektivitas perusahaan dalam menentukan keuntungan. ROA yang nilainya membesar menunjukkan bahwa kinerja perusahaan lebih baik.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan yaitu struktur modal, ukuran perusahaan dan total aset *turnover*. Faktor pertama yang diduga mempengaruhi kinerja keuangan yaitu struktur modal. Menurut Kusumajaya (2011), struktur modal merupakan perbandingan antara jumlah hutang jangka panjang dengan modal sendiri perusahaan. Dalam pendanaan kegiatan perusahaan, perusahaan harus dapat mengkombinasikan hal yang dapat memberikan laba dari modal hutang. Keadaan ini mencerminkan modal yang diatur dengan tepat sesuai dengan hutang jangka panjang dan modal saham. Struktur modal diprosikan Debt to Equity dapat mendongkrak laba perusahaan dan para pemegang saham pun ikut memperoleh laba.

Penelitian Hartoyo (2018), Zakiyah, Salim dan Wahono (2018) dan Rahayu (2019) memberikan bukti struktur modal berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Namun berbanding terbalik penelitian oleh Tambunan, Jessica Talenta Agustina dan Prabawani (2018) yang menunjukkan struktur modal berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja keuangan.

Faktor kedua yang diduga dapat mempengaruhi kinerja keuangan yaitu ukuran perusahaan. Ukuran perusahaan tercermin dari nilai total aktiva perusahaan pada neraca akhir tahun. Tahapan kedewasaan (*maturity*) perusahaan digambarkan dari total asset yang besar.

Ukuran perusahaan meningkat menjadi idola kepercayaan investor dalam hal informasi keuangan yang lebih lengkap dan dapat meningkatnya kinerja perusahaan secara terus-menerus.

Penelitian Wibowo (2019) dan Rahayu (2019) membuktikan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian Hartoyo (2018), Fajaryani and Suryani (2018), Tambunan, Jessica Talenta Agustina dan Prabawani (2018) dan Lestari (2020) yang membuktikan ukuran perusahaan tidak mempengaruhi kinerja perusahaan.

Faktor terakhir yang diduga dapat memengaruhi kinerja keuangan yaitu total aset *turnover*. Rasio ini menjelaskan tingkat ketepatan cara total aktiva perusahaan dalam menjalankan proses penjualan atau memberi petunjuk putaran aset dalam kurun waktu tertentu. Apabila rasio ini mengalami peningkatan menggambarkan bahwa perusahaan mempunyai efisien yang kian bertambah dengan aset supaya penjualan bertambah banyak dan laba juga meningkat.

Penelitian Yunita, Susyanti dan Wahono (2020) membuktikan bahwa total asset *turnover* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Namun berbanding terbalik dengan hasil penelitian Lestari (2020) yang menyatakan total asset *turnover* tidak mempengaruhi kinerja perusahaan.

Melihat penelitian sebelumnya, penulis mengangkat judul “Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan pada perusahaan property dan real estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 - 2020”.

## KAJIAN LITERATUR

### Kinerja Keuangan (Y)

Menurut (Trianto, 2018) kinerja keuangan dapat dijelaskan dengan melihat laporan keuangan perusahaan melalui rasio keuangannya. Keberhasilan keuangan perusahaan yang telah terjadi selalu dievaluasi sehingga kinerja keuangan sangat dibutuhkan. Dan menurut Wibowo (2019),

Kinerja keuangan adalah penilaian keuangan perusahaan melalui teknik analisis keuangan untuk menemukan keadaan keuangan baik atau buruk pada perusahaan yang menentukan capaian kerja dalam waktu tertentu.

### **Struktur Modal ( $X_1$ )**

Menurut Irham (2014) struktur modal adalah suatu rancangan modal asing yang termasuk bagian finansial perusahaan dari hutang dan modal sendiri dalam hal pembiayaan suatu entitas. dan menurut Sartono (2016), "struktur modal adalah perbandingan jumlah hutang jangka pendek yang bersifat permanen, hutang jangka panjang, saham preferen dan saham biasa. Serta menurut (Mahmood et al., 2017) bahwa gabungan kewajiban dari kewajiban jangka panjang dan jangka pendek disebut sebagai struktur modal.

### **Ukuran Perusahaan ( $X_2$ )**

Suharli (2006) mengatakan ukuran perusahaan dapat dilihat dari total aset yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Warsono (2012), Ukuran perusahaan yaitu suatu penilaian perusahaan ditunjukkan oleh total asset. Sedangkan Dewi (2013) mengatakan "Ukuran perusahaan adalah peningkatan adanya kenyataan bahwa perusahaan besar akan memiliki proses tindakan pasar yang besar, nilai buku yang besar, dan tingginya laba".

### **Total aset turnover ( $X_3$ )**

Menurut Srimindarti (2009), Total assets turnover sebagai proporsi total aset dengan penjualan yang diperoleh selama periode tertentu. Toto (2011) juga mengatakan Rasio *Total Asset Turnover* menilai perputaran aktiva secara menyeluruh karena cakupannya paling luas. Tanpa melihat jenis usaha, rasio ini dapat menggambarkan kemampuan seluruh aktiva untuk memperoleh penjualan. Sedangkan Yunita, Susyanti and Wahono (2020) menyatakan bahwa total assets turnover merupakan rasio yang berfungsi menilai perusahaan untuk mampu berkembang

dengan menggunakan asetnya untuk mencapai hasil penjualan yang diinginkan.

### **Pengembangan Hipotesis**

Pengaruh struktur modal terhadap kinerja keuangan

Menurut Irham (2014) struktur modal adalah suatu rancangan modal asing yang termasuk bagian finansial perusahaan dari hutang dan modal sendiri dalam hal pembiayaan suatu entitas. Operasi perusahaan dibiayai oleh pembiayaan, sehingga penting untuk mempertimbangkan metode perusahaan dalam membuat kombinasi yang menghasilkan antara penggunaan ekuitas dan dana hutang. Ini menggambarkan struktur modal yang benar antara hutang jangka panjang dan saham. Struktur Modal meningkatkan keuntungan perusahaan, yang pada waktunya meningkatkan kekayaan pemilik, dan meningkatkan ikatan baik dengan kreditur dengan meningkatkan kekayaan perusahaan.

Penelitian ini searah dengan penelitian Hartoyo (2018), Zakiyah, Salim and Wahono (2018) dan Rahayu (2019) yang mengemukakan bahwa struktur modal mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Namun berbanding terbalik dengan Tambunan, Jessica Talenta Agustina dan Prabawani (2018) yang menunjukkan struktur modal tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja keuangan.

H<sub>1</sub>: Struktur modal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan

### **Pengaruh ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan**

Ukuran perusahaan termasuk penilaian proses operasional perusahaan yang digambarkan dari nilai total aktiva perusahaan pada laporan keuangan. Dari segi total aset, perusahaan dengan total aset yang tinggi memberi informasi bahwa perusahaan tersebut telah meraih tingkat kematangan. Perubahan tingkat kinerja keuangan suatu perusahaan dipengaruhi oleh skalanya. Ukuran perusahaan dapat menentukan Kinerja perusahaan baik atau

buruk. Investor lebih mempercayai perusahaan besar karena peningkatan kinerja perusahaan dilakukan secara terus menerus untuk menghasilkan laba yang berkualitas.

Penelitian ini searah dengan Wibowo (2019) dan Rahayu (2019) yang mengemukakan bahwa ukuran perusahaan mempengaruhi kinerja perusahaan secara signifikan. Namun berbeda dengan penelitian Hartoyo (2018), Fajaryani and Suryani (2018), Tambunan, Jessica Talenta Agustina dan Prabawani (2018) dan Lestari (2020) yang menunjukkan ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

H<sub>2</sub>: Ukuran perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan

#### **Pengaruh total asset turnover terhadap kinerja keuangan**

Tingkat perputaran aset total menunjukkan efisiensi semua aset perusahaan untuk penjualan. rasio ini mengukur berapa banyak aset yang digunakan dalam suatu aktivitas, atau seberapa sering aset berubah dalam periode waktu tertentu. Jika rasio cenderung naik, situasi ini merupakan kondisi perusahaan menggunakan aset lebih efektif untuk meningkatkan penjualan, yang akan mempengaruhi keuntungan perusahaan.

Penelitian ini searah dengan penelitian Yunita, Susyanti and Wahono (2020) yang menunjukkan Total Asset Turnover berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Namun berbeda dengan penelitian Srimindarti (2009) dan Lestari (2020) yang menunjukkan Total Asset Turnover tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

H<sub>3</sub>: Total aset *turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan

#### **Pengaruh struktur modal, ukuran perusahaan dan total asset turnover terhadap kinerja keuangan**

Struktur Modal meningkatkan keuntungan perusahaan, yang pada

waktunya meningkatkan kekayaan pemilik, dan memperbaiki ikatan baik dengan kreditur dengan meningkatkan kekayaan perusahaan.

Investor lebih mempercayai perusahaan besar karena peningkatan kinerja perusahaan dilakukan secara terus menerus untuk menghasilkan laba yang berkualitas.

*Total asset turnover* menunjukkan efisiensi semua aset perusahaan untuk penjualan. rasio ini mengukur berapa banyak aset yang digunakan dalam suatu aktivitas, atau seberapa sering aset berubah dalam periode waktu tertentu. Jika rasio cenderung naik, situasi ini merupakan kondisi perusahaan menggunakan aset lebih efektif untuk meningkatkan penjualan, yang akan mempengaruhi keuntungan perusahaan

H<sub>4</sub>: Struktur modal, ukuran perusahaan dan total aset *turnover* berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan

### **METODE PENELITIAN**

#### **Desain Penelitian**

Desain penelitian ini adalah penelitian kausal bermanfaat untuk menngungkapkan hubungan antar suatu peristiwa atau variabel. Desain kausal atau hubungan sebab akibat yang menjadi pilihan peneliti.

#### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Penelitian ini mengambil jumlah populasi sebanyak 52 perusahaan property dan real estate. Sesuai kriteria diatas yang dijadikan sampel penelitian adalah sebanyak 29 perusahaan. Periode penelitian sebanyak 5 tahun dari tahun 2016-2020 maka pengamatan sampel penelitian ini sebanyak 145 data pengamatan. Teknik pengumpulan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan suatu kriteria tertentu.

Kriteria yang digunakan dalam penentuan sampel pada penelitian ini, yaitu:

1. Perusahaan sektor property dan real estate yang terdaftar di BEI sesuai dengan tahun pengamatan 2016-2020.

2. Perusahaan menerbitkan laporan tahunan yang telah diaudit sesuai periode tahun pengamatan 2016-2020.
3. Perusahaan property dan real estate yang memiliki laba selama periode tahun pengamatan 2016-2020
4. Memiliki data yang lengkap mengenai struktur modal, ukuran perusahaan, total aset *turnover* dan kinerja perusahaan sesuai variabel yang digunakan dalam penelitian.

### Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Struktur modal merupakan seberapa besar hutang perusahaan dibiayai oleh modal perusahaan. Penelitian ini menilai struktur modal dengan menggunakan *Debt to Equity Ratio* melalui rumus sebagai berikut:

$$DER = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Ekuitas}} \dots\dots\dots (1)$$

Ukuran perusahaan termasuk penilaian proses operasional perusahaan yang digambarkan dari nilai total aktiva perusahaan pada laporan keuangan. Adapun rumus ukuran perusahaan adalah sebagai berikut:

Ukuran perusahaan = Logaritma Natural (Total asset)

*Total assets turnover* mengukur berapa banyak aset yang digunakan dalam suatu aktivitas, atau seberapa sering aset berubah dalam periode waktu tertentu. Dalam Penelitian ini *Total assets turnover* dinilai dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total assets turnover} = \frac{\text{Penjualan}}{\text{Total aset}} \dots\dots\dots(2)$$

### Teknik dan instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipatif yakni membaca, mengumpulkan, dan menulis data, informasi, dan informasi yang peneliti tidak berpartisipasi secara langsung, dan hanya sebagai pengamat independen Sugiyono (2013). Data adalah data laporan keuangan tahunan perusahaan property dan real estate yang telah terdaftar pada Bursa Efek Indonesia dan sesuai dengan kriteria

pemilihan sampel. Perangkat lunak statistic yaitu SPSS, digunakan untuk pemrosesan data.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dengan uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan), serta analisis koefisien determinasi.

## PEMBAHASAN

### Deskriptif Analisis

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memahami deskripsi suatu data yang terlihat dari nilai minimum, maksimum, dan nilai rata-rata (mean), dan nilai standar deviasi dari Struktur Modal (X1), Ukuran Perusahaan (X2), Total aset turnover (X3), dan Kinerja Perusahaan (Y).

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<b>Kinerja Keuangan (Y)</b>	145	-37,52	64,76	471,23	841,887
<b>Struktur Modal (X1)</b>	145	4,33	309,07	7.403,41	6.233,832
<b>Ukuran Perusahaan (X2)</b>	145	25,68	31,74	2.949,66	133,144
<b>TATO (X3)</b>	145	0	94	17,09	11,078
<b>Valid N (listwise)</b>	145				

1. Nilai minimum dari kinerja perusahaan adalah -37,52 dan nilai maksimum dari nilai perusahaan adalah 64,76. Sementara mean dan standar deviasi dari kinerja perusahaan adalah 471,23 dan 841,887.
2. Nilai minimum dari struktur modal adalah 4,33 dan nilai maksimum dari struktur modal 309,07. Sementara mean dan standar deviasi

dari Struktur modal adalah 7.703,41 dan 6.233,832.

3. Nilai minimum dari Ukuran Perusahaan adalah 25,68 dan nilai maksimum dari ukuran perusahaan 31,74. Sementara rata-rata dan standar deviasi dari ukuran perusahaan adalah 2.949,66 dan 133,144.
4. Nilai minimum dari tato adalah 0 dan nilai maksimum dari tato adalah 94. Sementara rata-rata dan standar deviasi dari tato adalah 17,09 dan 11,078

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel – variabel bebas (independen) yaitu struktur modal, ukuran perusahaan dan total aset *turnover* dalam memprediksi variabel terikat (dependen) yaitu kinerja keuangan, juga untuk melihat arah hubungan positif atau negatif terhadap variabel independen dengan variabel dependen.

**Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-6.957	6.519		-1.067	.288
X1	-.030	.005	-.391	-6.535	.000
X2	.270	.224	.073	1.208	.229
X3	34.777	3.104	.657	11.205	.000

Sumber : Data Diolah SPSS, 2021

Hasil analisis regresi linear berganda yang didapatkan dengan menggunakan spss adalah sebagai berikut :

1. X<sub>1</sub> (struktur modal) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,030 dan berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan
2. X<sub>2</sub> (ukuran perusahaan) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,270 dan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.
3. X<sub>3</sub> (total aset *turnover*) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 34,777 dan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

**Uji Hipotesis**

**a. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan bertujuan untuk melihat adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%.

**Tabel 3 Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.731.082	3	577.027	53.473	.000 <sup>b</sup>
Residual	1.467.567	13	10.791		
Total	3.198.649	13			

**a. Dependent Variable: Y**

**b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2**

Berdasarkan tabel 3, nilai signifikansi F hitung sebesar 0,000 < 0,05 maka artinya struktur modal, ukuran perusahaan dan total aset *turnover* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja keuangan.

**Uji t (Uji Parsial)**

Uji t dilakukan bertujuan untuk melihat adanya pengaruh secara parsial variabel



independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.

Berdasarkan hasil Uji T dari tabel 1 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. X1 (struktur modal) menghasilkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dibuktikan bahwa struktur modal berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.
2. X2 (ukuran perusahaan) menghasilkan nilai signifikansi  $0,229 > 0,05$  sehingga dibuktikan bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.
3. X3 (total aset *turnover*) menghasilkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dibuktikan bahwa total aset *turnover* berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

#### Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan untuk mengukur kekuatan variabel-variabel independen yaitu struktur modal, ukuran perusahaan dan aset *turnover* dalam mengungkapkan variabel dependen yaitu kinerja keuangan.

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R Square	Adjusted R Square
1	.541	.531

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi terletak pada kolom *Adjusted R-Square* sebesar 0,531 yang menjelaskan seluruh variabel bebas, yakni struktur modal, ukuran perusahaan dan total aset *turnover* berpengaruh terhadap variabel kinerja keuangan sebesar 53,1%, dan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh struktur modal terhadap kinerja keuangan

Dari hasil pengujian secara parsial, struktur modal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.

Perusahaan harus memiliki modal besar jika memiliki hutang yang besar, dan harus mampu menghasilkan laba yang lebih besar, dan sebaliknya. Dengan demikian perusahaan seharusnya berjuang mempertahankan dan meningkatkan stabilitas penjualan dan pertumbuhan perusahaan, mengatur struktur asset perusahaan, dan menaikkan laba serta meningkatkan fleksibilitas keuangan agar struktur modal perusahaan dapat optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fajaryani dan Suryani (2018) yang menunjukkan struktur modal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian Tambunan, Jessica Talenta Agustina dan Prabawani (2018) yang menunjukkan struktur modal berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja keuangan.

### Pengaruh ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan

Dari hasil pengujian secara parsial ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Hasil tersebut terjadi karena perusahaan dengan ukuran yang besar belum tentu menjamin bahwa kinerja keuangan perusahaan tersebut baik karena perusahaan besar lazimnya tidak sering menambah investasi baru yang terkait dengan ekspansi perusahaan sebelum perusahaan membayar kewajibannya serta tidak dibarengi dengan peningkatan manajemen yang lebih baik dalam mengelola perusahaan. Apabila perusahaan berinisiatif menambah investasi maka dapat meningkatkan keuntungan yang maksimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hartoyo (2018), Fajaryani and Suryani (2018), Tambunan, Jessica Talenta Agustina dan Prabawani

(2018) dan Lestari (2020) yang menunjukkan ukuran perusahaan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wibowo (2019) dan Rahayu (2019) yang menunjukkan ukuran perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan.

#### **Pengaruh total aset turnover terhadap kinerja keuangan**

Dari hasil pengujian secara parsial, total aset *turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.

Tingkat perputaran aset total menunjukkan efisiensi semua aset perusahaan untuk penjualan. rasio ini mengukur berapa banyak aset yang digunakan dalam suatu aktivitas, atau seberapa sering aset berubah dalam periode waktu tertentu. Jika rasio cenderung naik, situasi ini merupakan kondisi perusahaan menggunakan aset lebih efektif untuk meningkatkan penjualan, yang akan mempengaruhi keuntungan perusahaan.

Penelitian ini searah dengan penelitian Yunita, Susyanti and Wahono (2020) yang membuktikan total aset *turnover* berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja perusahaan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Srimindarti (2009) dan Lestari (2020) yang menunjukkan total aset *turnover* tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

#### **Pengaruh struktur modal, ukuran perusahaan dan total aset turnover terhadap kinerja keuangan**

Dari hasil pengujian secara simultan, struktur modal, ukuran perusahaan dan total aset *turnover* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja keuangan.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka kesimpulan dari hasil penelitian bahwa Struktur modal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja keuangan, ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan, dan total aset *turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Secara simultan, membuktikan bahwa struktur modal, ukuran perusahaan dan total aset *turnover* berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

#### **REFERENSI**

- Dewi, A. S. M. Dan A. W. (2013). Pengaruh Struktur Modal, Profitabilitas, Dan Ukuran Perusahaan Pada Nilai Perusahaan. *E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 4(2): 514-530.  
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/6233>
- Fajaryani, N. L. G. S., & Suryani, E. (2018). Struktur Modal, Likuiditas, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 10(2), 74-79.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.23969/jrak.v10i2.1370>
- Hartoyo, H. (2018). Hubungan Current Ratio, Struktur Modal, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bei Periode 2014-2016. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(1), 81-97.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v8i1.375>
- Irham, F. (2014). *Manajemen Keuangan Perusahaan Dan Pasar Modal*.
- Kusumajaya, D. K. O. (2011). Pengaruh Struktur Modal Dan Pertumbuhan Perusahaan Terhadap Profitabilitas Dan Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia. *Universitas Udayana*,

- Denpasar: Tesis Yang Tidak Dipublikasikan.  
[https://www.academia.edu/7689418/Pengaruh\\_Struktur\\_Modal\\_Dan\\_Pertumbuhan\\_Perusahaan\\_Terhadap\\_Profitabilitas\\_Dan\\_Nilai\\_Perusahaan\\_Pada\\_Perusahaan\\_Manufaktur\\_Di\\_Bursa\\_Efek\\_Indonesia](https://www.academia.edu/7689418/Pengaruh_Struktur_Modal_Dan_Pertumbuhan_Perusahaan_Terhadap_Profitabilitas_Dan_Nilai_Perusahaan_Pada_Perusahaan_Manufaktur_Di_Bursa_Efek_Indonesia)
- Lestari, P. (2020). Pengaruh Likuiditas, Der, Firm Size, Dan Asset Turnover Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Neraca: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Ekonomi Akuntansi*, 4(1), 1–10. DOI: <http://dx.doi.org/10.31851/neraca.v4i1.3843>
- Mahmood, B., Iqbal, M. S., Zafar, M. J., & Khalid, B. (2017). Textile Industry Socializing, Economic Gains And Capital Structure: A Case Study Of Faisalabad, Pakistan. *J. Appl. Environ. Biol. Sci*, 7(9), 1–7.  
[https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Iqbal-169/publication/319502279\\_Textile\\_Industry\\_Socializing\\_Economic\\_Gains\\_and\\_Capital\\_Structure\\_A\\_Case\\_Study\\_of\\_Faisalabad\\_Pakistan/links/59af76c1aca2720370736957/Textile-Industry-Socializing-Economic-Gains-and-Capital-Structure-A-Case-Study-of-Faisalabad-Pakistan.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Iqbal-169/publication/319502279_Textile_Industry_Socializing_Economic_Gains_and_Capital_Structure_A_Case_Study_of_Faisalabad_Pakistan/links/59af76c1aca2720370736957/Textile-Industry-Socializing-Economic-Gains-and-Capital-Structure-A-Case-Study-of-Faisalabad-Pakistan.pdf)
- Rahayu, D. P. (2019). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Struktur Modal, Dan Likuiditas Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Yang Tercatat Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Tahun 2013-2017. *Jakk ( Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Kontemporer ) Volume 2 No. 1*.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjakk.v2i1.5705>
- Sartono. (2016). Manajemen Keuangan: Teori Dan Aplikasi. In *Yogyakarta: Bpfe-Yogyakarta* (Ed. 4).
- Srimindarti, C. (2009). Pengaruh Current Ratio, Total Assets Turnover, Dan Return On Investment Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Industri Food And Beverages Yang Terdaftar Di Bej. *Telaah Manajemen*, 6(2), 249-257.  
<https://unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe5/article/view/2076>
- Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Bisnis. In *Bandung: Alfabeta*.
- Suharli, M. (2006). Studi Empiris Mengenai Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Dan Harga Saham Terhadap Jumlah Dividen Tunai (Studi Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Jakarta Periode 2002-2003). *Jurnal Manajemen, Akuntansi & Sistem Informasi*, 6(2), 243–256.  
<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/maksi/article/view/258>
- Tambunan, Jessica Talenta Agustina Dan Prabawani, B. (2018). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage Dan Struktur Modal Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Aneka Industri Tahun 2012-2016). *Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2018, Hal. 1-10*.  
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/20329>
- Toto, P. (2011). Analisis Laporan Keuangan Teori Dan Aplikasi. *Jakarta: Ppm*.
- Trianto, A. (2018). Analisis Laporan Keuangan Sebagai Alat Untuk Menilai Kinerja Keuangan Perusahaan Pada Pt. Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(3), 1–10.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.36982/jiegm.v8i3.346>
- Warsono. (2012). Manajemen Keuangan Perusahaan. In *Edisi Ketiga, Cetakan pertama, Bayumediapublishig, Jawa Timur*.
- Wibowo, N. (2019). Pengaruh Firm Size Dan Leverage Ratio Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Pertambangan. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil: Jwem*, 9(1), 13–20.  
<https://mikroskil.ac.id/ejurnal/index.p>

- [hp/jwem/article/view/588](http://jwem/article/view/588)  
Yunita, A., Susyanti, J., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Analisis Current Ratio (Cr), Debt To Equity Ratio (Der) Dan Total Assets Turnover (Tato) Terhadap Penilaian Kinerja Keuangan Pada Ekonomi Kreatif Sub Sektor Fashion Di Kota Malang Tahun 2016-2018. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(08). <http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/6245>
- Zakiah, E. N., Salim, M. A., & Wahono, B. (2018). Pengaruh Struktur Modal Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Kasus Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(9). <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/1239/0>