

E-ISSN: 2809-4360

Journal Economic Insights

Vol. 2 No. 2, June 2023



diterbitkan oleh
Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNISS Kendal
Jl. Soekarno Hatta KM. 03 Patebon Kendal (0294) 3689254
<https://feb-uniss.ac.id>

JEI
Journal Economic Insights

Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Selamat Sri

Volume 2 No 2 Edisi Juni 2023

ISSN:
2809-4360 (e-ISSN)

Editor In Chief:
Lukman Zaini Abdullah, S.Kom.,M.Si.

Editor Members:
Rizki Ridhasyah, S.Ak.,M.Ak.

Administrasi
Arum Pujiastuti, S.Tr.E., M.Sc.

Publisher
Program Studi Manajemen dan Akuntansi
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Selamat Sri

Alamat:
Jalan Soekarno – Hatta No 03 Patebon Kendal

Online:
<https://jei.uniss.ac.id/index.php/v1n1/index>

Sekretariat:
jei.uniss@gmail.com

Indexing:
Reviewer:
Fitria Yuni Astuti, S.E., M.M. (Universitas Selamat Sri)
Parasdya Pandhu Andanawarih, S.Pd.,M.Ak. (Universitas Selamat Sri)
Mahfud Nugroho, S.E.Sy., M.M. (Universitas Selamat Sri)
Dwi Astarani Aslindar, S.Pd.,M.Pd. (Universitas Selamat Sri)

DAFTAR ISI

No	Judul Artikel	Halaman
1	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU (STUDI KASUS PADA SMK MA'ARIF NU NUSAHADA REBAN) Uswatun Khasanah, Kharisma Nawang Sigit, Muhammad Syaqq	1-13
2	PENINGKATAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BERBASIS KEPEMIMPINAN, FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DI OBYEK WISATA PANTAI CAHAYA KENDAL Ageng Prasetyo, Nadia Maya Zulfa	14-22
3	DETERMINAN KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI Dwi Astarani Aslindar, Feri Tristiawan, Ika Lailatul Masvika	23-34
4	PENGARUH KARAKTERISTIK KOMITE AUDIT TERHADAP PENGHINDARAN PAJAK Nurifa Laksmitasari Azizah, Imtiyaz Farras Mufidah	35-44
5	STRUKTUR MODAL DAN LEVERAGE ADJUSTMENT SELAMA KRISIS: STUDI PADA PERUSAHAAN ENERGI DI INDONESIA Arum Pujiastuti	45-53
6	DETERMINAN TAX AVOIDANCE (STUDI EMPIRIS DI PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2016-2020) Shofiatul Mila, Umi Chalimatur Rochima	55-71
7	PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI IKLIM ORGANISASI DAN PELATIHAN PENGEMBANGAN KARIR DI PT XYZ Putranto Hari Widodo	73-81
8	ANALISIS PENERAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DI FRANCHISE COFFEE SHOP TERHADAP CORPORATE IMAGE DAN BEHAVIORAL INTENTION Parasdya Pandhu Andanawarih	85-98
9	ANALISIS PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMP PONDOK PESANTREN MODERN SELAMAT KENDAL Sulaiman Kurdi, Umi Hani, Novita Triyatun	99-112
10	LITERATURE REVIEW : PEMBENTUKAN MSDM UNTUK MENGEMBANGKAN PEMAHAMAN PEGAWAI DALAM PERSAINGAN GLOBAL Novita Triyatun	113-123

11	ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI 5 PADA PT. AXZ SEMARANG Siti Abdillah Nurhidayah, Eva Mauliana, Fitria Yuni Astut	125-136
12	INTANGIBLE ASSET: PERKEMBANGAN VALUASI DAN PERANANAN ASSET TAK BERWUJUD DALAM SUATU PERUSAHAAN Moh Eko Saputro	137-147
13	ANALISIS KEPUASAN WALI MURID DITINJAU DARI KUALITAS PELAYANAN, KEANDALAN DAN DAYA TANGGAP GURU PAUD HIDAYATUL MUBTADI-IEN PURWOKERTO Umi Hani, Fitria Yuni Astuti	149-156
14	EFEK MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA NIAT KARYAWAN UNTUK KELUAR DENGAN PENEKANAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL Danis Putra Perdana, Nanang Apriliyanto	157-163
15	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. XYZ Hurun'in, Edho Rian Kurniawan	165-170



Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMK Ma'arif NU Nusahada Reban)

Uswatun Khasanah^[1], Kharisma Nawang Sigit^[2], Muhammad Syaqiq^[3]

^{[1][2][3]}Universitas Selamat Sri,

^[1]Uswatunkhasanah843@gmail.com, ^[2]kharisma04337@gmail.com, ^[3]syaqiq.uniss@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 17 Juni 2023
Disetujui pada 29 Juni 2023
Dipublikasikan pada 30 Juni 2023

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Kompetensi,
Kinerja Guru

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru, dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Ma'arif NU Nusahada Reban. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket. Populasi penelitian ini terdiri dari 14 orang guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban. Pada penelitian ini, seluruh populasi tersebut digunakan sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, analisis linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil dari uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) diperoleh nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} sebesar 4,808 ($4,808_{hitung} > 2,201_{tabel}$) yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru; (2) diperoleh nilai signifikansi pengaruh kompetensi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} sebesar 4,618 ($4,618_{hitung} > 2,201_{tabel}$) yang artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru; (3) diperoleh nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) dan nilai f_{hitung} sebesar 12,672 ($12,672_{hitung} > 3,98_{tabel}$) yang artinya disiplin kerja dan kompetensi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

PENDAHULUAN

Sektor pendidikan memegang peranan penting dalam upaya menciptakan SDM yang unggul, berkualitas, dan berdaya saing dalam upaya membangun struktur perekonomian yang kokoh. Dalam upaya menghadapi dampak negatif globalisasi terhadap sektor pendidikan seperti yang diungkapkan Prof. Suyanto (Yusuf, 2018), yaitu semakin tertinggalnya perkembangan dunia pendidikan dibandingkan dengan perkembangan teknologi, informasi, dan dunia bisnis yang mengiringinya diperlukan respon institusi untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tergabung didalamnya.

SMK Ma'arif NU Nusahada Reban merupakan satu-satunya Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Batang yang berfokus pada jurusan pertanian. Sekolah yang belum lama berdiri ini mempunyai dua jurusan yaitu Agribisnis Tanaman Pangan dan Holtikultura (ATPH) dan Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ). SMK Ma'arif NU Nusahada Reban berdiri sejak tahun 2010, pada saat ini memiliki 14 tenaga pengajar dan jumlah total siswa sebanyak 180 siswa. SMK sebagai lembaga pendidikan memerlukan tenaga pendidik yang kompeten dan profesional agar mampu menciptakan peserta didik yang berkualitas, terampil, dan berdaya saing tinggi. Adapun faktor penentu dalam peningkatan prestasi belajar dan kualitas lulusan ialah kinerja guru. Menurut Supradi, (2014); dalam (Imbron et al., 2021), kinerja guru adalah kemampuan seorang pendidik dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran di sekolah, serta memastikan kemajuan belajar siswa di bawah pengawasannya meningkat. Agar kinerja guru dapat tersalurkan secara maksimal, pemimpin perlu memperhatikan beberapa hal diantaranya disiplin kerja dan kompetensi.

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan. Hasibuan, 2016:93; dalam (Imbron et al., 2021) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesadaran seseorang yang dengan sukarela mematuhi segala peraturan dan memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakannya. Hasil penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah penelitian yang dilakukan oleh Imbron, Paeno, dan Ratnasih (2021), Purwanto (2019), dan Fauzi, Setyawan, dan Irfian (2022:46) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru secara positif dan signifikan, artinya semakin tinggi disiplin kerja guru maka akan semakin tinggi kinerja guru. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati, Suparta dan Yasa (2017), Jayanto J.E. (2020), Sanjaya, F.A. dan Prijati (2020) yang mengatakan sebenarnya disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru yaitu kompetensi. Julianty (2016; dalam Fauzi, Prasetyo, dan Mizani, 2021:171) menyatakan kompetensi guru dalam pembelajaran adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pendidik dalam berbagai aspek, termasuk pengetahuan, keterampilan, proses berpikir, adaptasi diri, sikap, dan nilai-nilai yang diterapkan dalam menjalankan profesinya sebagai guru dan tenaga pendidik. Hasil penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru adalah penelitian yang dilakukan oleh Hakim, dkk (2021:112) dan Fauzi, Prasetyo, dan Mizani (2021:176) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dapat diartikan bahwa semakin sesuai kompetensi yang dimiliki seseorang dengan pekerjaannya maka kinerjanya akan semakin baik. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, D.A. (2019) dan Kharisma, A.F. (2021), yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian penulis di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban, kepemimpinan disana sudah cukup baik dimana pemimpin mampu memberikan contoh yang baik dan motivasi kepada para guru baik secara material maupun non material, namun hal ini tidak serta merta menambah tingkat kesadaran para guru terutama dalam hal kedisiplinan. Dimana pada SMK Ma'arif NU Nusahada Reban masih ada beberapa guru yang datang terlambat, datang ke sekolah hanya saat ada jam mengajar, dan ada guru yang pulang sebelum jadwal jam pulang. Selain citra guru dihadapan para siswa menjadi berkurang, hal ini juga mendorong kemungkinan bagi para siswa meniru kebiasaan kurang disiplin dari para guru tersebut.

Tabel 1
Jadwal Jam Kerja Guru
SMK Ma'arif NU Nusahada Reban

No	Hari	Jam Kerja	Keterangan
1.	Senin – Kamis	07.00 – 14.00 WIB	Untuk guru piket
2.	Jum'at	07.00 – 11.00 WIB	berangkat 30 menit lebih

3.	Sabtu	07.00 – 14.00 WIB	awal dari jadwal.
4.	Minggu dan Hari Libur Nasional	Libur	

Sumber: TU SMK Ma'arif NU Nusahada Reban

Selain kedisiplinan, fenomena lain yang terjadi di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban adalah terkait dengan kompetensi. Terdapat beberapa guru yang mengajar tanpa memenuhi standar kualifikasi akademik, tingkat pendidikan yang sesuai, atau memiliki latar belakang pendidikan di bidang mata pelajaran yang mereka ajar. Selain itu, ada juga beberapa individu yang bukan berasal dari latar belakang pendidikan namun menjadi guru melalui akta mengajar. Hal ini disebabkan karena kurangnya tenaga pendidik di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban yang mengharuskan beberapa guru merangkap mengampu mata pelajaran yang tidak sesuai dengan jurusan mata pelajaran di masa perkuliahan. Akibatnya, beberapa guru kurang menguasai mata pelajaran yang diampunya, sehingga guru menjadi tidak tepat waktu dalam menyelesaikan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dan Silabus pembelajaran pada saat tahun ajaran baru. Hal ini akan berdampak pada keberlangsungan kegiatan belajar mengajar dan pencapaian hasil belajar siswa. Berikut ditampilkan data hasil belajar siswa tahun 2021 dan 2022:

Tabel 2
Rata-Rata Nilai Ujian Sekolah dan Nilai Akhir
SMK Ma'arif NU Nusahada Reban
Tahun 2021 dan Tahun 2022

Tahun	Nilai Rata-Rata Ujian Sekolah		Rata-Rata Nilai Akhir		Keterangan
	ATPH	TKJ	ATPH	TKJ	
2021	75	75	77	76	
2022	77	78	76	78	

Sumber: Waka Kurikulum SMK Ma'arif NU Nusahada Reban

Dari table 2, dapat diketahui bahwa rata-rata nilai ujian sekolah dan nilai akhir pada SMK Ma'arif NU Nusahada Reban mengalami naik turun dari tahun 2021 ke tahun 2022. Naik turunnya nilai rata-rata tersebut selain dipengaruhi oleh tingkat kemampuan siswa, juga dipengaruhi oleh kompetensi guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***"Pengaruh Disiplin kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMK Ma'arif NU Nusahada Reban)"***.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Rusiadi (2017:12; dalam Lestari, D.A., 2019:59), Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk mengeksplorasi hubungan atau pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kompetensi terhadap variabel kinerja guru. Data primer dan data sekunder merupakan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini.

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya (Lestari, D.A., 2019:61). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (Lestari, D.A., 2019:61). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal, buku, dan sumber referensi lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban berjumlah 14 orang, yang dalam penelitian ini juga digunakan sebagai sampel. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan teknik sampel total (sensus). Dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 30 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk dijawab, dengan skala pengukuran menggunakan skala likert dengan interval dari 1-5.

Dalam penelitian ini, digunakan beberapa metode analisis data, termasuk statistik deskriptif untuk memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti. Uji kualitas data dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas data. Uji asumsi klasik digunakan untuk memeriksa asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear berganda, seperti uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Metode analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel prediktor (disiplin kerja dan kompetensi) dan variabel respons (kinerja guru). Selain itu, uji hipotesis, termasuk uji t, uji F, dan koefisien determinasi, digunakan untuk mengevaluasi signifikansi dan kekuatan hubungan yang ditemukan.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian (Rezti, D.S., 2019). Pada pengujian ini analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui skor *mean*, *median*, standard deviasi, maksimum, minimum dan nilai total dari masing-masing variable penelitian.

Tabel 3
Hasil Analisis Deskriptif

		DISIPLIN KERJA (X1)	KOMPETENSI (X2)	KINERJA GURU (Y)
N	Valid	14	14	14
	Missing	0	0	0
Mean		34.43	38.07	47.57
Median		33.50	38.00	47.50
Std. Deviation		3.897	3.970	4.636
Minimum		26	31	38
Maximum		40	44	53
Sum		482	533	666

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 23, 2022

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, I., 2018:51). Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya $\geq 0,30$ maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat, Sugiyono (2019:180).

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	r-tabel (r-konstruk)	Keterangan
X1.1	0.701	0,30	Valid
X1.2	0.413	0,30	Valid
X1.3	0.711	0,30	Valid
X1.4	0.657	0,30	Valid
X1.5	0.900	0,30	Valid
X1.6	0.834	0,30	Valid
X1.7	0.900	0,30	Valid
X1.8	0.497	0,30	Valid
X2.1	0.527	0,30	Valid
X2.2	0.572	0,30	Valid
X2.3	0.657	0,30	Valid
X2.4	0.476	0,30	Valid
X2.5	0.654	0,30	Valid
X2.6	0.486	0,30	Valid
X2.7	0.341	0,30	Valid
X2.8	0.664	0,30	Valid
X2.9	0.477	0,30	Valid
Y1	0.531	0,30	Valid
Y2	0.506	0,30	Valid
Y3	0.740	0,30	Valid
Y4	0.547	0,30	Valid
Y5	0.578	0,30	Valid
Y6	0.698	0,30	Valid
Y7	0.502	0,30	Valid
Y8	0.448	0,30	Valid
Y9	0.539	0,30	Valid
Y10	0.534	0,30	Valid
Y11	0.582	0,30	Valid
Y12	0.603	0,30	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 23, 2022

Dari uji validitas yang ditampilkan pada tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item pernyataan (*Corrected Item Total Correlation*) bernilai positif dan $\geq 0,30$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam penelitian ini **Valid**.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, I., 2018:45). Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas menggunakan SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0.70 (Nunnally, 1994; dalam Ghozali, I., 2018:46).

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Syarat	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X_1)	0,70	0,904	Reliabel
2	Kompetensi (X_2)	0,70	0,815	Reliabel
3	Kinerja Guru (Y)	0,70	0,873	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 23, 2022

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan reliabel. Semua item variabel dikatakan **reliabel** karena hasil nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0.70 .

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai K-S adalah *Asymp.Sig. (2-tailed)* > 0.05 (Lestari, D.A., 2019:69).

Tabel 6
Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		14
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,55062528
Most Extreme Differences	Absolute	0,152
	Positive	0,107
	Negative	-0,152
Test Statistic		0,152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 23, 2022

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp.Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,200 (yang terletak pada barisan paling bawah). Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa variabel residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah jika nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, I., 2018:107-108).

Tabel 7
Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,777	7,460		1,445	0,176		
Disiplin Kerja (X1)	0,564	0,391	0,474	1,444	0,177	0,255	3,916
Kompetensi (X2)	0,456	0,383	0,391	1,191	0,259	0,255	3,916

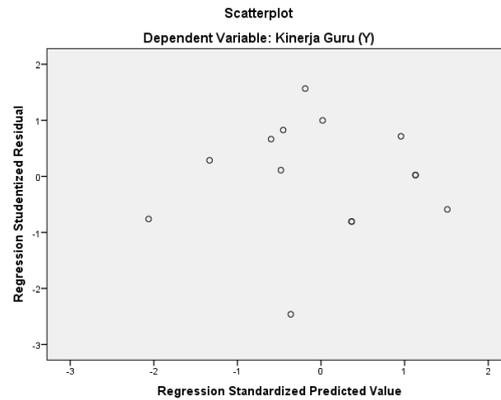
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 23, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel disiplin kerja (X₁) dan variabel kompetensi (X₂) adalah sebesar 0,225 yang artinya lebih dari 0,10 ($0,225 > 0,10$), dan nilai VIF sebesar 3,916 yang artinya kurang dari 10 ($3,916 < 10$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi hubungan antar variabel bebas (*independen*). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, I., (2018:137-138), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara ZPRED dan SRESID.



Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 23, 2022

Berdasarkan gambar 1, dapat dilihat bahwa penyebaran data tidak teratur, hal tersebut terlihat pada plot yang menyebar atau terpecah di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bentuk persamaan regresi linear berganda menurut Nugroho, Y.A., (2018:92-93) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,777	7,460		1,445	0,176
Disiplin Kerja (X1)	0,564	0,391	0,474	1,444	0,177
Kompetensi (X2)	0,456	0,383	0,391	1,191	0,259

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 23, 2022

Berdasarkan tabel 8 diatas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 10,777 + 0,564 X_1 + 0,456 X_2$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) sebesar 10,777, artinya jika disiplin kerja dan kompetensi di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban ($X_1 = X_2 = 0$), maka kinerja guru sebesar 10,777.
- 2) b1 (nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1)) sebesar 0,564 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban.

Yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban sebesar 0,564 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

- 3) b2 (nilai koefisien regresi kompetensi (X₂)) sebesar 0,456 menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban. Yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel kompetensi maka akan mempengaruhi kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban sebesar 0,456 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

a. **Uji T** (Pengujian Parsial)

Uji parsial digunakan untuk menguji hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Nugroho, Y.A., 2018:100-101).

Tabel 9
Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,339	6,952		2,062	0,062
Disiplin Kerja (X ₁)	0,965	0,201	0,811	4,808	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 23, 2022

Berdasarkan tabel 9 diatas, menunjukkan bahwa dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05), dan nilai t_{hitung} sebesar 4,808 lebih besar dari nilai t_{tabel} (t_{tabel} = t (α/2 : n-k-1) = t (0,05/2 : 14 -2 -1) = 0,025 : 11 = 2,201) atau 4,808_{hitung} > 2,201_{tabel}. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban secara signifikan.

Tabel 10
Hasil Uji t Variabel Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,008	7,739		1,552	0,147
Kompetensi (X ₂)	0,934	0,202	0,800	4,618	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 23, 2022

Berdasarkan tabel 10 diatas, menunjukkan bahwa dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi pengaruh kompetensi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,001 atau kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), dan nilai t_{hitung} sebesar 4,618 lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{tabel} = t(\alpha/2 : n-k-1) = t(0,05/2 : 14-2-1) = 0,025 : 11 = 2,201$) atau $4,618_{hitung} > 2,201_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban secara signifikan.

b. Uji F (Simultan)

Uji hipotesis simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban.

Tabel 11
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	194,855	2	97,427	12,672	.001b
Residual	84,574	11	7,689		
Total	279,429	13			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 23, 2022

Berdasarkan table 11 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,001 atau kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), dan nilai f_{hitung} sebesar 12,672 lebih besar dari f_{tabel} ($f_{tabel} = f(\alpha/2 : n-k-1) = f(0,05/2 : 14-2-1) = 0,025 : 11 = 3,98$) atau $12,672_{hitung} > 3,98_{tabel}$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban secara signifikan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan mengukur kemampuan model dalam menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel *independen* (disiplin kerja dan kompetensi) terhadap variabel *dependen* (kinerja guru).

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	0,697	0,642	2,773

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS versi 23, 2022

Berdasarkan tabel 12 diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,697 atau 69,7%. Artinya sebesar 69,7% variabel *independen* berkontribusi terhadap variabel *dependen*, atau dapat disimpulkan bahwa kontribusi disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru di

SMK Ma'arif NU Nusahada Reban adalah sebesar 69,7% sedangkan sisanya 30,3% ditentukan oleh variabel lainnya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Ma'arif NU Nusahada Reban

Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 4,808 lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{tabel} = t(\alpha/2 : n-k-1) = t(0,05/2 : 14 - 2 - 1) = 0,025 : 11 = 2,201$) atau $4,808_{hitung} > 2,201_{tabel}$. Maka kesimpulannya adalah H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban. Disiplin kerja yang semakin baik dilihat dari tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, dan tanggungjawab akan sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari, B.P. (2018:70) dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Batang Bumi Mandiri". Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada SMK Ma'arif NU Nusahada Reban

Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 atau kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), dan nilai t_{hitung} sebesar 4,618 lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{tabel} = t(\alpha/2 : n-k-1) = t(0,05/2 : 14 - 2 - 1) = 0,025 : 11 = 2,201$) atau $4,618_{hitung} > 2,201_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban. Jika kompetensi guru yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*) dapat dikuasai dengan baik maka kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban akan dapat dilakukan secara maksimal.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari, B.P. (2018:69) dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Batang Bumi Mandiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada SMK Ma'arif NU Nusahada Reban

Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 atau kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), dan nilai f_{hitung} sebesar 12,672 lebih besar dari f_{tabel} ($f_{tabel} = f(\alpha/2 : n-k-1) = f(0,05/2 : 14 - 2 - 1) = 0,025 : 11 = 3,98$) atau $12,672_{hitung} > 3,98_{tabel}$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya variabel disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban.

Selanjutnya, dari hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,697 atau 69,7%. Artinya kontribusi disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban adalah sebesar 69,7% sedangkan sisanya 30,3% ditentukan oleh variabel lainnya.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imbron, Paeno, dan Ratnasih (2021) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 2 di Kota Tangerang Selatan." Dilihat dari uji F yang dilakukan diperoleh hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,742 > 2,800$), dengan signifikansi 0,000 yang artinya kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Selain itu dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,550 (55,0%). Sehingga dapat

disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 55% dan sisanya 45% dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) SMK Ma'arif NU Nusahada Reban.
Artinya, semakin besar disiplin kerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban, maka kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada juga semakin meningkat.
2. Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) SMK Ma'arif NU Nusahada Reban.
Artinya, semakin baik kompetensi yang dimiliki guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban, maka kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada juga semakin meningkat.
3. Disiplin kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) SMK Ma'arif NU Nusahada Reban.
Artinya semakin besar disiplin kerja dan kompetensi guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban, maka kinerja guru di SMK Ma'arif NU Nusahada Reban juga semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA [← 10pt, Bold]

- Abdullah, L.Z., dan Hidayah, A.Y.N. (2021). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh Lingkungan Kerja Karyawan di Bagian Produksi PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI) Semarang*. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 8(2), 47.
- Abdullah, M. Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Andina, E. (2018). *Efektivitas Pengukuran Kompetensi Guru*. *Jurnal Aspirasi*, 9(2), 204.
- Ariyani, R. (2017). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalitas Guru*. *Jurnal Al-Afkar*, V(1), 113.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fauzi, M., dan Wakhidah, N. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia*. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 7(1), 73.
- Fauzi, M., Prasetyo, A., dan Mizani. (2021). *Sertifikasi, Komitmen, dan Kompetensi Professional sebagai Predictor Variable Kinerja Guru SD Kecamatan Kaliwungu Selatan Gugus Ki Hajar Dewantara Kabupaten Kendal*. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 8(2), 171.
- Fauzi, M., Setyawan, S., dan Irfian, W. (2022). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Penerapan Keselamatan dan Kesejahteraan Kerja (K3) terhadap Hasil kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Waskita Karya (Persero) Proyek Simpang-Susun Akses Kawasan Industri Terpadu Batang Tahun 2021)*. *JEI*, 1(1), 46.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Gunawan, Ibrahim, dan Almurkarramah. (2018). *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13)*. Jakarta: Sefa Bumi Persada.
- Hakim, dkk. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja*. *SEIKO*, 4(1), 112.
- Hasni, Y. (2020). *SKRIPSI. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Syafaat Palembang*. (Universitas Tridinanti Palembang, 2020).

- Hidayat, Z. (2019). SKRIPSI. *Pengaruh Kompetensi Guru, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Jekulo Kudus*. (Universitas Negeri Semarang, 2019).
- Imbron, Paeno, dan Ratnasih, P. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kinerja Guru pada SMK Negeri 2 di Kota Tangerang Selatan*. *Jurnal Perkusi*, 1(2), 202.
- Jayanto, J.E. (2020). SKRIPSI. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Nissan Magelang)*. (Universitas Muhammadiyah Magelang, 2020).
- Kharisma, A.F. (2020). SKRIPSI. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. (Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2020).
- Kumarawati, R., Suparta, G., dan Yasa, S. (2017). *Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar*. *Jurnal Jagadhita*, 4(2), 72.
- Lestari, D.A. (2019). SKRIPSI. *Pengaruh Karakteristik pekerjaan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan*. (Universitas Pembangunan Panca Bumi Medan, 2019).
- Nugroho, Y.A. (2018). *It's Easy.. Olah Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Skripta Media Creative.
- PP RI No.66 Tahun 2010:3, tentang perubahan atas peraturan nomor 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan.
- Purwanto, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di SMK Karya Teknologi Jatilawang*. *Prosiding Seminar Nasional*, 740.
- Rahmat, R.Y. (2018). SKRIPSI. *Pengaruh Kepemimpinan, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV Karya Bersama Surabaya*. (Universitas Bhayangkara Surabaya, 2019).
- Rezti, D.S. (2019). TESIS. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karier terhadap Semangat Kerja Karyawan (PT Berkah Trijaya Indonesia (BO PADANG))*. (Universitas Andalas Padang, 2019).
- Ridwan, T., Sopandi, K. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, dan Kompensasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Pertiwi*. *TEDC*, 12(3), 280.
- Riyanda, M. (2017). SKRIPSI. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. (Universitas Negeri Yogyakarta, 2017).
- Sanjaya, F.A., dan Prijati. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(11).
- Sari, B.P. (2018). SKRIPSI. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Batang Bumi Mandiri*. (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018).
- Sari, E.P., dkk., (2020). *Optimalisasi Penggunaan E-learning pada Model Delone dan McClean*. *Journal of Education Technology*, 4(2), 145.
- Septianti, D. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pelayanan Publik pada UPTD Pendidikan Tanjung Tebat Kabupaten Lahat*. *Jurnal Adnimika*, 3(1), 58-59.
- Setianingsih, W., dan Kader M.A. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Ekonologi*, 5(1), 313-314.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsih, A. (2022). *Kompetensi Guru Konsep dan Implikasi*. Bogor: Universitas Djuanda.
- Tsuari, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Yusuf, M. (2018). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo.



Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja di Obyek Wisata Pantai Cahaya Kendal

Ageng Prasetyo^[1], Nadia Maya Zulfa^[2],

^{[1][2]}Fakultas Ekonomika

^[1]agengpras61@gmail.com, ^[2]Mayanadia185@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 17 Juni 2023
Disetujui pada 29 Juni 2023
Dipublikasikan pada 30 Juni 2023

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja Karyawan,
Kepemimpinan, Fasilitas
Kerja Dan Lingkungan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah sejauh mana peningkatan kepuasan kerja karyawan berbasis kepemimpinan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja di obyek wisata Pantai Cahaya Kendal. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas yaitu kepemimpinan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan Obyek Wisata Pantai Cahaya Kendal sebanyak 45 responden. Metode Sampling dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh (sensus). Metode analisis penelitian menggunakan metode analisis linear berganda.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima dengan hasil penelitian secara parsial : 1.Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2.Variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3.Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Secara simultan semua variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen dengan f hitung > f tabel sebesar (31,249 > 3,22) dan nilai signifikan (0,000 < 0,05).

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini sumber daya manusia memiliki peran penting untuk menghasilkan kinerja guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang tinggi, harus diupayakan terwujudnya kepuasan kerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Dalam penelitian sebelumnya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja dianggap dapat mempengaruhi kepuasan kerja sumber daya manusia.

Fatma et al., (2020) mengemukakan kepuasan kerja adalah faktor emosional yang paling menentukan pegawai berpengalaman. Umumnya, pegawai dengan pengalaman kerja tinggi akan menuntut tingkat kepuasan yang didapat, baik dari pekerjaan, imbalan, lingkungan, bahkan dirinya sendiri. Dalam sebuah riset dikemukakan, kepuasan adalah faktor yang memungkinkan pegawai bisa lebih baik atau lebih buruk di dalam bekerja, dan hal tersebut sangat kuat kaitannya dengan tingkat kinerja. Sedangkan Putri et al., (2020) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia

dihabiskan ditempat kerja. Studi kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Nurhadian (2019) mengemukakan bahwa Kepemimpinan merupakan alat perusahaan dalam mengatur karyawannya agar tidak keluar dari tugas yang telah ditetapkan oleh pemimpin. Kepemimpinan pada dasarnya dijalankan oleh pemimpin sebagai sarana dalam memberikan arahan pada karyawan, kepemimpinan merupakan elemen penting antara hubungan pemimpin dengan karyawannya. Vonny (2017) fasilitas adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen. Ditambahkan oleh Setioningtyas & Dyatmika (2020) menyatakan dengan sederhana fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menjadi keluaran (output), Menurut Fatma et al., (2020) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja.

METODE PENELITIAN

Metode Kuantitatif

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian pada penelitian ini adalah explanatory research berarti penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dari penelitian ini adalah wisata the sea pantai cahaya, jumlah populasi dalam penelitian ini sejumlah 45 orang karyawan. Dalam penelitian ini metode penentuan sampel adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh maka seluruh karyawan yang berjumlah 45 orang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan data tersebut valid atau tidak dan bisa digunakan untuk penelitian dengan hasil yang akurat. Pernyataan dari indikator-indikator dinyatakan valid jika diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kepemimpinan			
	X1.1	0.695	0,248	Valid
	X1.2	0.760	0,248	Valid
	X1.3	0.791	0,248	Valid
	X1.4	0.762	0,248	Valid
2	Fasilitas Kerja			
	X2.1	0.627	0,248	Valid
	X2.2	0.838	0,248	Valid
	X2.3	0.872	0,248	Valid
	X2.4	0.887	0,248	Valid
	X2.5	0.650	0,248	Valid
	X2.6	0.731	0,248	Valid
	X2.7	0.605	0,248	Valid
3	Lingkungan Kerja			

	X3.1	0.857	0,248	Valid
	X3.2	0.811	0,248	Valid
	X3.3	0.788	0,248	Valid
4	Kepuasan Kerja			
	Y.1	0.739	0,248	Valid
	Y.2	0.838	0,248	Valid
	Y.3	0.718	0,248	Valid
	Y.4	0.760	0,248	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil analisis yang merupakan pernyataan dari 18 item terkait dengan variabel bebas dan terikat adalah valid seperti yang terlihat pada tabel 1.1

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi kuesioner dalam mengukur gejala yang sama, reliabilitasnya dengan kriteria jika nilai (Cronbach's Alpha) diatas 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 1.2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	≥ 0.6	Kesimpulan
1	Kepemimpinan	0,800	≥ 0,60	Reliabel
2	Fasilitas Kerja	0,784	≥ 0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,833	≥ 0,60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,803	≥ 0,60	Reliable

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, hasil yang diperoleh adalah hasil pernyataan sebanyak 18 item terkait dengan variabel independen maupun dependen adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji analisis *Kolmogorov-Smirnov* (KS). Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 1.3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40633943
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.075
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.159 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 1.3 diperoleh nilai signifikan sebesar $0,159 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji multikolinearitas adalah *variance inflation factors* (VIF) dan nilai tolerance.

Tabel 1.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.237	2.093		-1.547	.130		
	Kepemimpinan	.433	.103	.400	4.199	.000	.818	1.222
	Fasilitas Kerja	.299	.064	.447	4.643	.000	.800	1.250
	Lingkungan Kerja	.298	.123	.246	2.420	.020	.718	1.392

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan dari hasil uji multikolinearitas pada tabel 1.4 semua variabel mendapat nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji glejzer. Prinsip dari uji glejzer adalah dengan cara meregresikan variabel independen terhadap nilai absolute residual atau *Abs_Res*.

Tabel 1.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejzer)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.473	1.332		1.856	.071
	Kepemimpinan	-.022	.066	-.057	-.342	.734
	Fasilitas Kerja	.014	.041	.058	.345	.732
	Lingkungan Kerja	-.121	.078	-.274	-1.552	.128

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari uji glejzer pada tabel 1.5 pada variabel kepemimpinan (X1), fasilitas kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) mendapatkan nilai signifikan (sig) diatas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wisata the sea pantai cahaya sendang sikucing rowosari kendal juga untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 1.6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.237	2.093		-1.547	.130		
Kepemimpinan	.433	.103	.400	4.199	.000	.818	1.222
Fasilitas Kerja	.299	.064	.447	4.643	.000	.800	1.250
Lingkungan Kerja	.298	.123	.246	2.420	.020	.718	1.392

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta sebesar 3,237 dan untuk kepemimpinan (nilai β_1) sebesar 0,433 kemudian fasilitas kerja (nilai β_2) sebesar 0,299 dan lingkungan kerja (nilai β_3) sebesar 0,298. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,237 + 0,433 X_1 + 0,299 X_2 + 0,298 X_3 + e$$

Yang berarti :

- Nilai konstanta Kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 3,237 yang menyatakan jika nilai variabel kepemimpinan, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja adalah sama dengan nol maka nilai kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 3,237.
- Koefisien X_1 sebesar 0,433 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_1 (Kepemimpinan) sebesar 1 satuan maka Kepuasan Kerja karyawan meningkat sebesar 0,433 satuan.
- Koefisien X_2 sebesar 0,299 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_2 (Fasilitas Kerja) sebesar 1 satuan maka nilai kepuasan kerja karyawan akan meningkat 0,299 satuan..
- Koefisien X_3 sebesar 0,298 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_3 (Lingkungan Kerja) sebesar 1 satuan maka nilai Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,298 satuan..

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan).

Tabel 1.7

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.237	2.093		-1.547	.130
Kepemimpinan	.433	.103	.400	4.199	.000
Fasilitas Kerja	.299	.064	.447	4.643	.000
Lingkungan Kerja	.298	.123	.246	2.420	.020

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.7 diatas dapat disimpulkan :

- Pengujian Hipotesis Pertama (H1)
Variabel Kepemimpinan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,199 > t_{tabel}$ 1,681 dan nilai signifikan (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
- Pengujian Hipotesis Kedua (H2)
Variabel Fasilitas Kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,643 > t_{tabel}$ 1,681 dan nilai signifikan (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti variabel Fasilitas Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
- Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)
Variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,420 > t_{tabel}$ 1,681 dan nilai signifikan (sig) sebesar $0,020 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas kepemimpinan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

Tabel 1.8
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	198.977	3	66.326	31.249	.000 ^b
Residual	87.023	41	2.123		
Total	286.000	44			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Fasilitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 1.8 diperoleh nilai F hitung sebesar 31,249 > f tabel 3,22 dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 < 0,000. Maka H₀ ditolak dan H₄ diterima yang berarti bahwa variabel bebas kepemimpinan (X₁), fasilitas kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen maupun menjelaskan variabel dependen.

Tabel 1.9
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.673	1.457

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari uji koefisien determinasi pada tabel 1.9 didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,673. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X₁), fasilitas kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 67,3%. Selain itu terdapat pengaruh variabel lain sebesar 32,7% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan uji parsial (t) diketahui bahwa variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan obyek Wisata Pantai Cahaya , Kendal, dengan hasil perhitungan regresi t hitung 4,199 lebih besar dari t table 1,681 dengan tingkat signifikansi 0,000<0,05. Berdasarkan hasil regresi dapat dinyatakan bahwa H₀ dan H_a diterima. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.
2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan uji parsial (t) bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan obyek Wisata Pantai Cahaya , Kendal. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil perhitungan regresi t hitung 4,643 lebih kecil dari t table 1,681 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti berada di daerah H₀ dan H_a diterima. Dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan uji parsial (t) bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan obyek Wisata Pantai Cahaya , Kendal. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi t hitung 2,420 lebih kecil dari nilai t table 1,681 dengan tingkat signifikansi 0,000<0,05. Berarti berada di daerah H₀ dan H_a diterima. Artinya variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.
4. Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Berdasarkan hasil perhitungan uji F didapatkan bahwa F hitung 31,249 lebih besar dari nilai F tabel 3,22 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel

Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab empat, maka kesimpulan yang dapat ditarik oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi t hitung 4,199 lebih besar dari nilai t table 1,681 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dimana apabila seorang pemimpin kurang komunikasi terhadap karyawannya, maka pekerjaan susah untuk mencapai sebuah target yang dituju.
2. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan hasil perhitungan regresi t hitung 4,643 lebih besar dari nilai t table 1,681 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Yang mana apabila perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang kondusif, sehingga karyawan merasa nyaman, maka akan meningkat semangat kerja, sehingga mudah untuk tujuan perusahaan
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadapKepuasanKerjaKaryawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi t hitung 2,420 lebih besar dari nilai t table 1,681 dengan tingkat signifikansi $0,020 < 0,05$. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif, kondisi peralatan kerja yang buruk sertahubungan antar rekan kerja yang kurang baik maka akan sangat mempengaruhi kepuasan keryawan.
4. Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan KerjaKaryawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi F hitung (31,249) lebih besar dari F table (30,4) dan nilai signifikansi $0,0000 < 0,05$. Jika Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerjayang baik, ada kemungkinan terjadi peningkatan terhadap Kepuasan KerjaKaryawan.
5. Berdasarkan hasil uji Spss, nilai Adjusted R Square mencapai 0,673. BerartiVariabel Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki kontribusi dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 67,3%. Sedangkan sisanya 32,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11.
- Ardila, Y., Putra, R. B., & Dewi, R. C. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Karya Sawitindo Mas (Ksm) Kabupaten Mukomuko. *Jurnal Maritim*, 3(1), 18–28. <https://doi.org/10.51742/ojsm.v3i1.413>
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Kinerja:Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), 186–193.
- Fatma, N., Hardiyono, Kaok, M., & Aprilius, A. (2020). Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. *Jurnal IlmuEkonomi & Sosial*, 11(2), 113–122.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

- Nasution, N. M. S., & DR, M. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25.
<https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 12(1), 1–9.
- Nurhayati, T. (2012). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Edueksos*, 1(2), 77–92.
- Putri, R., Zulfadil, & Maulida, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 56–68.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2),466. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*,9(2), 273–281.
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19–28. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1),183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>



Determinan Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi

Dwi Astarani Aslindar^[1], Feri Tristiawan^[2], Ika Lailatul Masvika^[3]

^{[1][2][3]} Universitas Selamat Sri

dwiastarani@gmail.com^[1], f3121t@gmail.com^[2], ikalayla10@gmail.com^[3]

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel: (diisi editor)

Diterima pada 03 Juni 2023
Disetujui pada 13 Juli 2023
Dipublikasikan pada 30 Juni 2023

Kata Kunci:

Kontrol Perilaku, Norma Subyektif, Religiusitas, Sistem E-filing, Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kontrol perilaku, norma subyektif, religiusitas, dan sistem e-filing terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi yang terdaftar di KP2KP Kendal. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 178.504 wajib pajak orang pribadi yang terdaftar di KP2KP Kendal. Sebanyak 100 sampel dengan metode *simple random sampling* dipilih dalam penelitian ini. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan kontrol perilaku dan norma subyektif tidak berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi, sedangkan religiusitas dan sistem e-filing berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi. Hasil pengujian secara simultan, kontrol perilaku, norma subyektif, religiusitas dan sistem e-filing berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi.

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang senantiasa melakukan pembangunan nasional di segala bidang. Pembangunan negara dapat berlangsung baik dengan dukungan pembiayaan yang cukup besar. Salah satu sumber dana pembiayaan pembangunan Negara adalah pajak. Menurut Undang-Undang No. 28 Tahun 2007 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (KUP), Pajak adalah kontribusi wajib kepada Negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan undang-undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan Negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Pajak merupakan sumber penerimaan negara yang paling potensial untuk dioptimalkan. Oleh karena itu diharapkan pemerintah untuk mengelola pajak dengan baik dan dukungan masyarakat untuk taat pajak agar pembangunan di Indonesia dapat terwujud secara maksimal.

Pemerintah melakukan reformasi peraturan perundang-undangan di bidang perpajakan sebagai salah satu upaya untuk memaksimalkan penerimaan dari pajak. Reformasi yang dilakukan tentang sistem *self assesment* yaitu sistem yang memberikan kepercayaan penuh terhadap wajib pajak untuk menghitung, menyetor, dan melaporkan kewajibannya (Supadmi, 2011). Dengan diadopsinya prinsip *self assesment* ini wajib pajak diminta untuk melaksanakan kewajibannya demi ikut serta dalam menyukseskan program pembangunan nasional. Tingkat kepatuhan dalam memenuhi kewajiban

perpajakan secara sukarela inilah yang merupakan tulang punggung dari sistem *self assesment*.

Setiap wajib pajak dituntut untuk memahami semua aturan perpajakan yang berlaku sesuai dengan yang tercantum dalam Undang-Undang No. 28 Tahun 2007 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan. Akan tetapi tidak semua wajib pajak memiliki akses penuh terhadap informasi. Hal ini berdampak akan kurangnya kesadaran masyarakat atas manfaat pajak bagi pembangunan Indonesia sehingga menyebabkan rendahnya tingkat kepatuhan dalam memenuhi kewajiban pajak penghasilan yaitu membayar dan melaporkan pajaknya. Oleh sebab itu kepatuhan wajib pajak merupakan faktor penting dalam merealisasikan target penerimaan pajak. Semakin tinggi kepatuhan wajib pajak, maka akan semakin meningkat pula penerimaan pajak, dan begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu, menumbuhkan kepatuhan wajib pajak dan memberikan pemahaman yang sesuai bagi masyarakat wajib pajak sendiri sudah seharusnya menjadi hal utama yang harus diperhatikan dan lebih ditingkatkan lagi oleh Direktorat Jendral Pajak (DJP).

Pelaporan surat pemberitahuan (SPT) tahunan secara manual per 9 April 2020 mengalami penurunan hingga 52,20 % yaitu sebanyak 328.422. Performa ini mengalami penurunan dibandingkan pelaporan SPT secara manual per 8 April 2019 sebanyak 687.062. Direktorat Jendral Pajak menyatakan pelaporan SPT tahunan yang masih rendah dibandingkan tahun lalu dikarenakan adanya perpanjangan waktu pembayaran pajak dan penyampaian SPT tahunan wajib pajak orang pribadi hingga 30 April 2020. Turunnya SPT secara manual dipengaruhi adanya penghentian sementara pelayanan langsung (tatap muka) sebagai upaya pencegahan penyebaran virus corona. Kepatuhan penyampaian SPT merupakan poin penting untuk meningkatkan penerimaan pajak (DDTC News.com, 9 April 2020).

Kepatuhan wajib pajak dipandang sebagai faktor yang memegang peranan penting dalam peningkatan atau penurunan jumlah penerimaan pajak suatu daerah. Berikut ini adalah tabel data tingkat kepatuhan wajib pajak di Kendal.

Tabel 1. Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak di KP2KP Kendal

TAHUN	JUMLAH WP	JUMLAH BAYAR	TIDAK BAYAR	PERSENTASE
2018	84,191	8,121	76,070	10,8%
2019	92,984	9,490	83,494	11,37%
2020	165,261	8,290	156,971	5,28%
2021	175,380	8,108	167,272	4,85%
2022	183,988	5,549	178,439	3,11%

Sumber : KP2KP Kendal

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pelaksanaan pemenuhan kewajiban perpajakan di KP2KP Kendal masih tergolong rendah. Tingkat kepatuhan yang tergolong masih rendah ditunjukkan dengan persentase tingkat kepatuhan wajib pajak atau yang membayar pajak di K2KP Kendal dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 masih dibawah standar yaitu kurang dari 50% nya. Besarnya persentase tersebut itu diluar target penerimaan pajak di KP2KP Kendal. Rendahnya pemenuhan kewajiban perpajakan di KP2KP Kendal mengindikasikan bahwa kepatuhan wajib pajak masih kurang. Kepatuhan wajib pajak tentunya dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain kontrol perilaku, norma subjektif, religiusitas, dan sistem E-filing.

Kontrol keperilakuan (*perceived behavioral control*), adalah persepsi dari tingkat kesukaran dalam melakukan suatu perilaku, dapat dari pengalaman dan estimasi suatu individu mengenai seberapa tingkat sulit/ mudahnya untuk menjalankan sebuah perilaku tersebut (Ajzen 2011). Dengan adanya kontrol perilaku dapat meningkatkan perilaku kepatuhan wajib pajak. Artinya, untuk dapat berperilaku patuh pajak, wajib pajak harus memiliki keyakinan diri (*self-efficacy*) yang tinggi bahwa dia dapat berperilaku patuh terhadap pajak. Hal ini didukung oleh penelitian Maslichah dan Sudaryanti (2020) bahwa kontrol

keperilakuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi tetapi berbanding terbalik dari penelitian Kawengian et al. (2017).

Norma subyektif adalah seseorang berkeyakinan tentang apa yang harus dilakukan menurut pikiran orang lain, beserta motivasi untuk bisa memenuhi harapan tersebut. Biasanya orang akan mempertimbangkan apa harapan orang lain termasuk orang terdekat dan sekitarnya sebelum melakukan sesuatu (Yuliana, 2014). Semakin baik norma subyektif maka cenderung dapat meningkatkan perilaku kepatuhan pajak. Artinya, semakin kuat dukungan teman, keluarga, petugas pajak dan media kepada wajib pajak untuk melakukan perilaku kepatuhan pajak maka wajib pajak akan berperilaku patuh terhadap pajak. Hal ini didukung oleh penelitian Faisal dan Yulianto (2019) yang menyatakan norma subyektif berpengaruh positif terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi tetapi berbanding terbalik dengan penelitian Qadariah dan Diana n.d.(2021).

Religiusitas menjadi sebuah komitmen dalam beragama, karena di setiap ajaran agamanya akan diterapkan dalam perilaku sehari-hari. Dalam memenuhi kewajiban perpajakan, maka religiusitas menjadi faktor yang dipertimbangkan (Worthington et al. 2003). Dengan adanya tingkat religiusitas yang tinggi, maka akan mencegah wajib pajak untuk melakukan perilaku yang menyimpang dan melanggar undang-undang. Pelanggaran undang-undang melanggar aturan agama sehingga akan berdosa. Hal ini sesuai dengan penelitian Ermawati et al. (2022) yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi tetapi berbanding terbalik dengan penelitian Faisal and Yulianto (2019).

Sistem E-filing adalah media online yang digunakan wajib pajak dalam menyampaikan elektronik SPT (e-SPT) ke DJP melalui website resmi DJP, dengan registrasi terlebih dahulu untuk mendapatkan eFIN. (Rahayu, 2020: 156). Dengan adanya teknologi informasi yang semakin maju dan memadai maka pelaporan SPT menjadi lebih mudah daripada secara manual. Kemudahan yang disediakan DJP diharapkan semakin banyak wajib pajak yang akan membayar. Hal ini sesuai dengan penelitian Sunarto dan Liana (2020) bahwa sistem e-filing berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi tetapi berbanding terbalik dengan penelitian Solekhah and Supriono (2018).

Peristiwa yang terjadi dengan ditambah adanya ketidakkonsisten pada hasil penelitian terdahulu, mendorong untuk dianalisis kembali determinan kepatuhan wajib pajak orang pribadi di kabupaten Kendal dengan melihat pengaruh factor kontrol berperilaku, norma subyektif, religiusitas dan sistem E-filing.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Kerangka Teoritis

Teori Kepatuhan

Teori kepatuhan (*compliance theory*) dicetuskan oleh Milgram (1963) yang keadaan seseorang taat terhadap perintah atau aturan yang diberikan. Diperkuat dengan pendapat Tahar dan Rachman (2014) bahwa kepatuhan perpajakan sebagai bentuk tanggung jawab kepada Tuhan, bagi pemerintah dan rakyat sebagai wajib pajak untuk memenuhi kewajiban perpajakan serta melaksanakan hak perpajakannya. Wajib pajak harus mematuhi kewajiban perpajakannya karena terdapat sanksi administrasi maupun sanksi hukum pidana bagi yang tidak memenuhi kewajiban perpajakannya.

Theory of Planned Behavior (TPB)

Theory of Planned Behavior berisi tentang niat seseorang terhadap perilaku dibentuk oleh faktor sikap terhadap perilaku, norma subyektif dan persepsi kontrol perilaku menjadi tindakan (Ajzen 1991). Asumsi dari TPB yaitu bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan menggunakan berbagai informasi secara sistematis dalam membentuk intensi seseorang untuk berperilaku (Ajzen 1991). Model TPB dalam

Kepatuhan Wajib Pajak sebagai perilaku individu sangat dipengaruhi oleh Sikap, Norma Subjektif, dan Kontrol Keperilakuan yang Dipersepsikan.

Teori Atribusi

Teori Atribusi berisi penilaian individu terhadap perilaku atas dasar pengendalian internal maupun eksternal. Individu yang memiliki karakter internal, maka perilaku yang ditunjukkan merupakan kendali dirinya, sedangkan karakter eksternal menunjukkan perilaku di bawah kendali pihak lain (Robbins dan Timothy 2015:104). Wajib pajak yang tepat waktu untuk menyampaikan SPT pajak, karena wajib pajak mengetahui cara penghitungan pajak terutang dan cara mengisi SPT pajak. Hal ini karena secara internal wajib pajak melaksanakan kewajiban perpajakannya agar terhindar dari denda dan sanksi perpajakan. Wajib pajak secara eksternal mengamati lingkungan sekitar dalam membayarkan kewajiban perpajakannya sehingga individu memiliki kesadaran untuk ikut membayarkan kewajiban perpajakannya.

Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi

Kepatuhan wajib pajak orang pribadi menurut Rahayu (2020:189) adalah ketaatan wajib pajak dalam memenuhi semua ketentuan perpajakan yang berlaku sesuai undang-undang perpajakan. Kepatuhan Wajib Pajak menurut Undang-Undang No.16 tahun 2009 dapat diukur berdasarkan kepatuhan untuk mendaftarkan diri, kepatuhan dalam penghitungan pajak terutang, kepatuhan dalam pembayaran tunggakan pajak dan kepatuhan untuk melaporkan kembali Surat Pemberitahuan.

Kontrol perilaku

Kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), merupakan asumsi tingkat kesukaran dalam berperilaku, berdasarkan pengalaman dan estimasi suatu individu (Ajzen 1991). Kontrol perilaku menurut Mustikasari (2007) dapat diukur dengan kemungkinan diperiksa oleh fiscus, kemungkinan dikenakan sanksi, dan kemungkinan pelaporan dari pihak ketiga.

Norma subyektif

Menurut Suprpti (2010:147) dalam Mirawati, dkk (2016) Norma Subyektif merupakan keyakinan individu mengenai harapan orang-orang disekitarnya yang berpengaruh, baik perorangan maupun kelompok untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku tertentu. Menurut Shamsudin (2013) dalam (Eileen Wanarta dan Yenny Mangoting 2014) norma subyektif dapat diukur pengaruh keluarga, teman, rekan kerja, konsultan pajak terhadap kepatuhan perpajakan.

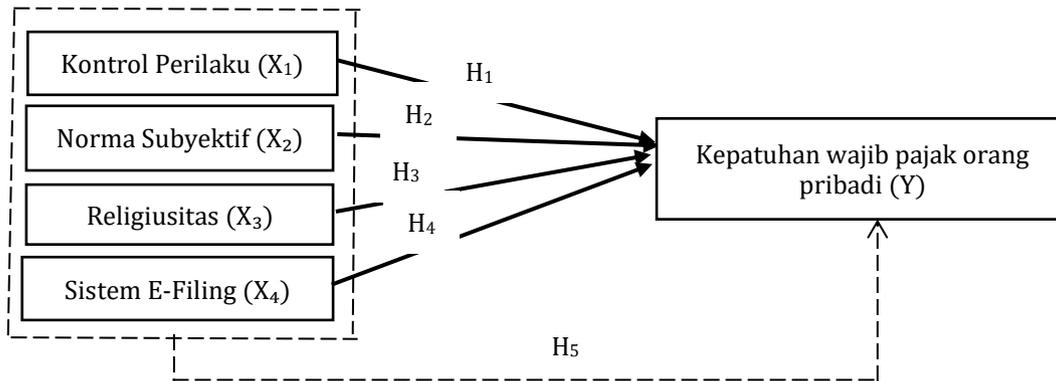
Religiusitas

Menurut Intansari, dkk (2017) menyatakan religiusitas mengatur seseorang agar perilaku baik dan menghindari perilaku buruk sesuai dengan tujuan agama dalam hubungan antara tuhan dengan manusia, manusia dengan manusia, dan manusia dengan lingkungan. Religiusitas menurut Torgler (2006) dapat diukur dengan keikutsertaan dalam pelayan, pendidikan keagamaan dari keluarga, keikutsertaan dalam organisasi atau kegiatan keagamaan, dan pedoman keagamaan yang dipegang.

Sistem E-Filing

Menurut Gita (2010) E-Filing adalah layanan penyampaian SPT secara elektronik baik untuk orang pribadi maupun badan melalui internet pada website Direktorat Jendral Pajak. Sistem E-filing dapat diukur dengan tampilan sistem yang jelas dan mudah, kemudahan untuk dipelajari, mengurangi kesalahan dan penggunaan.

Berdasarkan uraian kerangka teoritis diatas dapat digambarkan kerangkanya sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis

Pengaruh kontrol perilaku terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi

Berdasarkan *Theory Of Planned Behavior* salah satu factor yang mempegaruhi seorang wajib pajak berperilaku untuk patuh terhadap kewajiban perpajakannya adalah kontrol perilaku. Dengan kontrol perilaku wajib pajak memiliki keyakinan diri (self-efficacy) yang tinggi bahwa dia dapat berperilaku patuh terhadap pajak. Keyakinan ini berdasarkan tingkat kesukaran dalam menjalankan kewajibannya berdasarkan pengalaman dan estimasi suatu individu. Semakin tinggi keyakinan seseorang maka wajib pajak akan berperilaku patuh terhadap pajak sesuai teori kepatuhan. Asumsi ini didukung oleh Anon n.d.(2020) yang menyatakan bahwa kontrol perilaku berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi, Maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Kontrol perilaku berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi

Pengaruh Norma subyektif terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi

Berdasarkan *Theory Of Planned Behavior* factor lain yang mempegaruhi seorang wajib pajak berperilaku untuk patuh terhadap kewajiban perpajakannya adalah norma subyektif. Dengan adanya norma subyektif dapat meningkatkan kepatuhan wajib pajak orang pribadi karena adanya dukungan dari teman, keluarga, media dan petugas pajak untuk membantu wajib pajak dalam membayar pajak sesuai teori kepatuhan. Asumsi ini didukung oleh Faisal and Yulianto (2019) yang menyatakan bahwa norma subyektif berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi, Maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: Norma Subyektif berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi

Pengaruh Religiusitas terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi

Berdasarkan teori atribusi bahwa seorang wajib pajak berperilaku patuh terhadap pajak didorong oleh factor internal. Faktor internal selain control perilaku adalah religiusitas. Dengan adanya tingkat religiusitas yang tinggi, maka akan mencegah wajib pajak untuk melakukan perilaku yang menyimpang dan melanggar undang-undang, Hal ini dikarenakan adanya anggapan melanggar aturan agama maka wajib pajak akan merasa berdosa, sehingga wajib pajak akan berusaha patuh terhadap peraturan pajak sesuai teori kepatuhan. Asumsi ini didukung oleh Ermawati et al. (2022) yang menyatakan religiusitas berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi. Maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: Religiusitas berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi

Pengaruh Sistem E-filing terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi

Berdasarkan teori atribusi, selain factor internal seorang wajib pajak berperilaku patuh terhadap pajak juga

didorong oleh factor eksternal. Faktor eksternal selain norma subyektif adalah sistem e-filing. Penggunaan sistem E-filing dapat mempermudah wajib pajak untuk melaksanakan kewajiban perpajakannya sesuai teori kepatuhan karena penyampaian SPT dapat dilakukan secara online melalui website resmi DJP. Asumsi ini didukung oleh Sunarto dan Liana (2020) yang menyatakan bahwa Sistem E- Filing berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak, Maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4: Sistem E-Filing berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi

Pengaruh Simultan terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi

Kepatuhan wajib pajak orang pribadi merupakan sesuatu kewajiban perpajakan yang harus dipatuhi oleh wajib pajak orang pribadi berdasarkan teori kepatuhan. Berdasarkan Theory of Planned Behavior, seorang wajib pajak orang pribadi akan berperilaku patuh dalam perpajakan oleh norma subyektif dan control perilaku. Dengan kontrol perilaku wajib pajak memiliki keyakinan diri (self-efficacy) yang tinggi bahwa dia dapat berperilaku patuh terhadap pajak. Norma subyektif berupa dukungan teman, keluarga, media dan juga petugas pajak akan mendorong wajib pajak untuk berperilaku patuh terhadap pajak. Ditambahkan dalam teori atribusi bahwa kepatuhan wajib pajak dipengaruhi oleh factor internal dan eksternal. Faktor kontrol perilaku berasal dari internal wajib pajak sedangkan norma subyektif berasal dari eksternal wajib pajak. Faktor internal lainnya adalah religiusitas, yaitu wajib pajak yang lebih dekat dengan agama akan patuh terhadap kewajiban pajaknya karena menganggap jika melanggar aturan agama maka wajib pajak akan merasa berdosa. Sedangkan factor eksternal lainnya adalah sistem e-filing, yaitu penggunaan sistem E-filing dapat mempermudah wajib pajak untuk melaksanakan kewajiban perpajakannya. Sehingga gabungan antara factor internal yang terdiri atas control perilaku dan religiusitas serta factor eksternal yang terdiri atas norma subyektif dan sistem e-filing akan berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak dan melaksanakan kewajiban perpajakannya. Maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H5 : Kontrol perilaku, norma subyektif, religiusitas dan sistem E-filing secara simultan berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan data primer yang bersumber dari pengisian kuisioner oleh Wajib Pajak yang terdaftar di Kantor Pelayanan, Penyuluhan, dan Konsultasi Perpajakan Kabupaten Kendal. Jumlah populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 178.504 orang wajib pajak dan dipilih sebanyak 100 wajib pajak sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Untuk penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik (normalitas, autokorelasi, multikolinieritas, heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis (koefisien determinasi, uji parsial t dan uji simultan F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis data dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan menggunakan pengujian asumsi klasik, pengujian analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis. Berikut hasilnya :

Pengujian Asumsi Klasik

Tabel 2. Pengujian Normalitas

		Unstandardize d Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.31354866

Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.052
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah melalui SPSS 23

Tabel 3. Pengujian Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleran ce	VIF
1	(Constant)	12.922	3.122		4.139	.000		
	Kontrol perilaku	.150	.142	.112	1.056	.293	.538	1.858
	Norma subyektif	.020	.134	.017	.151	.880	.501	1.995
	Religiusitas	.395	.121	.310	3.275	.001	.681	1.468
	Sistem E-Filing	.333	.093	.356	3.575	.001	.614	1.628

Sumber : Data diolah melalui SPSS 23

Tabel 4. Pengujian Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.649 ^a	.422	.397	3.38259	1.793

Sumber : Data diolah melalui SPSS 23

Tabel 5. Pengujian Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	6.449	1.879			3.433	.001
	Kontrol perilaku	-.001	.086	-.002		-.014	.989
	Norma subyektif	.022	.081	.039		.276	.783
	Religiusitas	-.108	.073	-.181		-1.491	.139
	Sistem E-Filing	-.032	.056	-.073		-.572	.569

Sumber : Data diolah melalui SPSS 23

Berdasarkan analisis diatas, pengujian asumsi klasik terdiri atas pengujian normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heterokedastisitas. Hasil pengujian asumsi klasik keseluruhan terpenuhi. Hasil pengujian normalitas pada tabel 2 berdasarkan uji kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2013). Hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 3 menunjukkan nilai tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas(Ghozali, 2013). Hasil pengujian autokorelasi pada tabel 4 menunjukkan nilai durbin watson sebesar 1,793, nilai dL sebesar 1,592 dan nilai du 1,758. Jadi nilai $dU < d < 4 - dU$ yaitu $1,758 < 1,793 < 2,242$ sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi autokorelasi (Ghozali, 2013). Hasil pengujian heteroskedastisitas pada tabel 5 berdasarkan uji glejser menunjukkan nilai

signifikansinya > 0,05 maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Hasil keseluruhan pengujian asumsi klasik terpenuhi dan layak digunakan dalam penelitian.

Pengujian Analisis Regresi Liinear Berganda

Tabel 6. Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.922	3.122			4.139	.000		
Kontrol perilaku	.150	.142	.112		1.056	.293	.538	1.858
Norma subyektif	.020	.134	.017		.151	.880	.501	1.995
Religiusitas	.395	.121	.310		3.275	.001	.681	1.468
Sistem E-Filing	.333	.093	.356		3.575	.001	.614	1.628

Sumber : Data diolah melalui SPSS 23

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linear berganda pada tabel 6 diatas berkaitan tentang pengaruh variable independent terhadap variabel dependen ditunjukkan dalam suatu persamaan linier sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4 + e$$

$$Y = 12,922 + 0,150X1 + 0,020X2 + 0,395X3 + 0,333X4 + e$$

Keterangan :

- Y : Kepatuhan Wajib Pajak
- a : Nilai Konstan (0)
- b1, b2, b3, b4 : Angka arah atau koefisien regresi
- X1 : Kontrol Perilaku
- X2 : Norma Subjektif
- X3 : Religiusitas
- X4 : Sistem e-filing
- e : Error

Pengujian Hipotesis

Tabel 7 Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.422	.397	3.38259

Sumber : Data diolah melalui SPSS 23

Tabel 8. Pengujian Partial t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12.922	3.122			4.139	.000
Kontrol perilaku	.150	.142	.112		1.056	.293
Norma subyektif	.020	.134	.017		.151	.880
Religiusitas	.395	.121	.310		3.275	.001
Sistem E-Filing	.333	.093	.356		3.575	.001

Sumber : Data diolah melalui SPSS 23

Tabel 9. Pengujian Simultan F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	792.329	4	198.082	17.312	.000 ^b
	Residual	1086.981	95	11.442		
	Total	1879.310	99			

Sumber : Data diolah melalui SPSS 23

Berdasarkan analisis diatas, pengujian hipotesis terdiri atas pengujian koefisien determinasi, pengujian partial t dan pengujian simultan F. Hasil pengujian partial t pada tabel 8 menurut Sugiyono (2014:194) menunjukkan nilai signifikansi variabel kontrol perilaku sebesar 0,293 yang berarti $> 0,05$, maka dapat dinyatakan H_1 ditolak dengan kesimpulan kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi. Nilai signifikansi variable norma subyektif sebesar 0,880 yang berarti $> 0,05$ maka dapat dinyatakan H_2 ditolak dengan kesimpulan norma subyektif tidak berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi. Nilai signifikansi variable religiusitas sebesar 0,001 yang berarti $< 0,05$ maka dapat dinyatakan H_3 diterima dengan kesimpulan religiusitas berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi. Nilai signifikansi variable sistem e-filing sebesar 0,001 yang berarti $< 0,05$ maka dapat dinyatakan H_4 diterima dengan kesimpulan sistem e-filing berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi. Hasil pengujian simultan F pada tabel 9 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$ maka dapat dinyatakan H_5 diterima dengan kesimpulan kontrol perilaku, norma subyektif, religiusitas, dan sistem e-filing secara simultan berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi. Hal ini ditambahkan dengan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 7 menunjukkan angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,397 maka dapat dinyatakan variable kontrol perilaku, norma subyektif, religiusitas, dan sistem e-filing mempunyai peranan 39,7% secara bersama-sama untuk dapat menerangkan variabel kepatuhan wajib pajak orang pribadi, sisanya sebanyak 60,3 % diterangkan oleh variabel lain diluar penelitian Ghozali (2013:97).

Pembahasan

Hipotesis pertama menunjukkan hasil pengujian partial t dengan nilai signifikansi variabel kontrol perilaku sebesar 0,293 yang berarti $> 0,05$ maka hipotesis pertama ditolak yaitu kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi. Hasil penelitian bertolak belakang dengan *Theory Of Planned Behavior* bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh kontrol perilaku yaitu tingkat kesukaran dalam melakukan suatu perilaku yang berasal dari pengalaman dan estimasi suatu individu. Hal ini dimungkinkan bahwa adanya kemudahan bagi wajib pajak untuk melanggar peraturan perpajakan. Sanksi yang diterapkan bagi wajib pajak yang melanggar peraturan belum dilaksanakan secara maksimal. Sehingga meskipun wajib pajak memiliki persepsi kontrol yang tinggi dalam masalah pajak, bukan berarti mereka melakukan kepatuhan wajib pajak. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Estiningtyastuti dan Karhananto (2022) yang menyatakan bahwa Kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi.

Hipotesis kedua menunjukkan hasil pengujian partial t dengan nilai signifikansi variabel norma subyektif sebesar 0,880 yang berarti $> 0,05$ maka hipotesis kedua ditolak yaitu norma subyektif tidak berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi. Hasil penelitian bertolak belakang dengan *Theory Of Planned Behavior* bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh norma subyektif dalam berperilaku

untuk memenuhi harapan orang lain. Hal ini dimungkinkan norma Subyektif berkaitan dengan dorongan maupun saran dari orang sekitar tidak berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak. Hal ini dikarenakan pengaruh dari orang lain seperti teman, konsultan, dan petugas pajak tidak mendorong pelaku wajib pajak untuk mematuhi kewajiban perpajakannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Estiningtyastuti dan Karhananto (2022) yang menyatakan bahwa norma subyektif tidak berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi.

Hipotesis ketiga menunjukkan hasil pengujian partial t dengan nilai signifikansi variabel religiusitas sebesar 0,001 yang berarti $< 0,05$ maka hipotesis ketiga diterima yaitu religiusitas berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi. Hasil penelitian sejalan dengan teori atribusi bahwa perilaku seseorang dipengaruhi salah satunya oleh pengendalian internal, maka perilaku yang ditunjukkan merupakan kendali dirinya. Religiusitas sebagai factor internal yang dimiliki individu dapat berperilaku sesuai dengan aturan agama dalam bertindak patuh dalam kewajiban perpajakannya sesuatu aturan perundang-undangan. Wajib pajak menganggap jika melanggar aturan agama maka wajib pajak akan merasa berdosa. Dengan dasar tersebut wajib pajak akan berusaha patuh terhadap peraturan pajak. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Ermawati et al. (2022) yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kepatuhan pajak orang pribadi.

Hipotesis keempat menunjukkan hasil pengujian partial t dengan nilai signifikansi variabel sistem e-filing sebesar 0,001 yang berarti $< 0,05$ maka hipotesis keempat diterima yaitu sistem e-filing berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi. Hasil penelitian sejalan dengan teori atribusi bahwa perilaku seseorang dipengaruhi juga oleh pengendalian eksternal maka perilaku yang ditunjukkan I berasal dari dorongan lingkungan sekitar. Sistem e-Filing ini merupakan sistem yang dapat membantu Wajib Pajak dalam menyampaikan SPT nya secara tepat waktu dan dapat dilakukan kapan saja serta dimana saja. Dengan sistem e-filing memberi kemudahan dalam menyampaikan SPT sehingga mendorong wajib pajak untuk selalu patuh dalam memenuhi kewajiban perpajakannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sunarto dan Liana, (2020) yang menyatakan bahwa sistem E-Filing berpengaruh positif terhadap kepatuhan pajak orang pribadi.

Hipotesis kelima menunjukkan hasil pengujian simultan F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$ serta F hitung (17,312) $>$ F tabel (2,47) maka hipotesis kelima diterima yaitu kontrol perilaku, norma subyektif, religiusitas, dan sistem e-filing secara simultan berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi. Hasil penelitian sejalan dengan teori atribusi bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh pengendalian internal dan eksternal. Pengendalian internal terdiri atas kontrol perilaku dan religiusitas sedangkan pengendalian eksternal terdiri atas norma subyektif dan sistem e-filing. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kontrol perilaku berupa semakin tinggi keyakinan seseorang maka wajib pajak akan senantiasa berperilaku patuh terhadap pajak. Selain itu adanya norma subyektif berupa dukungan dari teman, keluarga, media dan petugas pajak akan membantu wajib pajak dalam membayar pajak. Begitupun dengan adanya tingkat Religiusitas yang tinggi, maka akan mencegah wajib pajak untuk melakukan perilaku yang menyimpang dan melanggar undang-undang, Dan dengan adanya sistem E-Filing dapat dapat mempermudah melaksanakan kewajiban perpajakan sehingga mendorong wajib pajak untuk selalu taat terhadap pajak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa secara partial Kontrol perilaku dan norma subyektif tidak berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi, sedangkan religiusitas dan sistem e-filing berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi. Secara simultan diketahui bahwa kontrol perilaku, norma subyektif, religiusitas, dan sistem e-filing secara simultan berpengaruh

terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi. Hubungan kontrol perilaku, norma subyektif, religiusitas, dan sistem e-filing hanya mampu berperan sebanyak 39,7% tergolong kecil dikarenakan sampel yang digunakan hanya sabatas 100 responden dan terbatas di daerah Kendal. Selain itu penggunaan variable hanya mengambil bagian kecil dari factor internal dan factor eksternal. Untuk itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan penambahan variable, menggunakan teori yang berbeda, atau memperluas sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, Icek. 1991. "The Theory of Planned Behavior." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50(2):179–211. doi: 10.1016/0749-5978(91)90020-T.
- Ajzen, Icek. 2011. "The Theory of Planned Behaviour: Reactions and Reflections." *Psychology and Health* 26(9):1113–27.
- Eileen Wanarta dan Yenny Mangoting, Feby. 2014. *Pengaruh Sikap Ketidakpatuhan Pajak, Norma Subjektif, Dan Kontrol Perilaku Yang Dipersepsikan Terhadap Niat Wajib Pajak Orang Pribadi Untuk Melakukan Penggelapan Pajak*. Vol. 4.
- Ermawati, Yana, Yaya Sonjaya, Entar Sutisman, and Komang Puspita Sari. 2022. "Peran Religiusitas, Sanksi Pajak, Pengetahuan Perpajakan, Dan Kualitas Pelayanan Pajak Dalam Meningkatkan Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi." 4:59–65. doi: 10.20885/ncaf.vol4.art10.
- Faisal, Muchamad, and Agung Yulianto. 2019. *RELIGIUSITAS, NORMA SUBJEKTIF DAN PERSEPSI PENGELUARAN PEMERINTAH DALAM MENDUKUNG KEPATUHAN WAJIB PAJAK*. Vol. 3.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gita G., K. (2010). *Analisis Perilaku Penerimaan Wajib Pajak Terhadap Penggunaan E-filling*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang.
- <https://news.ddtc.co.id/pelaporan-spt-tahunan-secara-manual-turun-52-20143>
- Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan (KP2KP) Kendal. (2022) *Jumlah Kepatuhan Wajib Pajak Kabupaten Kendal*. Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan (KP2KP) Kendal.
- Kawengian, Pricillia VE, Harijanto Sabijono, Novi S. Budiarmo, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Sam Ratulangi, and Jl Kampus Bahu. 2017. *PENGARUH LINGKUNGAN WAJIB PAJAK, KONTROL KEPERILAKUAN YANG DIPERSEPSIKAN DAN KEWAJIBAN MORAL TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI DI KELURAHAN PAAL DUA MANADO*. Vol. 12.
- Maslichah, Sudaryanti, D., Samudra, T.D. (2020). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Dan Kontrol Keperilakuan Yang Dipersepsikan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Di Kota Batu. *E-JRA* Vol. 09 No. 01 Hal 127 - 143
- Milgram, Stanley. 1963. *Behavioral Study of Obedience*.
- Mirawati, N. M., Wardana, I. M., & Sukaatmadja, I. G. (2016). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, dan Persepsi Kontrol Keperilakuan terhadap Niat Siswa SMK di Kota Denpasar untuk Menjadi Wirausaha. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 5 No. 7. Hal. 1981-2010. ISSN: 2337-3067.
- Mustikasari, E. (2007). Kajian Empiris tentang Kepatuhan Wajib Pajak Badan di Perusahaan Industri Pengolahan di Surabaya. *Simposium Nasional Akuntansi X:1-42*
- Qadariah, Rimawati, and Nur Diana. n.d. *PENGARUH KEPERCAYAAN KEPADA PEMERINTAH NORMA SUBJEKTIF KUALITAS TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK*. Vol. 10.
- Rahayu, S. K. (2020). *Perpajakan Konsep, Sistem dan Implementasi Edisi Revisi*. Bandung: Rekayasa Sains
- Robbins, S. P. & Timothy A. J. (2015). *Organizational Behavior*. Pearson. United State America. Edisi 16.
- Solekhah, Puput, and Supriono Supriono. 2018. "Pengaruh Penerapan Sistem E-Filing, Pemahaman Perpajakan, Kesadaran Wajib Pajak Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Di KPP Pratama Purworejo." *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology* 1(1):74–90. doi: 10.32500/jematech.v1i1.214.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunarto & Liana, Y. (2020). Pengaruh Penerapan Sistem E-Filing, Pemahaman Perpajakan Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. *Journal of Islamic Accounting and Tax, JLATAX*. Vol.3 No.1. Hal 9-16.
- Supadmi, N.L. (2011). *Meningkatkan Kepatuhan Wajib Pajak Melalui Kualitas Pelayanan*. Fakultas Ekonomi: Universitas Udayana. Denpasar.
- Suprapti, W. (2010). *Perilaku Konsumen: Pemahaman Dasar dan Aplikasinya dalam Strategi Pemasaran*. Bali: Udayana University Press.
- Tahar, A., & Rachman, A. K. (2014). Pengaruh Faktor Internal Dan Faktor Eksternal Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 15 No. 1. Hal 1–12.
- Torgler, B. (2006). The Importance of Faith: Tax Morale And Religiosity. *Journal Of Economic Behavior & Organization*, Vol 61. Page 81–109.
- Undang-Undang No.28 Tahun 2007 tentang *Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (KUP)*. IKAPI. Jakarta
- Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2009 tentang *Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (KUP)*. IKAPI. Jakarta
- Wanarta, et al. (2014). Pengaruh Sikap Ketidaktepatan Pajak, Norma Subjektif, Dan Kontrol Perilaku Yang Dipersepsikan Terhadap Niat Wajib Pajak Orang Pribadi Untuk Melakukan Penggelapan Pajak. *Tax and Accounting Review*, Vol.4, No.1, hal.1-13.
- Worthington, Everett L., Nathaniel G. Wade, Terry L. Hight, Jennifer S. Ripley, Michael E. McCullough, Jack W. Berry, Michelle M. Schmitt, James T. Berry, Kevin H. Bursley, and Lynn O'Connor. 2003. "The Religious Commitment Inventory-10: Development, Refinement, and Validation of a Brief Scale for Research and Counseling." *Journal of Counseling Psychology* 50(1):84–96. doi: 10.1037/0022-0167.50.1.84.
- Yuliana, 2014. Pengaruh Sikap pada Pindah Kerja, Norma Subjektif, Perceived. *Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* Vol 6, hal 1-18.



Pengaruh Karakteristik Komite Audit Terhadap Penghindaran Pajak

Nurifa Laksmitasari Azizah^[1], Imtiyaz Farras Mufidah^[2]

^{[1][2]}Universitas Selamat Sri

nurifalaksmitasari@gmail.com^[1], imtyasfarras@gmail.com^[2]

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 28 Februari 2023

Disetujui pada 13 Juli 2023

Dipublikasikan pada 30 Juni 2023

Kata Kunci:

Perencanaan pajak, Komite Audit, Audit Internal, Audit Eksternal, Agresivitas Pajak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik komite audit terhadap penghindaran pajak. Karakteristik komite audit terdiri ukuran komite, proporsi perempuan dalam komite audit, independensi komite audit dan keahlian keuangan dan akuntansi komite audit. Sampel penelitian adalah 75 perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2018-2020.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hanya proporsi perempuan dalam komite audit saja yang berpengaruh signifikan terhadap penghindaran Pajak.

PENDAHULUAN

Mengatur perekonomian Negara. Pemerintah telah menggunakan instrumen kebijakan pajak untuk mendorong industri dan pertumbuhan. Di sisi yang berlawanan, perpajakan dan kebijakan pajak merupakan bentuk disinsentif bagi perusahaan yang harus digunakan untuk menciptakan nilai perusahaan maupun nilai bagi pemangku kepentingan. Hal tersebut berarti bahwa pajak adalah sumber penting pendapatan pemerintah meskipun ada *trade-off* antara pajak penghasilan perusahaan dan investasi langsung (Laudage, 2020).

Perusahaan sebagai entitas bisnis akan berusaha memaksimalkan kekayaan pemegang saham sebagaimana dibebankan kepada manajer. Oleh karena itu, ketika menghadapi tujuan kinerja bisnis serta kebutuhan modal, penghindaran pajak merupakan cara yang sangat diperlukan dalam strategi manajemen, karena dari perspektif bisnis, pajak merupakan beban. Biaya besar dengan karakter wajib dikelola oleh jaringan hukum. Untuk itu, kegiatan pajak dalam penghindaran pajak menjadi semakin populer dengan meningkatnya kecanggihan dan kompleksitas di perusahaan. Berdasarkan teori keagenan, banyak penelitian menunjukkan bahwa penghindaran pajak berhubungan dengan tata kelola perusahaan karena manajer selalu memiliki insentif untuk meminimalkan biaya pajak dan membantu peningkatan nilai perusahaan.

Disparitas nilai akuntansi pajak meningkat ketika manajer berusaha untuk meningkatkan laba

akuntansi tetapi bukan laba kena pajak dalam meminimalkan biaya pajak (Plesko, 2002). Fenomena ini dikatakan sebagai penerapan strategi perencanaan pajak oleh manajer. Selain itu, manajer perusahaan selalu memiliki insentif untuk meminimalkan biaya pajak penghasilan tetapi pada saat yang sama tetap ingin menunjukkan hasil usaha yang efektif melalui peningkatan laba setelah pajak dan membuatnya stabil dari waktu ke waktu untuk keuntungan pribadi mereka sendiri. Kegiatan ini meningkatkan kepatuhan perusahaan berisiko dan mempengaruhi APBN. Hal tersebut menjadi lebih penting di negara-negara berkembang ketika anggaran sangat terbatas dan kegiatan penghindaran pajak menjadi semakin canggih dan kompleks.

Penghindaran dan kepatuhan pajak memiliki dampak yang signifikan terhadap nilai bisnis. *Agency theory* telah membantu menjelaskan bahwa manajer cenderung menghindari pajak untuk meningkatkan nilai perusahaan dan juga untuk kepentingan pribadi mereka. Ketentuan pajak dalam hal tersebut telah menjadikan manajemen mencari cara untuk mengurangi biaya dalam meningkatkan kinerja organisasi diantaranya melalui perencanaan pajak. Perencanaan pajak adalah salah satu metode strategis yang efektif, telah digunakan manajemen untuk mengurangi arus keluar sumber daya dari organisasi dengan membayar pajak serendah mungkin. Sebaliknya pemerintah ingin mengumpulkan pajak sebanyak mungkin. Dilema ini membuat masalah pajak menjadi kontroversial (Soetan & Oyetunji, 2018).

Penelitian mengenai keuangan perusahaan sering melihat bahwa kewajiban pajak hanya sebagai ketidaksempurnaan pasar yang mempengaruhi struktur modal dan kebijakan dividen, sedangkan peneliti keuangan publik juga tidak memasukan kemungkinan masalah yang direpresentasikan dalam analisis mereka sebelumnya. Di negara-negara berkembang, kode pajak sangat kompleks dan memudahkan perusahaan untuk melakukan penggelapan pajak (Khlif & Amara, 2019).

Menghadapi fenomena penghindaran pajak, para teoritis dan praktisi akuntansi percaya bahwa mekanisme tata kelola perusahaan umumnya berkontribusi untuk memecahkan masalah keagenan dan mengusulkan mekanisme tata kelola yang berbeda untuk membangun satu yang tepat pada perusahaan. Mekanisme tata kelola perusahaan sendiri banyak berfokus pada pengendalian peran manajemen, struktur kepemilikan, pasar tenaga kerja, dan dewan direksi (Nguyen & Dang, 2020). Banyak penelitian yang meneliti mengenai tata kelola perusahaan telah mendokumentasikan efektivitas perusahaan yang dikendalikan oleh manajer yang baik. Mengingat pentingnya mekanisme kontrol perusahaan berkaitan dengan masalah keagenan, banyak ahli dan peneliti menghargai peran mekanisme pengawasan dalam tata kelola perusahaan dapat memastikan tanggung jawab manajer.

Pada tatanan yang lebih luas, otoritas di banyak negara telah mengeluarkan peraturan di bidang pasar modal yang berupa mewajibkan perusahaan telah terdaftar di Bursa Efek untuk memiliki audit independen dan komite audit. Tidak hanya mereka faktor penting dalam struktur tata kelola, namun mereka juga mencerminkan pentingnya komite audit dalam fungsi-fungsi penting mekanisme tata kelola perusahaan. Fungsi utama komite audit adalah untuk memastikan kualitas laporan keuangan dan sistem kontrol (Oussii & Boulila Taktak, 2018). Keberadaan komite audit membuat laporan keuangan lebih handal. Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa komite audit berkualitas tinggi dikombinasikan dengan auditor independen secara efektif memenuhi tugas utama mereka mengawasi proses pelaporan keuangan. Banyak literatur berpendapat bahwa komite audit adalah yang tertinggi dari pengendalian internal dan memiliki peran penting dalam mengendalikan sistem (Ashfaq & Rui, 2019).

Namun, meskipun pengendalian internal serta komite audit mungkin memiliki peran penting dalam pengawasan penghindaran pajak, masih belum banyak penelitian yang menyelidiki hubungan antara struktur komite audit dan penghindaran pajak. Tjondro & Olivia, (2018) dalam penelitiannya melaporkan hasil bahwa komite audit memiliki hubungan dengan *trade-off* antara penghindaran pajak dan biaya utang. Berkaitan dengan peran komite audit dalam tata kelola perusahaan, banyak penelitian

menemukan bahwa komite audit dapat meningkatkan kualitas pelaporan keuangan (Oussii & Boulila Taktak, 2018). Komite audit juga dapat mempengaruhi dalam pengurangan risiko bank dan menjaga stabilitas perusahaan (Nguyen & Dang, 2020) dan juga dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja perusahaan (Shanti, 2020). Namun demikian banyak pula penelitian yang menemukan bahwa keberadaan jumlah anggota komite audit dalam ukuran tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas laporan keuangan (Permatania & Haryono, 2021); dan juga tidak signifikan mempengaruhi kinerja perusahaan (Hartati *et al.*, 2019). Namun, demikian tidak banyak penelitian yang menyelidiki mengenai peran komite audit dalam membatasi penghindaran pajak.

Berdasarkan teori keagenan, penelitian ini memperluas literatur dengan meneliti mengenai dampak dari karakteristik komite audit terhadap penghindaran pajak di negara berkembang. Penghindaran pajak sendiri bagaimanapun masih merupakan area yang belum jelas manfaatnya bagi pemegang saham karena lebih memberikan manfaat bagi *stakeholder* lain yaitu negara. Terlebih lagi pengaruh ukuran komite audit yang tidak konsisten dalam mendukung prinsip mekanisme tata kelola perusahaan maka menjadikan peneliti mengeksplorasi aspek komite audit tidak hanya pada ukuran atau jumlah keanggotaan komite audit saja namun pada lebih banyak karakteristik lain untuk digunakan sebagai aspek mekanisme GCG khususnya yang berkaitan dengan komite audit.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Masalah penghindaran pajak dan faktor yang mempengaruhinya banyak berkaitan dengan masalah transparansi perusahaan sehingga banyak penelitian sebelumnya memasukkan GCG sebagai prediktor dari penghindaran pajak. Mekanisme GCG di Indonesia menggunakan *Two-Tier Board System* yang memisahkan fungsi pengawasan dan fungsi pengelolaan atau manajemen dalam struktur perusahaan. Namun dikarenakan luasnya mekanisme GCG maka penelitian ini akan berfokus pada penggunaan variabel karakteristik komite audit yang merupakan salah satu bagian dalam mekanisme GCG. Komite audit memiliki peranan dalam pengawasan perusahaan dan bertanggungjawab kepada Dewan Komisaris, sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55/POJK.04/2015 tentang Pembentukan dan Pedoman Pelaksanaan Kerja Komite Audit.

Berdasarkan perspektif teori keagenan, penghindaran pajak membutuhkan pertimbangan manajemen. Menurut Bimo, Prasetyo and Susilandari (2019) bahwa dalam pelaksanaannya, manajemen dihadapkan pada tantangan seperti kompleksitas dan kebijakan. Melalui kebijakan ini, manajemen memiliki insentif untuk melaksanakan penghindaran pajak yang menguntungkan manajemen melalui peningkatan kompensasi dengan mengorbankan pemegang saham. Untuk ini pengendalian internal adalah mekanisme pemantauan yang bertujuan untuk memastikan bahwa laporan keuangan bebas dari salah saji material. Berkaitan dengan penghindaran pajak, pengendalian internal dari komite audit yang efektif mengurangi kesalahan manajemen ketika manajemen membuat keputusan dan memperkirakan kebijakan pajak perusahaan. Pengendalian internal dari komite audit juga memastikan bahwa manajemen tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku (Rae *et al.*, 2017).

Ketika sebuah perusahaan memutuskan apakah akan menerapkan penghindaran pajak, maka manajer harus mempertimbangkan banyak hal berkaitan dengan manfaat yang diterima dan biaya yang dikeluarkan untuk melakukannya. Kemudian ketika menerapkan perilaku penghindaran pajak, manajer mempertimbangkan manfaat yang dicapai, meliputi manfaat yang diterima manajer (penghargaan, promosi) versus biaya yang mungkin timbul (biaya audit, denda, kerusakan reputasi). Dengan demikian, perilaku penghindaran pajak terutama tergantung pada agen (manajer) serta sistem kontrol untuk mengawasi keputusan manajer (yaitu pengendalian internal). Keberadaan komite audit dapat meningkatkan sistem pengendalian internal dan menganggapnya sebagai alat pengawasan yang efektif

untuk meningkatkan kualitas pengungkapan informasi. Dewan direksi dan komite audit merupakan mekanisme pemantauan internal yang penting. Nguyen & Dang (2020) mengungkapkan bahwa efektivitas komite audit bergantung pada beberapa karakteristik komite audit, antara lain memiliki anggota yang ahli di bidang keuangan dan akuntansi, frekuensi pertemuan komite audit, persentase anggota independen, jenis kelamin dan ukuran komite audit.

Guna mengikuti prinsip tata kelola perusahaan yang baik, perusahaan diharuskan memiliki komite audit yang menerapkan prinsip tanggung jawab dan akuntabilitas. Komite audit bertugas mengendalikan proses pelaporan keuangan dan kontrol internal. Direksi wajib membentuk komite audit yang terdiri dari sekurang-kurangnya tiga orang anggota yang diangkat atau diberhentikan oleh dewan komisaris, dan mereka juga bertanggung jawab kepada dewan komisaris. Namun, komite audit yang besar mungkin tidak meningkatkan efektivitasnya. Direksi di dewan besar juga mungkin menghadapi kesulitan yang lebih besar dalam mengungkapkan pendapat mereka dalam waktu terbatas yang tersedia selama rapat dewan. Penelitian Nguyen & Dang (2020) menunjukkan bahwa ukuran komite audit meningkatkan risiko bank karena rendahnya efektivitas. Penelitian S.T. Tahilia *et al.*, (2022) mendapatkan bahwa ukuran komite audit dapat mempengaruhi penghindaran pajak.

Berdasarkan argumen tersebut, kami mengajukan hipotesis terkait dengan ukuran komite audit sebagai berikut:

H1: Ukuran komite audit memiliki hubungan negatif dengan penghindaran pajak.

Penelitian sebelumnya telah menekankan bahwa seorang pengambil keputusan pada umumnya dikelompokkan ke dalam dua karakteristik yaitu pengambil risiko dan penghindari risiko (Tandean & Winnie, 2016). Wanita umumnya dianggap lebih menghindari risiko dibandingkan pria dan cenderung membuat keputusan dengan hati-hati. Dalam mendukung pandangan ini, penelitian sebelumnya menemukan bahwa anggota perempuan di dewan dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Ararat & Yurtoglu, 2021). Penelitian Manuela & Sandra, (2022) menemukan bahwa anggota perempuan dalam komite audit maupun dewan direksi mampu mempengaruhi perilaku penghindaran pajak. Menurut temuan dari penelitian sebelumnya, kami memperkirakan bahwa perempuan dalam komite audit dapat meningkatkan efektivitas komite audit dan membatasi penghindaran pajak. Dengan demikian, kami mengajukan hipotesis H2 sebagai berikut:

H2: Proporsi anggota perempuan dalam komite audit memiliki hubungan negatif dengan penghindaran pajak.

Guna memenuhi peran pengawasan dan perlindungan kepentingan pemegang saham, komite audit harus independen dari manajemen. Komite audit independen dinilai akan dapat menilai secara lebih objektif dalam pengendalian internal dan pengungkapan informasi keuangan. Hal tersebut tentunya juga dapat mengurangi manajemen laba, mengurangi kemungkinan penyajian kembali dan kecil kemungkinannya untuk dikenai sanksi atas penipuan atau akuntansi yang agresif. Hal tersebut menunjukkan bahwa komite audit independen adalah tata kelola yang sukses berdasarkan mekanisme yang dapat meningkatkan pengendalian internal perusahaan dan kualitas pelaporan keuangan (Deslandes *et al.*, 2020).

Penelitian telah menunjukkan bahwa independensi komite audit meningkatkan pemantauan informasi keuangan dan diperlukan untuk manajemen risiko pajak, karena tidak independen anggota komite audit mungkin ingin meminimalkan pajak untuk meningkatkan laba bersih dan harga saham.

Independen keanggotaan komite audit dianggap sangat penting dalam tata kelola perusahaan dalam literatur. Tandean & Winnie (2016) berpendapat bahwa anggota independen dapat membantu merencanakan strategi jangka panjang perusahaan dan mengevaluasi implementasi strategi secara berkala untuk mengurangi tindakan terkait penghindaran pajak.

Penelitian Amin (2016) melaporkan bahwa independensi komite audit dapat meningkatkan kualitas laba. Karena komite audit terdiri dari anggota dewan, dan mengingat itu komite-komite ini bersifat wajib bagi perusahaan-perusahaan yang terdaftar dan merupakan suatu mekanisme yang efisien untuk memantau risiko pajak, anggota komite audit independen harus membantu mengurangi agresivitas pajak (Deslandes *et al.*, 2020).

Sesuai dengan yang diharapkan, maka diusulkan hipotesis H3 terkait independensi komite audit sebagai berikut:

H3: Persentase anggota independen dalam komite audit berhubungan negatif dengan penghindaran pajak.

Karakteristik lainnya dari komite audit adalah keahlian di bidang keuangan. Ini dapat diperoleh melalui pengalaman dalam urusan keuangan, jabatan direktur atau keanggotaan di dewan lain dan masa jabatan. Kehadiran anggota dengan keahlian keuangan memungkinkan komite audit untuk menjalankan peran pengawasannya dengan lebih baik dengan mengurangi potensi manajemen laba dan mengurangi probabilitas penyajian kembali (Deslandes *et al.*, 2020).

Penelitian Wilbanks *et al.* (2017) menemukan bahwa anggota dengan pengalaman profesional sebagai pengendali perusahaan mengambil lebih banyak tindakan untuk menilai risiko dan manajemen pelaporan keuangan yang curang integritas dimana anggota komite audit dengan pengalaman akuntansi lebih menyeluruh ketika menyelidiki keputusan akuntansi yang agresif. Untuk ini, perusahaan perlu memilih sekelompok ahli dengan keahlian di bidang keuangan dan akuntansi untuk bergabung dengan komite audit (Tandean & Winnie, 2016). Komite audit kemudian diberi wewenang untuk bertindak secara independen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tanggung jawab komite audit dalam tata kelola perusahaan adalah memastikan bahwa perusahaan telah dijalankan berdasarkan undang-undang dan peraturan yang relevan di bidang keuangan dan akuntansi. Oleh karena itu, pemilihan profesional keuangan dan akuntansi pada komite audit membuat pelaksanaannya lebih independen dari auditor. Tabrakan antara manajemen dan profesional keuangan dan akuntansi menjadi lebih sulit, yang mengurangi tindakan penghindaran pajak (Tandean & Winnie, 2016). Untuk ini diajukan hipotesis H4 terkait keahlian keuangan dan akuntansi dalam komite audit sebagai berikut:

H4: Proporsi ahli keuangan dan akuntansi dalam komite audit berhubungan negatif dengan penghindaran pajak.

METODE PENELITIAN

Model empiris

Berdasarkan teori keagenan, model empiris memiliki bentuk:

$$TAVOID = \beta_1 ACSIZE + \beta_2 ACGEND + \beta_3 ACIND + \beta_4 ACEX + \beta_5 CONTROL + \varepsilon$$

Variabel dependen adalah TAVOID yaitu *tax avoidance*. Penelitian ini mengukur perilaku penghindaran pajak berdasarkan tarif pajak efektif (ETR). ETR didasarkan pada gagasan bahwa manajer sadar bahwa perencanaan pajak yang efektif memiliki potensi untuk mengurangi biaya pajak. Praktek

menunjukkan bahwa pengukuran dengan ETR mencerminkan strategi untuk menghindari pajak, menunda beban pajak yang terutang ke periode selanjutnya, tetapi tidak mempengaruhi beban pajak penghasilan badan kini pada pernyataan laporan keuangan. Selain itu, ETR juga tidak terpengaruh oleh perubahan kebijakan perpajakan sehingga memberikan informasi yang akurat

Karakteristik komite audit dalam penelitian ini menggunakan empat karakteristik komite audit termasuk ukuran komite audit (ACSIZE), persentase anggota perempuan dalam komite audit (ACGEND), persentase anggota independen pada komite audit (ACIND), dan proporsi ahli keuangan dan akuntansi pada komite audit (ACEXP). Pemilihan karakteristik komite audit didasarkan pada studi sebelumnya dan sumber data yang dapat dimanfaatkan.

Penelitian ini juga menggunakan variabel kontrol untuk model termasuk ukuran perusahaan yaitu : kualitas audit independen; rasio *leverage* dan profitabilitas ROA dan ukuran perusahaan. Semua variabel dirangkum dalam Tabel 1.

Tabel 1. Pengukuran Variabel

Variabel	Pengukuran
Penghindaran pajak	
ETR	Pajak / Laba sebelum pajak
Karakteristik komite audit	
ACSIZE	Jumlah anggota komite audit
ACGEND	Anggota perempuan / Jumlah komite audit
ACIND	Anggota komite audit independen / Jumlah Komite Audit
ACEXP	Ahli keuangan dan akuntansi dalam komite audit / Jumlah Komite Audit
Variabel kontrol	
KAP	Kualitas Auditor : 1 untuk KAP Big 4 dan 0 untuk KAP Non Big
<i>Leverage</i> (LEV)	Total Hutang / Total Aset
ROA	Laba Sebelum Pajak / Total Aset
SIZE	Ukuran perusahaan: Logaritma dari total aset perusahaan

Data

Data penelitian awal terdiri dari 75 perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2018–2020. Penggunaan data hingga tahun 2020 saja adalah karena tahun 2021 terjadi penurunan kondisi perekonomian sehingga banyak perusahaan yang mengalami kerugian

Metode estimasi

Penelitian ini menggunakan model *Ordinary Least Square* (OLS) untuk data *cross section* yang sebelumnya menggunakan pengujian asumsi normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif

Sampel awal penelitian ini adalah sebanyak 225 data pengamatan dari 75 perusahaan sampel dengan pengamatan selama 3 tahun berturut-turut. Namun demikian jumlah tersebut mengalami pengurangan dengan mengikuti prosedur penelitian untuk mendapatkan data yang terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi lainnya sehingga data yang dijadikan untuk pengujian hipotesis adalah sebanyak 188 data pengamatan

Tabel 2 Statistik Deskriptif Data Penelitian

	Obs	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ACSIZE	188	2.0000	4.0000	3.0532	0.2876
ACGEND	188	0.0000	1.0000	0.1862	0.2161
ACIND	188	0.7500	1.0000	0.9960	0.0314
ACEXP	188	0.2500	1.3333	0.6476	0.1748
KAP	188	0.0000	1.0000	0.4100	0.4930
LEV	188	0.0168	0.9145	0.3901	0.1790
ROA	188	0.0025	0.6242	0.1182	0.1020
SIZE	188	25.9547	33.4945	28.9924	1.6182
ETR	188	0.0795	0.3828	0.2473	0.0552

Tabel 2 menyajikan ringkasan statistik dari semua variabel. Rerata ETR lebih tinggi dari 0,25. Hal tersebut menunjukkan bahwa penghindaran pajak di negara berkembang seperti Indonesia terjadi. Rata-rata ukuran komite audit adalah 3,5. Ini nampaknya bahwa banyak perusahaan sudah memenuhi syarat jumlah komite audit yang harus dimiliki perusahaan. Selain itu, rata-rata ACGEND cukup rendah yaitu 0.1862. Hal tersebut menyiratkan bahwa proporsi anggota perempuan masih relatif kecil yaitu kurang dari sepertiga dari seluruh anggota komite audit. Variabel ACIND menunjukkan sebesar 0.9960 yang menunjukkan bahwa hampir seluruh anggota komite audit adalah individu yang tidak terikat dengan perusahaan maupun pengurus perusahaan. Namun, rata-rata ACEXP lebih tinggi dari 0.50 yang menunjukkan bahwa anggota komite audit sebagian besar sudah memiliki pengalaman di bidang akuntansi dan keuangan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 3 melaporkan hasil persamaan yang meneliti hubungan antara karakteristik komite audit dan penghindaran pajak.

Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis

	Koef	t	sig
(Constant)	0.445	2.186	0.030
ACSIZE	0.002	0.106	0.916
ACGEND	-0.042	-2.203	0.029
ACIND	-0.019	-0.132	0.895
ACEXP	-0.022	-0.908	0.365
KAP	0.026	2.690	0.008
LEV	0.062	2.586	0.011

ROA	-0.059	-1.408	0.161
SIZE	-0.007	-2.185	0.030
F	2.167		
Sig F	0.032		
Adj R2	0.048		

Hasil analisis Regresi melaporkan bahwa koefisien ACSIZE negatif dan tidak signifikan terhadap statistik ETR. Hal tersebut menunjukkan bahwa ukuran komite audit tidak dapat menurunkan penghindaran pajak dan tidak mendukung hipotesis H1. Hasil tersebut konsisten dengan penelitian sebelumnya. Ukuran komite audit tidak dapat mengurangi efektivitas komite audit dan karenanya peran dari komite audit yang banyak masih kurang dalam membatasi penghindaran pajak. Hal tersebut dikarenakan ukuran yang besar membuat komite audit menjadi lebih kompleks dan mengurangi efektivitasnya dalam pengambilan keputusan.

Berlawanan dengan yang diharapkan, hasil koefisien ACGEND diperoleh memiliki arah negatif dan signifikan terhadap ETR. Hal tersebut menunjukkan bahwa anggota komite audit perempuan tidak dapat meningkatkan efektivitas komite audit dalam membatasi penghindaran pajak. Sementara Deslandes *et al.*, (2020) juga tidak menemukan bukti bahwa perempuan dalam komite audit dapat membatasi penghindaran pajak perusahaan. Temuan kami menyiratkan bahwa masalah budaya negara mungkin memberikan hasil yang berbeda.

Penelitian ini tidak menemukan bukti kuat bahwa independensi komite audit dapat mengurangi penghindaran pajak. Hasil tersebut tidak sejalan dengan Deslandes *et al.*, (2020) maupun Nguyen (2029) yang menemukan bahwa independensi meningkatkan efektivitas komite audit. Hal tersebut mungkin dapat dikarenakan bahwa dalam mengendalikan penghindaran pajak, anggota komite audit harus memahami manajemen perusahaan dengan jelas sehingga anggota luar mungkin tidak memiliki keuntungan untuk melakukannya. Dengan demikian, hasil ini tidak mendukung hipotesis H3.

Hasil pengujian pada variabel ACEXP diperoleh memiliki koefisien negatif namun tidak signifikan terhadap ETR. Hal tersebut menunjukkan bahwa pakar akuntansi dan keuangan di komite audit juga belum dapat membatasi perilaku penghindaran pajak. Kegiatan penghindaran pajak sering dilakukan melalui kegiatan manajemen laba ketika manajer berusaha untuk meningkatkan laba akuntansi tetapi bukan laba kena pajak untuk meminimalkan biaya pajak. Dengan tidak diperolehnya hasil yang signifikan, hal tersebut menunjukkan bahwa komite audit dengan lebih banyak ahli akuntansi dan keuangan kurang dapat melakukan kontrol terhadap penghindaran pajak secara lebih baik. Selain itu, benturan antara manajemen dan profesional keuangan dan akuntansi menjadi lebih sulit, yang mengurangi tindakan penghindaran pajak (Tandean & Winnie, 2016). Hasil ini tidak mendukung hipotesis H4. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa komite audit belum memiliki peran optimal dalam membatasi perilaku penghindaran pajak.

Selain variabel utama, hasil dari beberapa variabel kontrol juga memberikan beberapa temuan menarik. Koefisien pada kualitas KAP berpengaruh signifikan menghambat penghindaran pajak. Literatur menemukan bahwa peran utama audit eksternal adalah untuk meningkatkan kualitas laporan keuangan dan mencegah manajemen laba. Selain itu, audit eksternal dapat meningkatkan tata kelola perusahaan internal perusahaan. Temuan ini memberikan beberapa implikasi bahwa perusahaan besar harus fokus pada karakteristik komite audit dan mempertimbangkan untuk menggunakan jasa audit eksternal dengan kualitas tinggi.

Temuan pengaruh *leverage* diperoleh juga signifikan dalam meningkatkan penghindaran pajak. Hal tersebut mengesankan bahwa pengurangan pajak juga dilakukan untuk keperluan pembayaran bunga dan pokok hutang perusahaan. Koefisien *SIZE* adalah negatif dan signifikan terhadap *ETR*. Hal tersebut menyiratkan bahwa ukuran perusahaan dapat meningkatkan penghindaran pajak. Temuan ini juga mendukung penelitian sebelumnya dimana perusahaan besar memiliki efektivitas sistem pengendalian yang rendah sehingga dapat meningkatkan penghindaran pajak.

KESIMPULAN

Konteks aktivitas penghindaran pajak menjadi semakin canggih dan kompleks. Berdasarkan teori keagenan, penelitian ini menguji hubungan antara karakteristik komite audit dengan perilaku penghindaran pajak perusahaan. Dengan menggunakan data 75 perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia selama periode 2018–2020, Penelitian ini menemukan bukti bahwa peran karakteristik komite audit belum maksimal dalam menghambat perilaku penghindaran pajak.

Secara khusus, penelitian ini menemukan bahwa ukuran komite audit tidak memiliki pengaruh terhadap penghindaran pajak. Sebaliknya, proporsi anggota perempuan diperoleh justru cenderung mendorong penghindaran pajak, sementara ahli keuangan dan akuntansi di komite audit juga tidak dapat membatasi perilaku penghindaran pajak.

Meskipun hasil temuan penelitian ini banyak yang tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya bahwa struktur komite audit akan meningkatkan efektivitasnya, namun penelitian ini menambah literatur tentang peran komite audit masih tergantung pada budaya suatu negara. Selain itu, temuan kami memberikan beberapa implikasi kebijakan penting bagi pemegang saham dan regulator. Pertama, pemegang saham harus menyelidiki karakteristik komite audit untuk mengelola kegiatan penghindaran pajak. Kedua, regulator harus memberikan perhatian khusus kepada perusahaan besar yang terdaftar dengan komite audit yang besar atau proporsi anggota perempuan yang rendah, ahli keuangan dan akuntansi di komite audit karena potensi penghindaran pajak yang tinggi. Penghindaran pajak merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pemegang saham karena kegiatan ini terkait dengan kepentingan mereka. Meskipun penghindaran pajak dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam jangka pendek, namun memiliki risiko dalam jangka panjang karena dapat bersifat ilegal. Ketika pemilik perusahaan memutuskan apakah akan menerima perilaku penghindaran pajak, mereka harus mempertimbangkan berbagai masalah yang berkaitan dengan manfaat, biaya, dan risiko yang mungkin timbul dari tindakan tersebut. Oleh karena itu, pemilik perusahaan yang ingin mengendalikan kegiatan penghindaran pajak perlu memperhatikan karakteristik komite audit, seperti jenis kelamin dan ukuran komite, jumlah anggota independen, ahli keuangan dan akuntansi. Karena perusahaan yang terdaftar di Indonesia mempublikasikan lebih sedikit informasi tentang komite audit dalam Annual report perusahaan, maka penelitian ini hanya berfokus pada empat karakteristik komite audit. Penelitian selanjutnya dapat memperluas lebih banyak karakteristik komite audit lain yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, A. (2016). Independensi Komite Audit, Kualitas Audit dan Kualitas Laba: Bukti Empiris Perusahaan dengan Kepemilikan Terkonsentrasi. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 18(1), 1–14. <https://doi.org/10.9744/jak.18.1.1-14>
- Ararat, M., & Yurtoglu, B. B. (2021). Female directors, board committees, and firm performance: Time-series evidence from Turkey. *Emerging Markets Review*, 48, 100768. <https://doi.org/10.1016/j.ememar.2020.100768>

- Bimo, I. D., Prasetyo, C. Y., & Susilandari, C. A. (2019). The effect of internal control on tax avoidance: the case of Indonesia. *Journal of Economics and Development*, 21(2), 131–143. <https://doi.org/10.1108/jed-10-2019-0042>
- Deslandes, M., Fortin, A., & Landry, S. (2020). Audit committee characteristics and tax aggressiveness. *Managerial Auditing Journal*, 35(2), 272–293. <https://doi.org/10.1108/MAJ-12-2018-2109>
- Hartati, D. R., Syofyan, E., & Taqwa, S. (2019). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Kepemilikan Asing, dan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Modal Intelektual (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2017). *Wahana Riset Akuntansi*, 7(1), 1465. <https://doi.org/10.24036/wra.v7i1.104569>
- Khlif, H., & Amara, I. (2019). Political connections, corruption and tax evasion: a cross-country investigation. *Journal of Financial Crime*, 26(2), 401–411. <https://doi.org/10.1108/JFC-01-2018-0004>
- Laudage, S. (2020). *Corporate tax revenue and foreign direct investment: Potential trade-offs and how to address them Discussion*.
- Manuela, A., & Sandra, A. (2022). Pengaruh Diversitas Gender Dalam Dewan Direksi, Dewan Komisaris, Dan Komite Audit, Serta Kepemilikan Manajerial Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Agresivitas Pajak. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(2), 187–203. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i2.4244>
- Nguyen, Q. K., & Dang, V. C. (2020). Audit committee structure and bank stability in Vietnam. *ACRN Journal of Finance and Risk Perspectives*, 8(1), 240–255. <https://doi.org/10.35944/jofrp.2019.8.1.015>
- Oussii, A. A., & Boulila Taktak, N. (2018). Audit committee effectiveness and financial reporting timeliness: The case of Tunisian listed companies. *African Journal of Economic and Management Studies*, 9(1), 34–55. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-11-2016-0163>
- Permatalia, R., & Haryono, S. (2021). Pengaruh Kualitas Komite Audit Dan Kualitas Audit Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Perusahaan. *Al-Intaj*, 7(2).
- Plesko, G. A. (2002). Reconciling Corporation Book and Tax Net Income, Tax Years 1996-1998. *SOI Bulletin*, 21(4), 1–16. <https://pdfs.semanticscholar.org/df93/b5497f0f016a1f1bc7adcbcd34ca907cdb11.pdf>
- Rae, K., Sands, J., & Subramaniam, N. (2017). Associations among the Five Components within COSO Internal Control-Integrated Framework as the Underpinning of Quality Corporate Governance. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 11(1), 28–54. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v11i1.4>
- Shanti, Y. K. (2020). Pengaruh Komite Audit Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Dengan Dewan Komisaris Sebagai Variabel Intervening. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 9(2). <https://doi.org/10.22146/abis.v3i2.59311>
- Soetan, T., & Oyetunji, O. (2018). Tax Planning for Organization Survival: How Relevant is Accounting Theory. *International Journal of Innovative Science and ...*, 3(8). <https://ijisrt.com/wp-content/uploads/2018/08/Tax-Planning-for-Organization-Survival-How-Relevant-is-Accounting-Theory.pdf>
- Tahilia, A. M., Sulistyowati, S., & Wasif, S. K. (2022). Pengaruh Komite Audit, Kualitas Audit, dan Konservatisme Akuntansi terhadap Tax Avoidance. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(02), 49–62. <https://doi.org/10.36406/jam.v19i02.722>
- Tandean, V. A., & Winnie, W. (2016). The Effect of Good Corporate Governance on Tax Avoidance: An Empirical Study on Manufacturing Companies Listed in IDX period 2010-2013. *Asian Journal of Accounting Research*, 1(1), 28–38. <https://doi.org/10.1108/AJAR-2016-01-01-B004>
- Tjondro, E., & Olivia, V. (2018). Role of Audit Committee in Tax Avoidance of Family and Non-Family Firms: Evidence from Indonesia. *Journal of Economics and Business*, 1(3), 368–380. <https://doi.org/10.31014/aior.1992.01.03.34>
- Wilbanks, R. M., Hermanson, D. R., & Sharma, V. D. (2017). Audit committee oversight of fraud risk: The role of social ties, professional ties, and governance characteristics. *Accounting Horizons*, 31(3), 21–38. <https://doi.org/10.2308/acch-51695>



Struktur Modal dan *Leverage Adjustment* Selama Krisis: Studi Pada Perusahaan Energi di Indonesia

Arum Pujiastuti

Universitas Selamat Sri
arumpujias@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 3 Juli 2023
Disetujui pada 13 Juli 2023
Dipublikasikan pada 30 Juni 2023

Kata Kunci:

Leverage adjustment speed,
Capital Structure, Krisis

ABSTRAK

Ketika menghadapi krisis, perusahaan mengalami ketidakpastian yang dapat mempengaruhi perilaku finansial. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana perusahaan menyesuaikan struktur modal selama periode krisis. Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan uji beda (Mann-Whitney U) dan regresi panel dinamis GMM untuk mengestimasi model. Sampel berasal dari perusahaan energi dari kuartal 1 tahun 2011 sampai dengan kuartal 4 tahun 2021 dengan total 2.186 observasi. Dari hasil analisis mengungkapkan perusahaan cenderung mengurangi utang dalam struktur modalnya selama krisis. Selain itu, kecepatan penyesuaian meningkat selama krisis.

PENDAHULUAN

Ketidakpastian yang terjadi selama pandemi telah mempengaruhi semua aspek aktivitas sosial ekonomi masyarakat hampir di semua negara, termasuk Indonesia. Pandemi menyebabkan *shock* makroekonomi secara besar terhadap penghasilan perusahaan, laba operasi, termasuk laba bersih perusahaan. Penelitian telah banyak dilakukan berkaitan dampak pandemi dan perilaku perusahaan dalam menghadapi keterkejutan karena pandemi. Penelitian tentang risiko kebangkrutan paling banyak ditemui pada literasi (Carletti et al., 2020; Mirza et al., 2020; Usheva & Vagner, 2021; Xiong et al., 2021). *Economic shock* membuat perusahaan meningkatkan *cash holding* sebagai respon untuk mengurangi risiko likuiditas (Acharya & Steffen, 2020; Sutrisno, 2021; Zheng, 2022). Selain itu, perusahaan memilih tidak membayar atau mengurangi jumlah dividen yang dibayarkan kepada pemegang saham untuk menghadapi risiko ketidakpastian (Krieger et al., 2021; Pettenuzzo et al., 2020). Pandemi juga berdampak pada perilaku investasi perusahaan. Tawiah & Keefe (2020) menerangkan, perusahaan membatasi kegiatan investasinya selama pandemi melalui pengurangan *capital expenditure* dan merger & akuisisi. Namun, pengurangan ini tidak berdampak dalam meningkatkan *cash holding*.

Berkaitan dengan struktur modal, penelitian mengungkapkan adanya penambahan tingkat utang dalam struktur modal selama pandemi. Perusahaan menambah utang untuk meningkatkan kas (Almeida, 2021; Francis et al., 2020; Hasan et al., 2021). *Debt maturity* perusahaan juga meningkat selama pandemi berlangsung (Haque & Varghese, 2021). Bagi perusahaan yang mempunyai rating kredit rendah, tentunya

akan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan modalnya. Perusahaan ini cenderung mengeluarkan saham baru sebagai sumber modalnya (Hotchkiss et al., 2020). Pandemi juga membuat perusahaan yang mempunyai tingkat fleksibilitas keuangan yang rendah mengalami kegagalan untuk memenuhi kebutuhan keuangannya (Yasir & Alabassi, 2020).

Penelitian ini akan berfokus pada perilaku perusahaan terkait keputusan struktur modalnya selama krisis. Secara khusus, penelitian ini akan mengungkapkan pengaruh periode krisis terhadap kecepatan penyesuaian struktur modal untuk mencapai struktur modal yang optimal. Dari hasil penelitian sebelumnya, perusahaan cenderung menambah utang maupun ekuitas nya selama pandemi. Akan tetapi, kondisi internal maupun eksternal perusahaan akan mempengaruhi keputusan struktur modal perusahaan dan kecepatan penyesuaiannya. Drobetz et al. (2015) mengungkapkan ukuran perusahaan, *market to book value*, dan profitabilitas mempengaruhi kecepatan penyesuaian struktur modal. Oleh karena itu, pada penelitian ini menambahkan variabel tersebut ke dalam model regresi sebagai variabel kontrol untuk memfokuskan pengaruh pandemic covid-19 terhadap kecepatan penyesuaian struktur modal. Selain itu, variabel tingkat Produk Domestik Bruto (PDB) dan harga saham juga ikut disertakan dalam model sebagai kontrol eksternal.

Selanjutnya, penelitian sejenis sebelumnya telah dilakukan oleh Vo et al. (2022) yang berfokus lebih luas karena menggunakan sampel internasional. Penelitian ini fokus pada industri energi di Indonesia. Industri ini merupakan industri vital yang mempunyai peran penting dalam perekonomian. Dari sektor industri sampai dengan rumah tangga membutuhkan produk dari sektor energi dalam aktivitas operasinya. Selama pandemi, semua pemangku kebijakan di dunia memberlakukan *lockdown* yang dampaknya sangat berpengaruh untuk industri energi. Tim peneliti internasional melaporkan bahwa penurunan luar biasa dalam emisi CO₂ (8,8%) atau sebesar 1.551 juta ton, diamati pada paruh pertama tahun 2020 dibandingkan dengan jangka waktu yang sama pada tahun 2019 (Aktar et al., 2021). Penurunan ini disebabkan oleh penurunan permintaan listrik di industri dan penurunan penggunaan transportasi umum dan penggunaan pribadi. Dari sudut pandang lingkungan, penurunan emisi karbon merupakan hal baik untuk lingkungan. Akan tetapi, dari sisi perusahaan, penurunan ini diproyeksikan akan mempengaruhi kondisi perusahaan terkait risiko likuiditas dan pemenuhan kebutuhan modal.

Dari uraian di atas mengenai *research gap*, fenomena bisnis, dan masalah yang dihadapi perusahaan, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh krisis dalam hal ini pandemic covid-19 terhadap kecepatan penyesuaian struktur modal menuju target optimal pada perusahaan energi di Indonesia. Kami memprediksi apabila pandemi membuat kebutuhan modal meningkat, perusahaan akan menambah modal melalui utangnya. Karena kondisi yang urgensi menyebabkan penyesuaian struktur modal akan lebih cepat.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Teori *trade-off* dan teori *pecking order* adalah penjelasan paling umum untuk memahami keputusan struktur modal suatu perusahaan. Rasio hutang yang optimal ada untuk semua bisnis karena adanya biaya dan manfaat pendanaan hutang, yang disebut oleh Modigliani & Miller (1958) sebagai "biaya kebangkrutan" dan "pelindung pajak". Teori *trade-off* mengungkapkan bahwa struktur modal optimal dapat dicapai jika manfaat peningkatan hutang sama dengan biayanya.

Teori *pecking order*, di sisi lain, menjelaskan bahwa pilihan struktur modal didasarkan pada tingkat asimetri informasi. Karena mempunyai asimetri informasi yang paling sedikit, pendanaan internal menjadi metode yang disukai. Pilihan selanjutnya, perusahaan akan memutuskan untuk mencari hutang dengan mendapatkan pendanaan eksternal. Terakhir, ekuitas menjadi sumber terakhir (Myers & Majluf, 1984).

Namun, ketika berurusan dengan target leverage, suatu perusahaan mungkin benar-benar mengalami biaya penyesuaian. Menurut teori *dynamic trade-off*, suatu perusahaan akan merestrukturasi

modalnya jika manfaatnya melebihi biaya penyesuaian (Fama & French, 2002; Flannery & Rangan, 2006; Hovakimian et al., 2001). Menurut Dudley (2007), perusahaan tersebut akan menjaga rasio hutangnya dalam kisaran yang optimal.

Selama krisis keuangan global pada tahun 2008-2009, teori menunjukkan bahwa krisis keuangan dapat memiliki efek yang beragam terhadap struktur modal perusahaan. Ketika ketidakpastian dan risiko meningkat dan tingkat pengembalian yang diharapkan menurun, baik pemberi pinjaman maupun peminjam menjadi ragu untuk mengalokasikan modal untuk investasi jangka panjang (Demirgüç-Kunt et al., 2015). Oleh karena itu, perusahaan cenderung menerbitkan hutang jangka pendek. Selain itu, Iqbal & Kume (2014) menemukan bahwa tingkat utang perusahaan berubah selama krisis. Perusahaan akan meningkatkan rasio hutang jika perusahaan memiliki tingkat hutang yang rendah.

Penelitian terkini tentang struktur modal dan krisis pandemi Covid-19 mengungkapkan perilaku perusahaan yang serupa. Kebutuhan akan arus kas selama krisis mendorong perusahaan untuk menyusun ulang modalnya. Selain itu, perusahaan cenderung mendanai modal mereka dengan hutang daripada ekuitas, dan jangka waktu hutang mereka lebih pendek dari rata-rata. Akibatnya, perusahaan yang memiliki tingkat hutang rendah memiliki fleksibilitas untuk meningkatkan hutang mereka karena risikonya yang rendah (Arianpoor & Naeimi Tajdar, 2022; Azhari et al., 2022). Dari uraian di atas maka dirumuskan hipotesis berikut.

H1: Perusahaan meningkatkan hutangnya selama krisis.

Menurut Vo et al. (2022), penyesuaian *leverage* selama krisis pandemi covid-19 tergantung pada tingkat dampak yang ditimbulkan. Mereka berpendapat bahwa intervensi pemerintah untuk memulihkan ekonomi mengakibatkan kredit yang lebih murah serta ketersediaan kredit yang lebih tinggi bagi perusahaan yang memilih untuk mengambil utang baru. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mungkin telah memutuskan untuk menutup kesenjangan *leverage* mereka lebih cepat daripada periode non-pandemi. Dari penjelasan di atas penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: *leverage adjustment speed* meningkat selama krisis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil data akuntansi perusahaan publik yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dari website www.stockbit.com. Sementara itu, data indikator ekonomi diperoleh dari Badan Pusat Statistik. Perusahaan energi dipilih berdasarkan kode IDX-IC dari A111 hingga A221. Selanjutnya periode penelitian untuk mengetahui pengaruh krisis pandemic covid-19 yaitu sesuai dengan penetapan Covid-19, kami menggunakan periode Q1 2011 hingga Q4 2019 sebagai sub-sampel pra-Covid-19 dan Q1 2020 hingga Q4 2021 sebagai sub-sampel Covid-19 seperti yang direkomendasikan oleh Vo et al (2022). Karena terdapat variabel *lag*, penelitian ini mensyaratkan setidaknya perusahaan menyajikan 3 kuartal secara berurutan. Pada akhirnya, sampel kami merupakan *unbalanced panel* yang mencakup 60 perusahaan energi dan 2.186 observasi perusahaan-kuartal.

Untuk mengetahui perbedaan struktur modal penelitian ini menggunakan uji Mann-Whitney U karena jumlah sampel yang tidak seimbang antara sebelum krisis dan selama krisis. Sedangkan, untuk mengukur kecepatan penyesuaian struktur modal dengan melakukan model *leverage* penyesuaian parsial mengikuti Flannery & Rangan (2006) dan Öztekin & Flannery (2012) sebagai berikut:

$$LEV_{i,t} = (1 - \delta)LEV_{i,t-1} + \sum_{n=1}^N \delta\beta_k X_{k,i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

di mana $LEV_{i,t}$ adalah rasio nilai buku hutang dibanding total aset pada kuartal t untuk perusahaan i. δ

adalah *leverage adjustment speed* setiap kuartal. Nilai δ didefinisikan jika 1, berarti penyesuaian dilakukan segera, sedangkan jika 0, berarti perusahaan tidak melakukan penyesuaian. $\sum_{k=1}^N \delta \beta_k X_{k,i,t}$ adalah variabel kontrol yang terdiri dari Ukuran (logaritma alami dari total aset), MBR (rasio nilai pasar terhadap nilai buku), ROA (return on asset), ROE (return on equity), GDP (produk domestik bruto), dan Price (harga pasar saham) yang menentukan rasio leverage pada kuartal t . $\varepsilon_{i,t}$ adalah kesalahan yang tidak berkorelasi dengan LEV. Dikarenakan variabel LEV adalah lag dari LEV, penelitian ini menggunakan estimator GMM (*Generalized Method of Moments*) untuk mengatasi bias variabel dan hasil yang tidak konsisten saat menggunakan *Pooled OLS* atau *Fixed Effect*.

Setelah mendapatkan model untuk mendapatkan *leverage adjustment speed*, studi ini selanjutnya menguji efek krisis terhadap leverage adjustment speed dengan mengestimasi persamaan (1) pada periode yang berbeda, yaitu pra-krisis (Q1 2011 - Q4 2019) dan krisis (Q1 2020 - Q4 2021) seperti yang dilakukan oleh Vo et al. (2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Statistik

Tabel 1 menampilkan deskriptif statistik semua variable yang digunakan pada penelitian ini. Perusahaan energi di Indonesia mempunyai komposisi utang (Lev) berkisar 29,6% dari total asset nya. Hal ini menunjukkan sebagian besar asset perusahaan dibiayai oleh modal nya. Ukuran perusahaan (Size) berkisar 14,996 atau Rp 1091,509 Milyar. Sementara itu, rata-rata perusahaan energi mempunyai nilai pasar saham melebihi dari nilai bukunya, yang ditunjukkan oleh nilai MBR yang lebih dari 1 (5,804). Sedangkan tingkat profitabilitas cukup rendah dengan rata-rata 0,3%. Terakhir, untuk variable control eksternal, pertumbuhan ekonomi berada di kisaran 4,4% dan harga saham berkisar Rp. 2.331,094.

Tabel 1 Deskriptif Statistik

Variabel	Mean	Std. Dev.
Lev	0,296	0,241
Size	14,961	1,716
MBR	5,804	184,504
ROA	0,003	0,119
GDP	4,435	2,575
Price	2331,094	5108,860
Total observasi		2186

Matriks Korelasi

Tabel 2 menunjukkan matriks korelasi dari semua variabel yang diuji. Berdasarkan tabel 2 semua variabel kontrol tidak memiliki korelasi tinggi dengan rasio leverage. Koefisien korelasi antara Leverage dan variabel kontrol kurang dari 0,6, yang menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas yang serius antara variabel-variabel tersebut (Lee, 2006). Oleh karena itu, kami dapat menggunakan semua variabel untuk memperkirakan Persamaan (1).

Tabel 2 Matriks Korelasi

Correlation	Lev		Size		MBR		ROA		GDP		Price
Lev	1.000										
Size	0.215	***	1.000								
MBR	0.086	***	0.000		1.000						
ROA	-0.128	***	0.082	***	0.003	**	1.000				
GDP	0.004		-0.003		0.020		0.028		1.000		
Price	-0.190	***	0.268	***	-0.009		0.107	***	0.084	***	1.000

Komposisi Utang Selama Krisis

Penelitian ini menggunakan uji beda Mann Whitney-U untuk mengetahui apakah terjadi perbedaan komposisi utang sebelum dan selama krisis. Berdasarkan hasil output dari Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai z score yang negative dan signifikan pada level 5 %. Artinya terdapat perbedaan *leverage* sebelum dan selama krisis. Nilai z score yang negatif mengindikasikan selama krisis perusahaan energi cenderung mengurangi jumlah utang pada struktur modalnya sehingga hipotesis yang menyatakan perusahaan meningkatkan utangnya selama krisis ditolak.

Tabel 3 Univariate Test

Lev	Mann-Whitney U	349477	
	Z score	-1.671	**

Meskipun perusahaan membutuhkan kas yang lebih banyak saat krisis seperti yang dihipotesiskan dalam penelitian ini, keterbatasan sumber pinjaman membuat perusahaan tidak bisa mendapatkan utang baru sehingga komposisi utang dalam struktur modal menurun saat krisis. Menurut Zeitun et al. (2017) selama krisis, pinjaman menjadi langka, lebih mahal, risiko meningkat, dan prospek perusahaan umumnya rendah (Akbar et al., 2013; Harrison & Widjaja, 2014; Vithessonthi & Tongurai, 2015). Kondisi abnormal ini mempengaruhi permintaan dan penawaran utang. Di satu sisi, bank-bank biasanya menghadapi masalah likuiditas selama periode krisis yang signifikan, membatasi kemampuan mereka untuk memberikan pinjaman. Selain itu, pemegang obligasi cenderung mencari investasi yang lebih aman. Di sisi lain, perusahaan-perusahaan lebih berhati-hati dalam menggunakan leverage karena khawatir akan mengirimkan sinyal yang salah kepada pasar.

Lebih jauh, berdasarkan teori *pecking order*, saat pendanaan internal dan utang tidak bisa menjadi sumber kas perusahaan, maka perusahaan akan mengeluarkan saham baru untuk tambahan modalnya. Penelitian Shiao et al. (2018) mengungkap selama krisis, perusahaan memilih meningkatkan kas nya dengan cara pendanaan ekuitas dan membatasi kegiatan investasinya sehingga menyebabkan komposisi utang lebih sedikit pada struktur modalnya.

Leverage Adjustment Speed Selama Krisis

Hasil estimasi menggunakan panel dinamis ditunjukkan dalam Tabel 4. Sebelum dianalisis lebih lanjut, ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi dalam model panel dinamis. Pertama, model harus konsisten yang dapat dibuktikan melalui uji Arellano Bond (AR) dengan *p*-value lebih dari 5% pada AR (2) (Arellano & Bover, 1995). Kedua, instrumen dalam model harus valid yang dapat dilihat dari uji Sargan

dengan p-value lebih dari 5%. Dari hasil kedua tes tersebut, model panel dinamis dalam penelitian ini tidak terindikasi adanya inkonsistensi dan ketidak-validan instrumen, sehingga model tidak bias untuk dianalisis lebih lanjut.

Leverage adjustment speed dalam penelitian ini dapat dilihat pada koefisien Lev(t-1). Sebelum krisis, *leverage adjustment speed* perusahaan energi adalah sebesar 26,1% (1-0,831) per kuartal. Sedangkan saat krisis, terjadi peningkatan *leverage adjustment speed* menjadi 33% (1-0,670) per kuartal. Dari hasil ini menunjukkan adanya peningkatan *leverage adjustment speed* selama krisis, sehingga hipotesis kedua diterima.

Sesuai dengan hasil penelitian Vo et al. (2022), *leverage adjustment speed* meningkat selama krisis. Perusahaan akan memenuhi kebutuhan pendanaan dengan segera untuk menghindari risiko likuiditas yang terjadi saat krisis. Pada perusahaan energi, penyesuaian struktur modal dilakukan dengan cara menambah ekuitas karena selama krisis biaya kebangkrutan akan meningkat jika perusahaan memilih utang sesuai prediksi teori trade-off. Selain itu, meskipun dengan biaya modal naik karena ketidakpastian selama krisis, biaya untuk mengeluarkan ekuitas dianggap lebih murah dan mempunyai risiko lebih rendah dibandingkan dengan menerbitkan utang.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Panel Dinamis

Variabel	Pra Krisis	Krisis
Lev(t-1)	0.831 *** (361.251)	0.670 *** (208.515)
Size (t-1)	0.007 *** (6.815)	0.055 *** (32.508)
MBR (t-1)	0.003 (1.267)	-0.001 *** (-60.912)
ROA (t-1)	-0.010 *** (-4.219)	-0.018 *** (-3.837)
PDB	0.008 *** (-1.023)	0.001 *** (-16.972)
Price	-0.002 *** (-9.346)	0.003 *** (11.409)
Observasi	1,649	417
AR(1) (p-value)	0.001	0.998
AR(2) (p-value)	0.836	0.999
Sargan test (p-value)	0.484	0.552

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perilaku perusahaan terkait struktur modal dan kecepatan penyesuaiannya selama krisis pandemi. Hasil penelitian mengungkapkan, pertama, selama krisis perusahaan cenderung mengurangi jumlah utang dalam struktur modalnya sehingga menolak hipotesis pertama. Kedua, selama krisis kecepatan penyesuaian struktur modal meningkat sesuai yang diprediksi di hipotesis kedua.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah maupun praktis terkait struktur modal dan keputusan pendanaan di situasi ketidakpastian khususnya perusahaan energi di Indonesia. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu, hasil penelitian hanya bisa diimplikasikan di perusahaan energi karena setiap industry mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Selain itu, penggunaan uji non-parametrik untuk menguji perbedaan tingkat leverage tidak mempertimbangkan variable internal dan

eksternal yang dapat mempengaruhi keputusan pendanaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Acharya, V. V., & Steffen, S. (2020). The Risk of Being a Fallen Angel and the Corporate Dash for Cash in the Midst of COVID. *The Review of Corporate Finance Studies*, 9(3), 430-471. doi:10.1093/rcfs/cfaa013
- Akbar, S., Rehman, S. u., & Ormrod, P. (2013). The impact of recent financial shocks on the financing and investment policies of UK private firms. *International Review of Financial Analysis*, 26, 59-70. doi:https://doi.org/10.1016/j.irfa.2012.05.004
- Aktar, M. A., Alam, M. M., & Al-Amin, A. Q. (2021). Global economic crisis, energy use, CO2 emissions, and policy roadmap amid COVID-19. *Sustainable Production and Consumption*, 26, 770-781. doi:https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.12.029
- Almeida, H. (2021). Liquidity Management During the Covid-19 Pandemic*. *Asia-Pacific Journal of Financial Studies*, 50(1), 7-24. doi:https://doi.org/10.1111/ajfs.12322
- Arellano, M., & Bover, O. (1995). Another look at the instrumental variable estimation of error-components models. *Journal of Econometrics*, 68(1), 29-51. doi:https://doi.org/10.1016/0304-4076(94)01642-D
- Arianpoor, A., & Naeimi Tajdar, S. S. (2022). The relationship between firm risk, capital structure, cost of equity capital, and social and environmental sustainability during the COVID-19 pandemic. *Journal of Facilities Management, ahead-of-print*(ahead-of-print). doi:10.1108/JFM-11-2021-0148
- Azhari, N. K. M., Mahmud, R., & Shaharuddin, S. N. H. (2022). Capital Structure of Malaysian Companies: Are They Different During the COVID-19 Pandemic? *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(4), 239-250.
- Carletti, E., Oliviero, T., Pagano, M., Pelizzon, L., & Subrahmanyam, M. G. (2020). The COVID-19 Shock and Equity Shortfall: Firm-Level Evidence from Italy. *The Review of Corporate Finance Studies*, 9(3), 534-568. doi:10.1093/rcfs/cfaa014
- Demirgüç-Kunt, A., Martinez Peria, M. S., & Tressel, T. (2015). The impact of the global financial crisis on firms' capital structure. *World Bank Policy Research Working Paper*(7522). doi:https://ssrn.com/abstract=2706884
- Drobetz, W., Schilling, D. C., & Schröder, H. (2015). Heterogeneity in the Speed of Capital Structure Adjustment across Countries and over the Business Cycle. *European Financial Management*, 21(5), 936-973. doi:https://doi.org/10.1111/eufm.12048
- Dudley, E. (2007). Testing Models of Dynamic Trade Off Theory. *SSRN Electronic Journal*. doi:10.2139/ssrn.1030119
- Fama, E. F., & French, K. R. (2002). Testing Trade-Off and Pecking Order Predictions about Dividends and Debt. *The Review of Financial Studies*, 15(1), 1-33. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2696797>
- Flannery, M. J., & Rangan, K. P. (2006). Partial adjustment toward target capital structures. *Journal of Financial Economics*, 79(3), 469-506. doi:https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2005.03.004

- Francis, B. B., García, R. E., & Sharma, Z. (2020). Impact of COVID-19 on corporate debt structure: Cross country evidence. *SSRN Electron Journal*. doi:<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3666684>
- Haque, S., & Varghese, R. (2021). The COVID-19 Impact on Corporate Leverage and Financial Fragility. *SSRN Electron Journal*. doi:10.2139/ssrn.3867371
- Harrison, B., & Widjaja, T. W. (2014). The Determinants of Capital Structure: Comparison between Before and After Financial Crisis. *Economic Issues Journal Articles*, 19(2), 55-83. Retrieved from <https://EconPapers.repec.org/RePEc:eis:articl:214harrison>
- Hasan, I., Politsidis, P. N., & Sharma, Z. (2021). Global syndicated lending during the COVID-19 pandemic. *Journal of Banking & Finance*, 133, 106121. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2021.106121>
- Hotchkiss, E., Nini, G., & Smith, D. (2020). Corporate Capital Raising During the COVID Crisis. *SSRN Electron Journal*. doi:10.2139/ssrn.3723001
- Hovakimian, A., Opler, T., & Titman, S. (2001). The Debt-Equity Choice. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 36(1), 1-24. doi:10.2307/2676195
- Iqbal, A., & Kume, O. (2014). Impact of financial crisis on firms' capital structure in UK, France, and Germany. *Multinational Finance Journal*, 18(3/4), 249-280.
- Krieger, K., Mauck, N., & Pruitt, S. W. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on dividends. *Finance Research Letters*, 42, 101910. doi:<https://doi.org/10.1016/j.frl.2020.101910>
- Lee, G. (2006). The effectiveness of international knowledge spillover channels. *European Economic Review*, 50(8), 2075-2088. doi:<https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2005.10.001>
- Mirza, N., Rahat, B., Naqvi, B., & Rizvi, S. K. A. (2020). Impact of Covid-19 on corporate solvency and possible policy responses in the EU. *The Quarterly Review of Economics and Finance*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.qref.2020.09.002>
- Modigliani, F., & Miller, M. H. (1958). The cost of capital, corporation finance and the theory of investment. *The American economic review*, 48(3), 261-297. doi:<https://www.jstor.org/stable/1809766>
- Myers, S. C., & Majluf, N. S. (1984). Corporate financing and investment decisions when firms have information that investors do not have. *Journal of Financial Economics*, 13(2), 187-221. doi:[https://doi.org/10.1016/0304-405X\(84\)90023-0](https://doi.org/10.1016/0304-405X(84)90023-0)
- Öztekin, Ö., & Flannery, M. J. (2012). Institutional determinants of capital structure adjustment speeds. *Journal of Financial Economics*, 103(1), 88-112. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2011.08.014>
- Pettenuzzo, D., Sabbatucci, R., & Timmermann, A. (2020). Dividend suspensions and cash flows during the Covid-19 pandemic: A dynamic econometric model. *Swedish House of Finance Research Paper*(20-18). doi:<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3628608>
- Shiau, H.-L., Chang, Y.-H., & Yang, Y.-J. (2018). The Cash Holdings and Corporate Investment Surrounding Financial Crisis: The Cases of China and Taiwan. *The Chinese Economy*, 51(2), 175-207. doi:10.1080/10971475.2018.1447833
- Sutrisno, B. (2021). COVID-19 and Corporate Cash Holdings in Indonesia. *Indonesian Financial Review*, 1(1), 11-17. doi:<https://doi.org/10.55538/ifr.v1i1.2>

- Tawiah, B., & Keefe, M. O. C. (2020). Cash Holdings and Corporate Investment: Evidence from COVID-19. *SSRN Electron Journal*. doi:10.2139/ssrn.3712767
- Usheva, M., & Vagner, L. (2021). *Earnings Management as a Tool of Bankruptcy Prevention during Global Pandemic of COVID-19*. Paper presented at the SHS Web of Conferences.
- Vithessonthi, C., & Tongurai, J. (2015). The effect of firm size on the leverage–performance relationship during the financial crisis of 2007–2009. *Journal of Multinational Financial Management*, 29, 1-29. doi:https://doi.org/10.1016/j.mulfin.2014.11.001
- Vo, T. A., Mazur, M., & Thai, A. (2022). The impact of COVID-19 economic crisis on the speed of adjustment toward target leverage ratio: An international analysis. *Finance Research Letters*, 45, 102157. doi:https://doi.org/10.1016/j.frl.2021.102157
- Xiong, H., Shi, W., Xu, S., & Shen, H. (2021). Impact of COVID-19 on corporate liabilities in the energy & power industry. *Energy Research Letters*, 2(1), 1-4. doi:https://doi.org/10.46557/001c.18936
- Yasir, M., & Alabassi, Z. (2020). The role of financial flexibility in facing the financial failure caused by the corona pandemic: an analytical study of a sample of companies listed on the iraqi stock exchange. *Journal of Critical Reviews*, 7, 2394-5125. doi:10.31838/jcr.07.10.295
- Zeitun, R., Temimi, A., & Mimouni, K. (2017). Do financial crises alter the dynamics of corporate capital structure? Evidence from GCC countries. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 63, 21-33. doi:https://doi.org/10.1016/j.qref.2016.05.004
- Zheng, M. (2022). Is cash the panacea of the COVID-19 pandemic: Evidence from corporate performance. *Finance Research Letters*, 45, 102151. doi:https://doi.org/10.1016/j.frl.2021.102151

HALAMAN INI DIKOSONGKAN



Journal Economic Insights

Journal homepage: <https://jei.uniss.ac.id/>
ISSN Online : 2685-2446

DETERMINAN TAX AVOIDANCE (Studi Empiris di Perusahaan Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2016-2020)

Shofiatul Mila^[1], Umi Chalimatur Rochima^[2]

^{[1][2]} Prodi Akuntansi/Universitas Selamat Sri
millashofiatul@gmail.com^[1]

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 04 Agustus 2023

Disetujui pada 10 Agustus 2023

Dipublikasikan pada 11 Agustus 2023

Kata Kunci:

Penghindaran pajak, profitabilitas, leverage, pertumbuhan penjualan, pemanfaatan aset, dan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR).

ABSTRAK

Tujuan riset ini untuk mengetahui pengaruh Profitabilitas, Leverage, pertumbuhan penjualan, intensitas aset tetap dan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) untuk penghindaran pajak. Penelitian ini menggunakan sampel perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2016-2020. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Jumlah perusahaan manufaktur subsektor makanan dan minuman yang dijadikan populasi dalam penelitian adalah 31 perusahaan. Berdasarkan metode penelitian target sampling, total data penelitian adalah 60 perusahaan dari 12 perusahaan dengan periode follow up. dari usia 5 tahun. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah penghindaran pajak. Variabel bebas atau independent dalam penelitian ini ialah profitabilitas, leverage, pertumbuhan penjualan, fixed asset intensity, dan Corporate Social Responsibility (CSR). Hasil penelitian menunjukkan sebagian dengan menggunakan uji t bahwa profitabilitas tidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak, leverage tidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak, pertumbuhan penjualan berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak, intensitas aset tetap berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak dan tanggung jawab sosial perusahaan. (CSR) berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak.

PENDAHULUAN

Perpajakan Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 16 Tahun 2009 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan, disebutkan bahwa pajak adalah sumbangan wajib kepada negara orang pribadi atau badan hukum yang dapat dipaksakan berdasarkan undang-undang dengan timbal balik tidak langsung, dan digunakan untuk kepentingan umum dalam ukuran besar – besar mensejahterakan rakyat. Pajak termasuk sumber utama penerimaan pemerintah, terkhusus dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan

masyarakat melalui pembangunan dan peningkatan fasilitas umum. Dengan demikian, pajak memainkan peran penting dalam perekonomian negara, namun pendapatan pemerintah dari pajak tidak pernah mencapai tingkat yang diharapkan. Berikut tabel data target dan realisasi penerimaan pajak tahun 2015-2020.

Tabel 1.1
Rencana penerimaan pajak tahun 2015-2020 dan pelaksanaannya

tahun	Penerimaan pajak yang ditargetkan (triliun rupiah)	Realisasi Pajak (triliun rupiah)	Efisiensi Pemungutan Pajak (Persentase)
2015	1294	1055	81,5%
2016	1539	1283	83,4%
2017	1283	1.147	89,4%
2018	1424	1315.9	92%
2019	1577.6	1332.1	84,4%
2020	1198.82	1069.98	89,25%

Dari tabel di atas terlihat bahwa pelaksanaan penerimaan perpajakan di Indonesia tahun 2015-2020. tidak mencapai indikator yang direncanakan atau target, dan efisiensi pemungutan pajak berfluktuasi dari tahun 2015-2018. meningkat, kemudian tahun 2019 menurun, dan tahun 2020 meningkat, namun masih lebih rendah dari efisiensi pemungutan pajak tahun 2018 yaitu sebesar 92%, hal ini menandakan bahwa penerimaan negara dari pajak belum terlaksana secara optimal.

Penerimaan pajak juga dapat dilihat dari *tax ratio*. Semakin tinggi penerimaan pajak suatu negara, semakin tinggi tarif pajaknya. Tarif pajak adalah kemampuan pemerintah untuk memungut atau menyerap penerimaan pajak. mengembalikan produk domestik bruto (PDB) dari penduduk dalam bentuk pajak. Kementerian Keuangan (Kemenkeu) menyatakan bahwa rasio pajak terhadap produk domestik bruto (PDB) menurun dari tahun 2016 ke tahun 2020, yaitu sebesar 10,37% pada tahun 2016, kemudian turun menjadi 9,89% pada tahun 2017 dan sedikit meningkat menjadi 10,24% pada tahun 2017. 2018, turun lagi menjadi 9,76% di tahun 2019 dan turun menjadi 8,33% di tahun 2020 ().

Penurunan tarif pajak disebabkan keengganan masyarakat untuk membayar pajak, padahal pajak dianggap sebagai beban yang wajib dibayar oleh wajib pajak. Bagi wajib pajak badan atau badan khususnya, pajak yang dibayarkan merupakan beban yang dapat mengurangi laba bersih, sedangkan tujuan utama perusahaan adalah memaksimalkan keuntungan. Oleh karena itu, perusahaan akan berusaha untuk membayar pajak sesedikit mungkin dengan menerapkan perencanaan pajak melalui penggelapan pajak. Penghindaran pajak (*tax avoidance*) adalah cara untuk menghindari pembayaran pajak yang dilakukan oleh wajib pajak secara legal dengan cara mengurangi jumlah pajak yang harus dibayar tanpa melanggar undang-undang perpajakan atau dengan kata lain menemukan celah regulasi (Swigly dan Sukartha, 2015).

Fenomena penghindaran pajak terlihat dari laporan Tax Justice Network, Indonesia memperkirakan kerugian hingga Rs. 68,7 triliun per tahun, di mana seluruh rupee. 67,6 triliun merupakan hasil penghindaran pajak perusahaan di Indonesia. Sedangkan sisanya Rp 1,1 triliun berasal dari wajib pajak orang pribadi.(www.kontan.co.id). Fenomena penghindaran pajak di Indonesia lainnya terjadi pada subsektor makanan dan minuman. Di bawah ini adalah contoh perusahaan yang berusaha menghindari pajak, yaitu PT. Indofood Sukses Makmur Tbk dan PT. Coca Cola Indonesia (CCI).

Kasus penghindaran pajak di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk diinformasikan biaya sebesar Rp 1,3 miliar dan kasusnya bermula saat PT. Indofood Sukses Makmur Tbk (INDF) mendirikan perusahaan baru dan mengalihkan aset, kewajiban dan operasi divisi Mi (pabrik mie instan) ke PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk (ICBP). Dapat dikatakan memperluas bisnis untuk menghindari pajak. Namun, seiring

pertumbuhan bisnis, *Revenue General* (JP) masih memutuskan bahwa perusahaan harus terus membayar \$1,3 miliar pajak terhutang.(www.gresnews.com).

Selain itu, kasus penghindaran pajak di PT. Coca Cola Indonesia (CCI) pada tahun 2014, saat perusahaan dipercaya melakukan perencanaan pajak, menghasilkan pengurangan beban pajak yang dibayarkan sebesar Rp 49,24 miliar. Direktorat Jenderal Pajak melakukan analisis, akibatnya perusahaan mengelola pajak untuk mengurangi beban pajak yang seharusnya disetorkan kepada negara. Jum. CCI mengelola pajak dengan meminimalkan biaya penghasilan kena pajak melalui tambahan belanja iklan tahun 2002-2006 sebesar Rp 566,84 miliar. Menurut Ditjen Pajak, total penghasilan kena pajak perseroan sebesar Rp603,48 miliar, namun perhitungannya sebesar Rp492,59 miliar. Sehingga terdapat selisih sebesar Rp 49,24 miliar yang merupakan kerugian PT. CCI. (www.kompas.com).

Beberapa faktor diyakini mempengaruhi praktik penghindaran pajak, termasuk profitabilitas, leverage, pertumbuhan penjualan, pemanfaatan aset dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR). Faktor rentabilitas yang pertama ialah rasio keuangan yang dapat mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba. Tingkat keuntungan perusahaan yang lebih tinggi berkontribusi pada tingkat penghindaran pajak yang tinggi, karena perusahaan dengan keuntungan besar akan lebih mungkin memanfaatkan kekurangan dalam pengelolaan pengeluaran pajaknya (Dewinta dan Setiawan, 2016). Hal ini sesuai dengan penelitian Novriyanti dan Dalam (2020) dan Devinta dan Setiawan (2016) yang menunjukkan bahwa laba berpengaruh positif terhadap penggelapan pajak. Namun berbeda dengan temuan Antari dan Setiawan (2020) yang menyatakan laba tidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak.

Faktor kedua adalah leverage, yaitu rasio keuangan yang mengukur kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka panjang dan jangka pendek. Tingkat leverage yang tinggi menghasilkan pembiayaan utang dalam jumlah besar, yang mengarah pada biaya bunga, dan biaya bunga berkontribusi pada biaya pajak yang lebih rendah (Dharma dan Ardiana, 2016). Dengan demikian, perusahaan dengan leverage tinggi menunjukkan kecenderungan manajer untuk menghindari membayar pajak. Hal ini sejalan dengan penelitian Mahdiana dan Amin (2020) serta Pajriansyah dan Firmansyah (2017) yang menunjukkan bahwa leverage berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak. Namun berbeda dengan penelitian Tanjay dan Nazir (2021) yang menyatakan bahwa leverage tidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak.

Faktor ketiga adalah pertumbuhan penjualan, yaitu perubahan penjualan yang dapat mencerminkan prospek dan keuntungan perusahaan di masa yang akan datang. Pertumbuhan penjualan yang meningkat akan mengakibatkan perusahaan memperoleh keuntungan yang lebih banyak, sehingga perusahaan akan berusaha untuk menghindari pajak.(Devinta dan Setiawan, 2016). Penelitian Mariani (2020) dan Devinta dan Setiawan (2016) menunjukkan bahwa sales growth berpengaruh positif terhadap *tax avoidance*. Namun berbeda dengan temuan Novriyanti dan Dalam (2020) yang menyatakan bahwa *sales growth* tidak berpengaruh terhadap *tax avoidance*.

Faktor keempat adalah intensitas aset tetap yaitu investasi perusahaan pada aset tetapnya untuk mendapatkan keuntungan, semakin tinggi aset tetap akan mempengaruhi biaya penyusutan yang semakin tinggi, sehingga nilai pajak yang dibayarkan berkurang. Semakin tinggi aktiva tetap yang dimiliki perusahaan, semakin besar peluang perusahaan untuk menghindari pajak. Hal ini sesuai dengan penelitian Anindyka et al (2018) dan Dharma dan Noviri (2017) yang menyatakan bahwa intensitas penggunaan aset tetap berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak. Namun berbeda dengan hasil penelitian Novriyanti dan Dalam (2020) yang berpendapat bahwa intensitas penggunaan aktiva tetap tidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak.

Faktor tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang kelima adalah tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat dan lingkungan. Semakin tinggi tingkat pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), semakin tinggi pula tingkat penghindaran pajak perusahaan. Studi Murwaningtyas (2019) dan Hidayati dan Fidiana (2017) menunjukkan bahwa CSR berpengaruh positif terhadap penggelapan pajak. Hal ini berbeda dengan penelitian Darmayanti dan Merkusiwati (2019) yang menyatakan bahwa CSR tidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak.

Subsektor produksi makanan dan minuman yang merupakan salah satu sektor prioritas pembangunan untuk transisi menuju digitalisasi. Industri makanan dan minuman telah memantapkan dirinya sebagai salah satu sektor unggulan karena kinerjanya yang luar biasa. Hal ini terlihat dari kontribusinya terhadap pertumbuhan PDB industri pengolahan nonmigas, pada tahun 2019 sebesar 36,40%, dan pada tahun 2020 meningkat menjadi 38,29%. Industri makanan juga berkontribusi terhadap ekspor industri pengolahan nonmigas, dimana pada tahun 2019 nilai ekspor mencapai 27,36 miliar dolar AS, dan pada tahun 2020 nilai ekspor meningkat sebesar 31,17 miliar dolar AS. Selain itu, investasi signifikan sebesar Rp 50,48 triliun terealisasi pada industri makanan dan minuman pada tahun 2020 ().

Data penelitian diperoleh dari laporan keuangan tahunan perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), dengan periode pengamatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah tahun 2016 sampai dengan tahun 2020. Berdasarkan hal tersebut di atas, tampak adanya perbedaan hasil beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi praktik penghindaran pajak. Selain itu, fenomena penggelapan pajak terjadi pada beberapa perusahaan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lain dengan judul "Determinan Tax Avoidance" pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di BEI Pada Tahun 2016-2020.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Teori Akuntansi Positif (*Positive Accounting Theory*)

Menurut Watts dan Zimmerman (1990), teori akuntansi positif menjelaskan kebijakan dan praktik akuntansi di perusahaan dan bagaimana memprediksi kebijakan yang akan dipilih manajer dalam keadaan tertentu di masa depan. Kebijakan akuntansi yang akan dipilih tentu saja didasarkan pada jumlah laba yang diperoleh dan biaya spesifik yang terkait dengan berbagai individu dalam perekonomian dan alokasi sumber daya. Beberapa hipotesis teori akuntansi positif, salah satunya adalah hipotesis biaya politik, yang secara akurat menggambarkan penelitian ini. Hal ini dikarenakan semakin besar biaya politik suatu perusahaan, maka semakin besar kemungkinan manajer perusahaan akan memilih metode akuntansi yang menunda atau menahan laba dari periode sekarang ke periode selanjutnya. (Budiadnyani, 2020).

Teori legitimasi (teori legitimasi)

Teori legitimasi adalah teori yang berfokus pada interaksi antara perusahaan dan pemangku kepentingan. Perusahaan membutuhkan legitimasi atau pengakuan dari investor, kreditur, konsumen, pemerintah, dan masyarakat agar dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan beroperasi secara konsisten dengan nilai-nilai keadilan dan norma-norma Masyarakat, (Richardson, 2013). Kegiatan *Corporate Social Responsibility* (CSR) merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap masyarakat sekitar. Perusahaan yang agresif pajak akan mengungkapkan informasi tambahan terkait kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) di berbagai bidang untuk mengurangi kekhawatiran publik, seperti:

Penghindaran pajak

Penghindaran pajak merupakan upaya untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan hutang pajak yang harus dibayar perusahaan tanpa melanggar peraturan perpajakan yang ada (Heryuliani, 2015). Penghindaran pajak diukur dengan rumus (Yoehana, 2013):

$$\text{Tarif pajak efektif (ETR)} = \frac{\text{beban pajak}}{\text{Laba sebelum pajak}} \times 100\%$$

Profitabilitas

Menurut Heri (2016), profitabilitas adalah rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba selama periode operasi tertentu. Keuntungan diukur dengan rumus:

$$\text{Pengembalian aset} = \frac{\text{Laba bersih} \times 100\%}{\text{Total aset}}$$

Leverage

Menurut Kurniasih dan Sari (2013), leverage adalah rasio yang mengukur kemampuan utang perusahaan baik jangka panjang maupun jangka pendek untuk membiayai aset perusahaan. Leverage diukur dengan menggunakan rumus (Kasmir, 2008):

$$\text{Rasio utang terhadap aset} = \frac{\text{Hutang total} \times 100\%}{\text{Kuantitas sumber daya}}$$

Pertumbuhan penjualan

Pertumbuhan penjualan terhadap penggelapan pajak. Pertumbuhan penjualan adalah perubahan kenaikan atau penurunan penjualan dari tahun ke tahun (Eny, 2016). Pertumbuhan penjualan diukur dengan rumus (Arfan, 2016):

$$\text{Pertumbuhan Penjualan (G)} = \frac{\text{St1} - (\text{St-1}) \times 100\%}{\text{St-1}}$$

Informasi:

St1 : Penjualan bersih selama setahun.

St-1 : penjualan bersih tahun sebelumnya.

Intensitas Aset Tetap

Menurut Jamaludin (2020), intensitas modal menggambarkan seberapa besar perusahaan menginvestasikan asetnya dalam bentuk aset tetap. Intensitas aktiva tetap diukur dengan rumus (Darmadi, 2013):

$$\text{Intensitas Aset Tetap} = \frac{\text{Total Aset Tetap} \times 100\%}{\text{Kuantitas sumber daya}}$$

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR)

Menurut Hoi et al, (2013), tanggung jawab sosial perusahaan atau *corporate social responsibility* adalah keyakinan akan tindakan yang dianggap benar, yang tidak hanya memperhitungkan masalah ekonomi, tetapi juga lingkungan, sosial dan dampak eksternal lainnya dari tindakan perusahaan. *Corporate Social Responsibility* (CSR) dapat diukur dengan menggunakan checklist terkait pelaporan berdasarkan Global Reporting Initiative (GRI) G4. Rumus perhitungan CSRI (Pradipta dan Supriyadi, 2015):

$$\text{CSRI}_i = \frac{\sum X_{yi}}{I_{ni}}$$

Informasi:

CSRI_i: Indeks Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan yang Luas.

$\sum X_{yi}$: Nilai 1 = jika elemen y diperluas; nilai 0 = jika elemen y tidak ditemukan.

I_{ni} : Jumlah produk untuk perusahaan.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh laba pada penghindaran pajak.

Profitabilitas merupakan rasio keuangan yang mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan (Kasmir, 2008). Semakin tinggi tingkat keuntungan maka semakin besar keuntungan yang diterima perusahaan, dan biaya pajak yang harus ditanggung perusahaan juga akan semakin besar. Oleh karena itu, perusahaan akan berusaha meminimalkan biaya pajak yang harus dibayar dengan menerapkan perencanaan pajak melalui penghindaran pajak.

H1 : Profitabilitas berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak.

Pengaruh leverage pada penghindaran pajak.

keuntungan merupakan rasio yang dapat mengukur kemampuan utang jangka panjang dan jangka

pendek untuk mendanai aset perusahaan (Fadila, 2017). Tingkat leverage yang tinggi mencerminkan pembiayaan utang dalam jumlah besar, yang memerlukan biaya bunga. Biaya bunga yang besar akan dikurangkan dari penghasilan kena pajak, yang akan mengurangi beban pajak perusahaan. Dengan demikian, tingkat leverage yang tinggi mencerminkan keinginan perusahaan untuk menghindari pembayaran pajak.

H2: Leverage berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak.

Pengaruh pertumbuhan penjualan pada penghindaran pajak.

Pertumbuhan penjualan adalah perubahan kenaikan atau penurunan penjualan dari tahun ke tahun (Eny, 2016). Pertumbuhan penjualan yang meningkat akan mendatangkan keuntungan yang lebih banyak, sehingga beban pajak perusahaan juga akan lebih besar. Perusahaan kemudian akan cenderung menghindari pembayaran pajak untuk meminimalkan beban pajak yang ditanggungnya.

H3 : Sales growth berpengaruh positif terhadap tax avoidance.

Pengaruh intensitas penggunaan aktiva tetap terhadap penghindaran pajak.

Intensitas aset tetap adalah seberapa besar kekayaan perusahaan yang diinvestasikan dalam aset tetap (Jamaludin, 2020). Semakin banyak aktiva tetap yang dimiliki perusahaan maka semakin besar biaya penyusutan yang akan dikeluarkan, sehingga hal ini dapat mengurangi laba dan beban pajak yang harus dibayar akan semakin sedikit. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat intensitas penggunaan aktiva tetap, maka semakin besar pula upaya perusahaan untuk melakukan penghindaran pajak.

H4 : Intensitas penggunaan aktiva tetap berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak.

Pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan terhadap penghindaran pajak.

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) yaitu, tanggung jawab sosial perusahaan atas dampak keputusan dan aktivitas mereka terhadap masyarakat dan lingkungan (Wardani dan Purwaningrum, 2018). Semakin tinggi eksposur tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), semakin tinggi upaya penghindaran pajak perusahaan. Hal ini dikarenakan biaya yang dikeluarkan dalam kegiatan *corporate social responsibility (CSR)* akan mengurangi keuntungan dan beban pajak yang harus dibayar perusahaan menjadi lebih sedikit.

H5 : *Corporate Social Responsibility (CSR)* berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang mengacu pada perhitungan dan analisis data yang berupa angka-angka dengan menggunakan rumus tertentu. Menurut Sugiyono (2015:8) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini yaitu perusahaan manufaktur sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2016-2020. Dan Jumlah populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 31 perusahaan.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling method* yaitu terdapat kriteria-kriteria untuk pengambilan sampel dengan cara sebagai berikut:

1. Perusahaan manufaktur sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2016-2020.
2. Perusahaan manufaktur sub sektor makanan dan minuman yang mempublikasikan laporan tahunan selama periode 2016-2020.
3. Perusahaan manufaktur sub sektor makanan dan minuman yang memiliki data lengkap terkait dengan variabel penelitian.
4. Perusahaan manufaktur sub sektor makanan dan minuman yang tidak mengalami kerugian pada tahun 2016-2020.

5. Perusahaan manufaktur sub sektor makanan dan minuman yang laporan keuangannya menggunakan mata uang rupiah.
6. Nilai ETR yang dimiliki perusahaan kurang dari satu.

Berdasarkan pemilihan sampel penelitian dengan metode purposive sampling dan yang memenuhi kriteria ada 12 perusahaan selama lima tahun sehingga jumlah sampel sebanyak 60. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data sekunder berupa laporan tahunan perusahaan manufaktur sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2016-2020, yang dapat di unduh melalui website BEI (www.idx.co.id) dan website perusahaan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik untuk menguji model regresi berdistribusi normal, tidak ada masalah multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, kemudian uji regresi linier berganda, uji hipotesis (uji parsial t dan uji koefisien determinasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif yang digunakan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data masing-masing variabel yang dilihat dari nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi (Ghozali, 2016:19). Adapun nilai statistik deskriptif variabel penelitian disajikan dalam tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Statistik Deskriptif Tahun 2016-2020

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Profitabilitas (X1)	60	.0132	.2229	.091933	.0558121
Leverage (X2)	60	.0002	1.0751	.411201	.1887807
Pertumbuhan Penjualan (X3)	60	-.3395	.3778	.065857	.1198665
Intensitas Aset Tetap (X4)	60	.0592	.6341	.354369	.1619795
CSR (X5)	60	.1429	.4505	.315201	.0766296
Penghindaran Pajak (Y)	60	.0320	.3429	.239675	.0598213
Valid N (listwise)	60				

Sumber : hasil output SPSS 23 for windows

Hasil uji diatas menunjukkan jumlah sampel (N) adalah 60, pada variabel penghindaran pajak (Y) dengan nilai minimum sebesar 0,0320 pada PT. Budi Starch & Sweetener Tbk (2020), nilai maximum sebesar 0,3429 pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk (2016), nilai rata-rata (mean) sebesar 0,239675 dan standar deviasi sebesar 0,0598213 yang berarti nilai rata-rata lebih tinggi dari nilai standar deviasi hal tersebut menunjukkan sebaran data relatif kecil. Variabel profitabilitas (X₁) dengan nilai minimum sebesar 0,0132 pada PT. Budi Starch & Sweetener Tbk (2016), nilai maximum sebesar 0,2229 pada PT. Delta Djakarta Tbk (2019), nilai rata-rata (mean) sebesar 0,091933 dan standar deviasi sebesar 0,0558121 yang berarti nilai rata-rata lebih tinggi dari nilai standar deviasi hal tersebut menunjukkan sebaran data relatif kecil. Variabel *leverage* (X₂) dengan nilai minimum sebesar 0,0002 pada PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk (2019), nilai

maximum sebesar 1,0751 pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk (2016), nilai rata-rata (mean) sebesar 0,411201 dan standar deviasi sebesar 0,1887807 yang berarti nilai rata-rata lebih tinggi dari nilai standar deviasi hal tersebut menunjukkan sebaran data relatif kecil. Variabel pertumbuhan penjualan (X_3) diketahui nilai minimum sebesar -0,3395 pada PT. Delta Djakarta Tbk (2020), nilai maximum sebesar 0,3778 pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk (2017), nilai rata-rata (mean) sebesar 0,065857 dan standar deviasi sebesar 0,1198665 yang berarti nilai rata-rata lebih rendah dari nilai standar deviasi yang artinya sebaran data relatif besar. Variabel intensitas aset tetap (X_4) dengan nilai minimum sebesar 0,0592 pada PT. Delta Djakarta Tbk (2018), nilai maximum sebesar 0,6341 pada PT. Budi Starch & Sweetener Tbk (2017), nilai rata-rata (mean) sebesar 0,354369 dan standar deviasi sebesar 0,1619795 yang berarti nilai rata-rata lebih tinggi dari nilai standar deviasi hal tersebut menunjukkan sebaran data relatif kecil. Variabel *Corporate Social Responsibility (CSR)* (X_5) diketahui nilai minimum sebesar 0,1429 pada PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk (2018), nilai maximum sebesar 0,4505 pada PT. Delta Djakarta Tbk (2020), nilai rata-rata (mean) sebesar 0,315201 dan standar deviasi sebesar 0,0766296 yang berarti nilai rata-rata lebih tinggi dari nilai standar deviasi hal itu menunjukkan sebaran data relatif kecil.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai hubungan distribusi yang normal atau tidak (Ghozali, 2016:154). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* (K-S). Data dikatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.04365423
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.093
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
<u>Asymp. Sig. (2-tailed)</u>		<u>.175^c</u>

Sumber : hasil output SPSS 23 for windows

Hasil Uji Normalitas dapat dilihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,175 > 0,05$ Artinya data diatas terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menganalisa korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2016:103). Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance Value* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance value* $> 0,1$ dan $VIF < 10$ berarti data terbebas dari multikolinieritas antar variabel bebas.

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Profitabilitas (X1)	.279	3.585
Leverage (X2)	.413	2.419
Pertumbuhan Penjualan (X3)	.625	1.600
Intensitas Aset Tetap (X4)	.361	2.771
CSR (X5)	.328	3.051

Sumber : hasil output SPSS 23 for windows

Hasil dari uji multikolinieritas dapat dilihat dari tabel diatas bahwa variabel independen yang terdiri dari variabel profitabilitas, *leverage*, pertumbuhan penjualan, intensitas aset tetap dan *Corporate Social Responsibility (CSR)* mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, maka diambil kesimpulan bahwa data yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:134). Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dengan tingkat nilai signifikansinya > 0,05 pada setiap variabel independen. Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah Uji Glejser dengan menggunakan program pengolahan data. Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glejser:

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Uji Glejser

Model	Unstandardized		Standardize		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	d		
1 (Constant)	.024	.042			.579	.565
Profitabilitas (X1)	-.191	.128	-.363		-1.490	.142
Leverage (X2)	.002	.031	.015		.073	.942
Pertumbuhan Penjualan (X3)	.033	.040	.134		.824	.413
Intensitas Aset Tetap (X4)	.007	.039	.041		.189	.851
CSR (X5)	.062	.086	.161		.716	.477

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : hasil output SPSS 23 for windows

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel profitabilitas nilai signifikan 0,142, *leverage* nilai signifikan 0,942, pertumbuhan penjualan nilai signifikan 0,413, intensitas aset tetap nilai signifikan 0,851 dan CSR nilai signifikan 0,477. Jadi nilai signifikan dari setiap variabel bebas > 0,05 yang artinya bahwa data yang digunakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu (*residual*) pada periode t dengan kesalahan pengganggu (*residual*) pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali 2013:107). Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari autokorelasi. Cara untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi yaitu dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW). Berikut tabelnya:

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684 ^a	.467	.418	.0456305	2.002

Sumber : hasil output SPSS 23 for windows

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat dari tabel diatas diperoleh nilai DW menunjukkan angka 2,002 dengan total data (n) sebanyak 60, dan variabel independen (k) sebanyak 5 maka diperoleh dari tabel Durbin-Watson, nilai dL (batas bawah) sebesar 1,4083 dan nilai dU (batas atas) sebesar 1,7671. Perhitungan nilai 4-dU yaitu 4-1,7671 sebesar 2,2329. Dengan demikian menunjukkan model regresi dengan nilai 1,7671 < 2,002 < 2,2329 atau dU < DW < 4-dU yang berarti data terbebas dari autokorelasi.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Uji ini untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji statistik t dipakai untuk menilai signifikansi atau koefisien atas pengaruh secara individual variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikan < 0,05 artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian dari uji regresi parsial atau uji t (Ghozali, 2016):

Tabel 6
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.650	.066		9.832	.000
Profitabilitas (X1)	-.027	.202	-.025	-.132	.896
Leverage (X2)	-.032	.049	-.101	-.656	.515

Pertumbuhan Penjualan (X3)	-.142	.063	-.285	-2.265	.028
Intensitas Aset Tetap (X4)	-.321	.061	-.870	-5.263	.000
CSR (X5)	-.860	.135	-1.102	-6.352	.000

Sumber : hasil output SPSS 23 for windows

Berdasarkan pada tabel uji hipotesis dapat dirumuskan model regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

$$Y = 0,650 - 0,027 X_1 - 0,032 X_2 - 0,142 X_3 - 0,321 X_4 - 0,860 X_5 + e$$

Dari tabel hasil olah data yang ditampilkan diatas, maka akan diperoleh analisis uji t sebagai berikut:

a. Profitabilitas

Profitabilitas dalam penelitian ini diukur dengan *Return On Asset* (ROA). Berdasarkan hasil analisis uji t, diketahui nilai sig. 0,896 > 0,05 yang berarti secara individual profitabilitas tidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak, maka kesimpulannya H₁ ditolak.

b. Leverage

Leverage dalam penelitian ini diukur dengan *Debt to Assets Ratio* (DAR). Berdasarkan hasil analisis uji t, diketahui nilai sig. 0,515 > 0,05 yang berarti bahwa secara individual *Leverage* tidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak, maka kesimpulannya H₂ ditolak.

c. Pertumbuhan penjualan

Pertumbuhan penjualan dalam penelitian ini diukur dengan rumus penjualan bersih tahun berjalan dikurangi penjualan bersih sebelumnya dibagi penjualan bersih sebelumnya. Berdasarkan hasil analisis uji t, diketahui nilai sig. 0,028 < 0,05 yang berarti secara individual pertumbuhan penjualan berpengaruh terhadap penghindaran pajak, maka kesimpulannya H₃ diterima.

d. Intensitas aset tetap

Intensitas aset tetap dalam penelitian ini diukur dengan hasil pembagian total aset tetap terhadap total aset. Berdasarkan hasil analisis uji t, diketahui nilai sig. 0,000 < 0,05 yang berarti secara individual intensitas aset tetap berpengaruh terhadap penghindaran pajak, maka kesimpulannya H₄ diterima.

e. Corporate Social Responsibility (CSR)

Corporate Social Responsibility (CSR) dalam penelitian ini diukur menggunakan *check list* yang mengacu pada pelaporan berdasarkan *Global Reporting Initiative* (GRI) G4. Hasil analisis uji t, diketahui nilai sig. 0,000 < 0,05 yang berarti secara individual *Corporate Social Responsibility* (CSR) berpengaruh terhadap penghindaran pajak, maka kesimpulannya H₅ diterima.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dipergunakan untuk mengukur besarnya kekuatan model didalam menjelaskan variasi variabel terikat (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*. Berikut tabel hasil pengujian:

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.467	.418	.0456305

Sumber : hasil output SPSS 23 for windows

Pada tabel memperlihatkan nilai uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil *Adjusted R Square* 0,418. Hal ini menunjukkan pengaruh variabel independen yang meliputi profitabilitas, *leverage*, pertumbuhan penjualan, intensitas aset tetap dan *Corporate Social Responsibility (CSR)* terhadap variabel dependen yaitu penghindaran pajak yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini yaitu sebesar 41,8% sedangkan sisanya yaitu sebesar 58,2% dipengaruhi oleh faktor variabel independen lainnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Profitabilitas Terhadap Penghindaran Pajak

Berdasarkan hasil studi parsial atau uji statistik variabel profitabilitas yang diukur dengan *return on assets (ROA)* diberikan nilai signifikansi $0,896 > 0,05$ yang berarti profitabilitas tidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak, dan diketahui koefisien regresi profitabilitas adalah $-0,027$ dengan arah negatif untuk ETR. Menurut teori bahwa tarif pajak efektif berbanding terbalik dengan penghindaran pajak, maka nilai koefisien regresi keuntungan dapat dibaca sebesar $0,027$ (berarah positif) pada penghindaran pajak. Walaupun nilai koefisien regresi memiliki bias positif terhadap penghindaran pajak, seperti yang diharapkan, nilai $\text{sig} > 0,05$, sehingga hasil uji t menunjukkan bahwa bahwa profitabilitas tidak mempengaruhi ETR atau penghindaran pajak. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) ditolak.

Hal ini dikarenakan perusahaan dengan laba yang lebih tinggi akan mampu mengelola aset perusahaan dan membayar pajak, atau menunjukkan bahwa tingkat kesadaran masyarakat akan kewajiban membayar pajak semakin meningkat, sehingga ROA yang tinggi menandakan bahwa perusahaan telah menggunakan asetnya secara efisien. dan efisien. efisien dan perusahaan dapat membayar biaya-biaya perusahaan termasuk beban pajaknya, sehingga perusahaan dengan nilai ROA tinggi akan lebih memilih untuk membayar beban pajak daripada melakukan tindakan penghindaran pajak (Maulani et al, 2021).). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Antari dan Setiawan (2020) yang menyatakan bahwa laba tidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak.

Pengaruh *Leverage* Terhadap Penghindaran Pajak

Berdasarkan hasil studi parsial atau uji statistik, variabel *leverage* yang diukur dengan *debt to asset ratio (DAR)* memperoleh nilai signifikan sebesar $0,515 > 0,05$ yang artinya *leverage* tidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak dan diketahui . bahwa faktor regresi *leverage* sebesar $-0,032$ dengan arah negatif untuk ETR. Sesuai dengan teori bahwa tarif pajak efektif berbanding terbalik dengan penghindaran pajak, nilai koefisien regresi *leverage* dapat dianggap sama dengan $0,032$ (berarah positif) dalam penghindaran pajak. Walaupun nilai koefisien regresi memiliki bias positif terhadap penghindaran pajak, seperti yang diharapkan, nilai $\text{sig} > 0,05$, sehingga hasil uji t menunjukkan bahwa bahwa *leverage* tidak memengaruhi ETR atau penghindaran pajak. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) ditolak.

Hal ini mungkin karena entitas dengan *leverage* yang terlalu besar akan membuat entitas tersebut terlihat buruk, sehingga entitas tersebut akan lebih konservatif dalam pelaporan keuangan operasi entitas tersebut. Utang berlebih juga dapat menimbulkan risiko gagal bayar dan mengganggu kelangsungan bisnis suatu organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar organisasi menggunakan dana pinjaman untuk operasi daripada untuk penghindaran pajak, sehingga organisasi dapat mencari jalan lain atau mengambil tindakan. keunggulan keunggulan lainnya. celah pajak. (Suryani, 2020). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Tanjay dan Nazir (2021) yang menyatakan bahwa *leverage* tidak berpengaruh terhadap penghindaran pajak.

Pengaruh Pertumbuhan Penjualan Terhadap Penghindaran Pajak

Menurut hasil studi parsial atau uji statistik t, variabel pertumbuhan penjualan yang diukur dengan rumus penjualan bersih tahun berjalan dikurangi penjualan bersih tahun sebelumnya dibagi penjualan bersih tahun sebelumnya memperoleh nilai signifikan sebesar $0,028 < 0,05$ yang berarti bahwa pertumbuhan penjualan mempengaruhi penghindaran pajak, dan koefisien regresi *sales growth* diketahui sebesar $-0,142$ yang berarti *sales growth* berpengaruh negatif terhadap ETR. Menurut teori ETR berbanding terbalik dengan penghindaran pajak, sehingga nilai koefisien regresi pertumbuhan penjualan dapat dibaca sebesar $0,142$ (berarah positif) untuk penghindaran pajak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *sales growth* berpengaruh positif terhadap tax avoidance. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Pertumbuhan penjualan yang meningkat akan membuat laba perusahaan semakin tinggi dan menambah beban pajak yang harus dibayar, sehingga perusahaan akan berusaha mengurangi beban pajak dengan melakukan penghindaran pajak. Menurut teori akuntansi positif dan hipotesis biaya politik, perusahaan dengan laba besar cenderung menanggung biaya politik yang lebih tinggi daripada perusahaan dengan laba kecil. Oleh karena itu, perusahaan akan cenderung mengelola laba untuk mengurangi biaya politik yang dikeluarkan perusahaan. Perusahaan dengan pertumbuhan penjualan meningkat, laba juga meningkat, maka perusahaan akan membebaskan biaya produksi yang besar untuk memperkecil laba usaha atau mencatat pembuangan yang berlebihan dari bahan baku dalam industri manufaktur untuk mengurangi laba kena pajak sehingga memperkecil beban pajak yang ditanggung oleh perusahaan (Hoque dkk, 2011). Hal ini didukung oleh penelitian dari Mariani (2020) serta Dewinta dan Setiawan (2016), menunjukkan pertumbuhan penjualan berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak.

Pengaruh Intensitas Aset Tetap Terhadap Penghindaran Pajak

Berdasarkan hasil studi parsial atau uji statistik, variabel intensitas aset tetap yang diukur dengan membagi total aset tetap dengan total aset memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel intensitas aset tetap berpengaruh terhadap penghindaran pajak, dan diketahui koefisien regresi intensitas aktiva tetap sebesar $-0,321$ yang dapat diartikan sebagai pengaruh negatif intensitas aktiva tetap terhadap ETR. Sesuai dengan teori bahwa tarif pajak efektif berbanding terbalik dengan penghindaran pajak, maka nilai koefisien regresi variabel fixed asset intensity dapat dibaca sebesar $0,321$ (berarah positif) pada penghindaran pajak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa intensitas penggunaan aktiva tetap berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima.

Intensitas aset tetap adalah investasi aset perusahaan dalam aset tetapnya untuk tujuan menghasilkan keuntungan. Keuntungan yang tinggi mengakibatkan biaya pajak yang harus dibayar juga lebih tinggi. Menurut teori akuntansi positif dengan hipotesis biaya politik, terlihat bahwa manajer akan cenderung mengelola laba untuk mengurangi biaya politik yang dikeluarkan perusahaan. Perusahaan dengan aktiva tetap yang besar akan mengalami banyak depresiasi sehingga menghasilkan laba yang kecil. Laba yang kecil mengakibatkan beban pajak yang harus ditanggung perusahaan juga kecil (Rodriguez dan Arias, 2012). Dengan demikian, besarnya aktiva tetap yang dimiliki dapat meningkatkan potensi perusahaan untuk melakukan penghindaran pajak. Hal ini didukung oleh penelitian Anindyka et al (2018) dan Dharma dan Noviari (2017) yang menunjukkan bahwa intensitas penggunaan aset tetap berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak.

Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Penghindaran Pajak

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji t statistik, variabel *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang diukur menggunakan *check list* yang mengacu pada pelaporan berdasarkan *Global Reporting Initiative (GRI) G4*, diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel *Corporate Social Responsibility* (CSR) berpengaruh terhadap penghindaran pajak, dan diketahui nilai koefisien regresi *Corporate Social Responsibility* (CSR) sebesar $-0,860$ dimana dapat diartikan CSR berpengaruh negatif terhadap ETR. Sesuai dengan teori ETR berbanding terbalik dengan penghindaran pajak maka nilai koefisien regresi variabel CSR dapat dibaca menjadi $0,860$ (dengan arah positif) terhadap penghindaran pajak. Sehingga dapat disimpulkan *Corporate Social Responsibility* (CSR) berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) diterima.

Corporate Social Responsibility (CSR) adalah tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat dan lingkungan. Sesuai teori legitimasi, perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan

pengakuan publik dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, dengan menciptakan keselarasan antara nilai-nilai perusahaan dengan norma-norma sosial di lingkungan sosial sekitar, dimana perusahaan berada. Perusahaan yang melakukan tindakan penghindaran pajak akan berusaha mendapatkan citra yang baik dari masyarakat, investor dan pemerintah, salah satunya dengan melaksanakan program *Corporate Social Responsibility (CSR)* di berbagai bidang. Program CSR yang dilakukan oleh perusahaan misalnya program beasiswa, program kesehatan untuk masyarakat, pelestarian lingkungan, dan lain-lain. Jadi untuk melakukan tindakan penghindaran pajak tersebut, perusahaan mengungkapkan bahwa telah melaksanakan program CSR, sehingga dapat meningkatkan citra yang baik di mata investor, pemerintah dan masyarakat. Artinya bahwa perusahaan yang melakukan CSR semata-mata hanya untuk memperoleh penilaian yang positif supaya perusahaan dapat menutupi tindakan yang tidak bertanggung jawab secara sosial seperti penghindaran pajak (Hidayati dan Fidiana, 2017). Semakin tinggi tingkat pengungkapan CSR perusahaan, maka semakin tinggi tingkat perusahaan melakukan penghindaran pajak, dikarenakan biaya-biaya yang dikeluarkan untuk aktivitas CSR akan menjadi beban yang dapat mengurangi laba perusahaan dan beban pajak yang harus dibayarkan (Hoi dkk, 2013). Hal ini didukung oleh penelitian dari Murwaningtyas (2019) serta Hidayati dan Fidiana (2017) yang menyatakan bahwa CSR berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari analisis penelitian sebagai berikut:

1. Laba tidak mempengaruhi penghindaran pajak.
2. *Keuntungan* tidak mempengaruhi penghindaran pajak.
3. Pertumbuhan penjualan berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak.
4. Intensitas aktiva tetap berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak.
5. *Tanggung jawab sosial Perusahaan (CSR)* berpengaruh positif terhadap penghindaran pajak.

DAFTAR PUSTAKA

- Anindyka, dkk. 2018. *"Pengaruh Leverage (Dar), Capital Intensity Dan Inventory Intensity Terhadap Tax Avoidance (Studi Pada Perusahaan Makanan dan Minuman di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2011-2015)"*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom. ISSN: 2355-9357 e-Proceeding of Management : Vol.5, No.1 Maret 2018.
- Antari, Ni Wayan Desi dan Putu Ery Setiawan. 2020. *"Pengaruh Profitabilitas, Leverage dan Komite Audit pada Tax Avoidance"*. e-ISSN 2302-8556 Vol. 30 No. 10 Denpasar, Oktober 2020 Hal. 2591-2603.
- Arfan, Gadro. 2016. *"Pengaruh Karakteristik Perusahaan dan Kepemilikan Keluarga Terhadap Penghindaran Pajak"*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung.
- Budiadnyani, Ni Putu. 2020. *"Pengaruh Kompensasi Manajemen Pada Penghindaran Pajak Dengan Kepemilikan Institusional Sebagai Variabel Pemoderasi"*. Universitas Pendidikan Nasional (Undiknas) Denpasar. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis ISSN: 2528-2093 (print), ISSN: 2528-1216(online) Vol 5, No 1, Juni 2020.
- Darmadi, Iqbal Nul Hakim. 2013. *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pajak Dengan Indikator Tarif Pajak Efektif*. Diponegoro Journal of Accounting. Vol. 2, No. 4, hlm 1-12.
- Darmayanti, Pande Putu Biantari dan Ni Ketut Lely Aryani Merkusiwati. 2019. *"Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Koneksi Politik dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility Pada Tax Avoidance"*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.26.3.Maret (2019): 1992 -2019. ISSN: 2302-8556.
- Deegan, C. 2000. *Financial Accounting Theory. World Business Council for Sustainable Development-Corporate Social Responsibility: Meeting Changing Expectations*. NSW: McGraw-Hill. Australia.

- Dewinta, I. A. R. dan P. E. Setiawan. 2016. *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Umur Perusahaan, Profitabilitas, Leverage, dan Pertumbuhan Penjualan terhadap Tax Avoidance*. E-Jurnal Akuntansi, Vol. 14 No. 3, pp. 1584-1613.
- Dharma, I. dan P. A. Ardiana. 2016. *Pengaruh Leverage, Intensitas Aset Tetap, Ukuran Perusahaan, Dan Koneksi Politik Terhadap Tax Avoidance*. E-Jurnal Akuntansi, 15(1), 584–613.
- Dharma, Nyoman Budhi Setya dan Naniek Noviani. 2017. *“Pengaruh Corporate Social Responsibility Dan Capital Intensity Terhadap Tax Avoidance”*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. ISSN: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.18.1. Januari (2017): 529-556.
- Eny, Maryanti. 2016. *Analisis Profitabilitas, Pertumbuhan Perusahaan, Pertumbuhan Penjualan dan Struktur Aktiva Terhadap Struktur Modal pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*. Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia, 1(2). Pp 143151.
- Fadila, M. 2017. *Pengaruh Return on Asset, Leverage, Ukuran Perusahaan, Kompensasi Rugi Fiskal, Kepemilikan Instusional, dan Koneksi Politik Terhadap Penghindaran Pajak (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2011-2015)*. JOM Fekon, 4(1).
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hery. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Grasindo.
- Heryuliani, Nurfathia. 2015. *“Pengaruh Karakteristik Perusahaan Dan Kepemilikan Keluarga Terhadap Penghindaran Pajak”*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Hidayati, Nurul dan Fidiana. 2017. *Pengaruh corporate Social Responsibility dan Good Corporate Governance terhadap Penghindaran Pajak*. Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi, Volume 6, Nomor 3, Maret 2017. ISSN: 2460-0585.
- Hoi, Chun-Keung., Wu, Qiang., Zhang, Hao. 2013. *Is Corporate Social Responsibility (CSR) Associated with Tax Avoidance? Evidence from Irresponsible CSR Activities. Dalam Journal of the American Accounting Association. USA: Rochester Institute of Technology*. Vol. 88, No. 6 pp. 2025-2059
- Hoque, dkk. 2011. *“Tax Avoidance Crimes-A Study on Some Corporate Firms of Bangladesh”*.
- Jamaludin, Ali. 2020. *“Pengaruh Profitabilitas (Roa), Leverage (Ltder) Dan Intensitas Aktiva Tetap Terhadap Penghindaran Pajak (Tax Avoidance) Pada Perusahaan Subsektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bei Periode 2015-2017”*. Program Studi Akuntansi-STIE DR. Khez. Muttaqien Purwakarta. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 7 No. 1 Februari 2020 P - ISSN : 2503-4413 E - ISSN : 2654-5837, Hal 85 – 92.
- Kasmir. 2008. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniasih, T. dan M. M. Ratna Sari. 2013. *Pengaruh Return on Assets, Leverage, Corporate Governance, Ukuran Perusahaan Dan Kompensasi Rugi Fiskal Pada Tax Avoidance*. Buletin Studi Ekonomi, 18(1), 58–66.
- Lanis, R. dan G. Richardson. 2013. *“Corporate social responsibility and tax aggressiveness: a test of legitimacy theory”*. Dalam *Accounting, Auditing, & Accountability Journal*, Vol. 26 No.1, Hal. 75-100.
- Mahdiana, Maria Qibti dan M. Nuryatno Amin. 2020. *“Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Ukuran Perusahaan, Dan Sales Growth Terhadap Tax Avoidance”*. Program Sarjana Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti. Jurnal Akuntansi Trisakti ISSN : 2339-0832 (Online) Volume. 7 Nomor.

1 Februari 2020 :127-138.

- Mariani, Desy. 2020. *"Faktor Yang Mempengaruhi Tax Avoidance Pada Perusahaan Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di BEI"*. Program Studi Akuntansi, Universitas Budi Luhur Jakarta, Indonesia. Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan Vol. 8 No. 3, 2020 pg. 253-262 IBI Kesatuan ISSN 2337 – 7852 E-ISSN 2721 – 3048.
- Maulani dkk.2021. *Pengaruh Profitabilitas Dan Leverage Terhadap Penghindaran Pajak (Tax Avoidance) Pada Masa Pandemi Covid-19. Universitas Muhammadiyah Sukabumi. COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting Volume 5 Nomor 1, Desember 2021 e-ISSN : 2597-5234.*
- Murwaningtyas, Nanda Eka. 2019. *"Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Penghindaran Pajak"*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom. JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi) Vol. 3 No. 1 /April 2019 ISSN 2550-0732 print / ISSN 2655-8319 online.
- Novriyanti, Indah dan Winanda Wahana Warga Dalam. 2020. *"Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penghindaran Pajak"*. Program Studi Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Batam. Journal of Applied Accounting and Taxation. Vol. 5, No. 1, March 2020, 24-35. e-ISSN: 2548-9925.
- Pajriyansyah, R. dan A. Firmansyah. 2017. *Pengaruh Leverage, Kompensasi Rugi Fiskal dan Manajemen Laba Terhadap Penghindaran Pajak*. Keberlanjutan. 2:431-459.
- Pradipta, Dyah Hayu dan Supriyadi. 2015. *"Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR), Profitabilitas, Leverage, dan Komisaris Independen Terhadap Praktik Penghindaran Pajak"*. Simposium Nasional Akuntansi XVIII. 16-19 September 2015. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Rodriguez, E., dan A. Arias. 2012, *Do Bussiness Characteristics Determine an Effective Tax Rate? The Chinese Economy*, Vol. 45, No. 6, 60-83.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, L. I. 2020. *Pemberdayaan Peternak Sapi Perah Oleh Dinas Pangan dan Pertanian Kota Padang Panjang*. Universitas Andalas.
- Swingly, Calvin dan I Made Sukartha. 2015. *"Pengaruh Karakter Eksekutif, Komite Audit, Ukuran Perusahaan, Leverage, dan Sales Growth Terhadap Tax Avoidance"*. Dalam E-Jurnal Akuntansi, Vol.10 No.1, Hal. 47-62. Bali: Universitas Udayana.
- Tanjaya, Christili dan Nazmel Nazir. 2021. *"Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Pertumbuhan Penjualan, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak"*. Jurnal Akuntansi Trisakti ISSN: 2339-0832 (Online) Volume. 8 Nomor. 2 September 2021 : 189-208.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan.
- Wardani, Dewi Kusuma dan Ratri Purwaningrum. 2018. *"Pengaruh Karakteristik Perusahaan Dan Corporate Social Responsibility Terhadap Penghindaran Pajak"*. Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. JRAK, Volume 14, No 1 Pebruari 2018.
- Watts, R. L. dan J. L. Zimmerman. 1990. *Positive Accounting Theory: A Ten Year Perspective. The Accounting Review*, 65(1), 131-156.
- www.cnbcindonesia.com (diakses pada tanggal 28/01/2022 pukul 09:12 WIB)
- www.republika.co.id (diakses pada tanggal 28/01/2022 pukul 09:46 WIB)
- www.kontan.co.id (diakses pada tanggal 30/01/2022 pukul 11: 02 WIB)
- www.gresnews.com (diakses pada tanggal 30/01/2022 pukul 13:14 WIB)

www.kompas.com (diakses pada tanggal 30/01/2022 pukul 13:38 WIB)

www.kominfo.go.id (diakses pada tanggal 31/01/2022 pukul 10:23 WIB)

www.idx.co.id (Bursa Efek Indonesia 2022)

Yoehana, Maretta. 2013. *"Analisis Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Agresivitas Pajak."* Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.

HALAMAN INI DIKOSONGKAN



Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Iklim Organisasi Dan Pelatihan Pengembangan Karir Di PT XYZ

Putranto Hari Widodo¹

¹putranto@gmail.com

¹Universitas Selamat Sri Kendal

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 17 Juli 2023

Disetujui pada 10 Agustus 2023

Dipublikasikan pada 11 Agustus 2023

Kata Kunci:

iklim organisasi, pelatihan pengembangan karir, kinerja karyawan

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah sebuah evaluasi dari kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Apabila dalam suatu organisasi memiliki karyawan yang menghasilkan kinerja yang buruk, maka akan berakibat pada tujuan perusahaan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan akan meningkat apabila dalam iklim organisasi, pelatihan pengembangan karir meningkat juga. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui iklim organisasi dan pelatihan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Populasi data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 100 orang yang dijadikan obyek penelitian. Pertanyaan dalam kuisisioner ini berhubungan erat dengan iklim organisasi dan pelatihan pengembangan karir dari sudut pandang persepsi kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta pelatihan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan ukuran tentang bagaimana anggota organisasi merasakan hal-hal seperti pekerjaannya, kemanfaatannya, kondisi kerjanya, kesan anak buah terhadap pimpinannya, peluang untuk maju, pengembangan, kepastian, dan imbal jasanya. Kinerja dapat di ketahui dan di ukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang di tetapkan oleh organisasi. Beberapa hal mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya iklim organisasi dan pengembangan karyawan yang dilakukan perusahaan tersebut, (Ramadhoan, 2015). iklim organisasi terdiri dari campuran norma, nilai, harapan, kebijakan dan prosedur yang mempengaruhi motivasi kerja, komitmen dan akhirnya kinerja individu dan unit kerja, iklim positif mendorong, sementara iklim negatif menghambat tujuan sebuah organisasi iklim organisasi mengacu pada kualitas kerja lingkungan hidup. Jika orang merasa dihargai di dalam organisasi, mereka cenderung melakukannya dan berkontribusi positif terhadap pencapaian hasil bisnis sebuah organisasi atau instansi (Rajaselvi, 2017). Iklim organisasi yang dapat menunjang pencapaian tujuan semua pihak dalam sebuah perusahaan adalah harapan yang sangat

ideal bagi perusahaan manapun. Penciptaan iklim hubungan karyawan dalam hal keyakinan, kepercayaan, dan keterbukaan merupakan produktifitas yang tinggi dan implementasi strategi organisasi yang efektif. Implikasi dari iklim organisasi seperti itu akan terwujud bilamana karyawan memiliki keyakinan yang tinggi dan percaya pada keadilan keputusan dan tindakan manajerial, iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas karyawan. Iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam usaha peningkatan kinerja karyawan di suatu instansi pemerintahan maupun swasta (Robbins, 2015:355). Eksistensi pencapaian karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, dalam teori karir dan undang – undang ketenaga kerjaan, setiap karyawan harus mendapatkan peluang yang sama dalam pengembangan karirnya. Pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta penerapannya cara -cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. (Sunyoto, 2018). Menurut riset peneliti dalam perusahaan XYZ terdapat permasalahan - permasalahan terkait dengan iklim organisasi, adanya suasana atau hubungan perkerjaan yang kurang baik karena *miss communication* antara karyawan, hal itu menyebabkan karyawan melakukan perkerjaan secara mandiri atau memiliki perasaan tidak sedang didalam tim dan kurangnya support yang mendukung dalam hal fasilitas yang tidak memadai untuk karyawan, sehingga hal ini membuat dampak yang tidak baik bagi perusahaan. Hasil dari wawancara beberapa karyawan XYZ bahwa perusahaan tidak secara terbuka dalam menyampaikan syarat-syarat untuk mencapai jabatan tertentu, dan terkadang informasi seperti promosi jabatan tidak dibuka secara umum kepada semua karyawan, hal ini menyebabkan perasaan tidak adil pada setiap karyawan. Jika hal ini terjadi secara berkepanjangan akan mengakibatkan lebih menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan rumusa masalah sebagai berikut : (1) apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) apakah pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Studi ini memiliki tujuan umum untuk mengkonstruksi model yang dapat menjelaskan kinerja karyawan.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Kinerja

Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan pengertian penilaian prestasi kerja menurut Sadili (2005:159) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Kusdyah (2008:123) penilaian prestasi adalah proses di mana organisasi menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Aktivitas ini dapat memberikan umpan balik dan koreksi terhadap pengambilan keputusan organisasi tentang pelaksanaan kerja mereka. Mathis dan Jackson (2006 : 382), Penilaian Kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. (Danny Himawan, n.d.) Mangkunegara, (2015:57) mengajukan tiga kriteria penting yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja : a) Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. b) Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. c) Kerjasama, adalah merujuk pada praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja di khayalak dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan (Mokit, 2023)

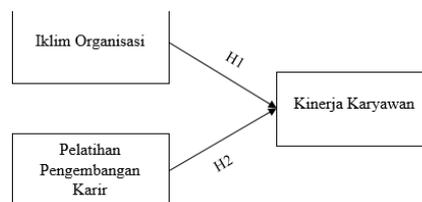
Iklm Organisasi

iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang berisikan gagasan-gagasan yang menggambarkan fungsi atau tujuan perusahaan berupa kebijakan, prosedur, peraturan, baik formal maupun informal yang dibuat untuk pencapaian tujuan tersebut yang berpengaruh terhadap perilaku anggota dan organisasi itu sendiri (I. Organisasi & Kerja, 1845) Definisi konseptual iklim organisasi dalam penelitian ini adalah persepsi anggota terhadap lingkungan kerja organisasi yang dipengaruhi oleh lingkungan internal yang secara relatif berlangsung terus menerus mewarnai suasana kerja, secara langsung ataupun tidak langsung berpengaruh terhadap pola hubungan kerja, pola kerja, kenyamanan kerja yang dialami oleh anggota organisasi yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja. Dimensi Iklm organisasi dalam penelitian ini, terdiri dari a) dimensi lingkungan fisik, b) lingkungan sosial dan c) sistem manajemen. Indikator dimensi lingkungan fisik adalah (1) lokasi kerja, dan (2) sarana dan prasarana kerja. Indikator dimensi lingkungan sosial terdiri (1) suasana kerja, (2) komunikasi kerja, Indikator dimensi sistem manajemen terdiri dari (1) kepemimpinan kerja, dan (2) manajemen konflik (Pemikiran, 2016)

Pengembangan Karir

pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen karir, dari proses peningkatan kemampuan kerja individu yang merencanakan karir dimasa depan dalam rangka mencapai karir yang diinginkan oleh individu dan perusahaan. (Di et al., 2019) pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Menurut Andrew E. Sikula dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:44), "Pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas". Dengan demikian semakin sering pegawai mendapatkan pelatihan maka akan semakin terampil dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, (P. I. Organisasi et al., 2020)

kerangka Konsep



Gambar 1. Kerangka Konsep

Penelitian: 2023

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan penelitian explanatory. Penelitian explanatory adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu Nadira Artantie, (2019). Tujuan penelitian explanatory adalah berusaha untuk menjelaskan atau membuktikan hubungan atau pengaruh antar variabel. Dalam penelitian ini peneliti berusaha membuktikan pengaruh variabel relationship marketing yaitu promosi, kualitas layanan, kepercayaan, dan kepuasan terhadap loyalitas pelanggan.

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang peneliti dapat dari hasil kuisioner yang dibagikan

langsung oleh peneliti kepada seluruh karyawan PT. XYZ

Instrumen Penelitian

Kuisisioner terdiri dari 2 bagian yaitu mengenai profil responden (screening) dan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan iklim organisasi dan pengembangan karir menggunakan skala Likert yang memiliki interval dari sangat tidak setuju (STS) hingga sangat setuju (SS) yang diberi nilai 1 hingga nilai 10.

Teknik Pengujian Instrumen

Teknik pengujian instrumen menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

Metode Pengolahan dan Analisis Data

Untuk perhitungan kuantitatif dalam penelitian ini, teknik analisa data yang digunakan adalah Analisa Regresi Berganda, Koefisien Korelasi Berganda (R), Uji F, Uji t dan Uji R-square.

Tabel 1. Indikator

Variabel	Indikator	Keterangan	Referensi
Iklim organisasi	X1	Hubungan rekan kerja di tempat kerja saya terjalin dengan baik,	(Pratama, 2019)
	X2	sesama rekan kerja maupun atasan dapat secara terbuka berkomunikasi	
	X3	Kepemimpinan perusahaan ini mampu mendorong untuk berkerja efektif, mayoritas	
	X4	Perusahaan memiliki standart kerja yang baik	
	X5	prosedur kerja di perusahaan ini cukup jelas	
Pelatihan Pengembangan Karir	Y1	Pengembangan karir di perusahaan di berikan hanya kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi	(Pratama, 2019)
	Y2	Pimpinan mengenali karyawan melalui prestasi yang di capai sebagai dasar untuk pengembangan karirnya	
	Y3	Perusahaan memberikan bimbingan kepada karyawan untuk merencanakan karirnya	
	Y4	Kebutuhan karir setiap karyawan di jamin oleh perusahaan	
	Y5	Pelatihan yang diberikan perusahaan cukup bermanfaat untuk pengembangan karir karyawan	
Kinerja Karyawan	Z1	Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam melaksanakan tugas	Juniantara & Riana, (2015)
	Z2	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai standar deadline	
	Z3	Kinerja tim sangat mendukung dalam meningkatkan pencapaian	
	Z4	Saya dengan sengaja mengeluarkan usaha ekstra dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada saya	
	Z5	Saya memiliki semangat berorganisasi yang tinggi dalam melakukan kegiatan perusahaan	

Sumber : dari berbagai sumber

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan Reliabilitas

Berikut adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk masing-masing indikator pada tiap variabel penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Hasil Validitas	Keterangan	Hasil Reliabilitas	Keterangan
Iklim Organisasi	X1	0,912	Valid	0,934	Reliabel
	X2	0,934	Valid		
	X3	0,934	Valid		
	X4	0,822	Valid		
	X5	0,838	valid		
Pelatihan Pengembangan Karir	Y1	0,739	Valid	0,789	Reliabel
	Y2	0,781	Valid		
	Y3	0,705	Valid		
	Y4	0,763	Valid		
	Y5	0,713	Valid		
Kinerja Karyawan	Z1	0,835	Valid	0,858	Reliabel
	Z2	0,862	Valid		
	Z3	0,824	Valid		
	Z4	0,753	Valid		
	Z5	0,800	Valid		

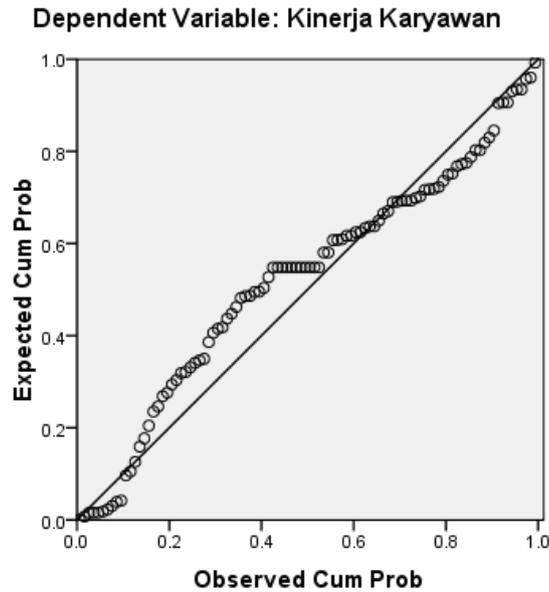
sumber : Hasil Penelitian 2023

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Uji normalitas data dipergunakan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas yang dipergunakan adalah plot grafik di mana asumsi normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik mendekati sumbu diagonalnya. Hasil plot grafik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Diagram P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Dapat dilihat dalam gambar di atas, bahwa plot dari nilai standardized residual atau nilai galat membentuk suatu pola yang mendekati garis lurus. Pola dari galat yang membentuk pola garis lurus seperti pada gambar tersebut mengindikasikan bahwa data telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	std		t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Error Beta					
1 (Constant)	10,676	2,866	3,725	,000			
Iklim organisasi	,106	,099	,114	1,068	,288	,383	2,611
Pelatihan pengembangan karir	,670	,108	,664	6,196	,000	,383	2,611

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil penelitian (2023)

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinieritas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 2,611 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Beta	t	Sig.
	B	Error			
1 (Constant)	10,450	1,791		5,835	,000
Iklm Organisasi	,025	,062	,060	,400	,690
Pelatihan Pengembangan Karir	-,202	,068	-,449	-2,994	,003

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil penelitian (2023)

Dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser hasil signifikan dari variabel iklim organisasi sebesar 0,690 diatas dari nilai standar signifikan 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas dan variabel pelatihan pengembangan karir sebesar 0,003 dibawah dari nilai standar signifikan 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Analisis regresi linier berganda untuk memprediksi besarnya hubungan antara variabel bebas (independen) yaitu iklim organisasi (X1), pelatihan pengembangan karir (X2), dengan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan (Y) yang dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda (uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10,676	2,866		3,725	,000
Iklm Organisasi	,106	,099	,114	1,068	,288
Pelatihan pengembangan karir	,670	,108	,664	6,196	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,288 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 tidak diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda (uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2514,459	2	1257,230	65,196	,000 ^b
	Residual	1870,541	97	19,284		
	Total	4385,000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), iklim organisasi, pelatihan pengembangan karir

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Pengujian Hipotesis ketiga (H3)

Nilai Sig. untuk pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Tabel 7. R-Square

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,757 ^a	,573	,565	4,391	

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi, pelatihan pengembangan karir

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Besaran pengaruh variabel iklim organisasi dan variabel pelatihan pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 57%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa: (1) iklim organisasi secara langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) pelatihan pengembangan karir secara langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memiliki beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam hal ini, antara lain: (1) Apabila ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini ditempat yang sama, sebaiknya dilakukan pada tahun yang berbeda agar data yang dianalisis lebih lengkap sehingga hasil yang didapatkan lebih akurat (2) Penelitian ini dilakukan hanya di lingkup perusahaan saja, sebaiknya peneliti selanjutnya agar melakukan pengabilan sampel lebih meluas lagi agar didapatkan data yang lebih akurat, (3) Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai literatur dan referensi tambahan dari literatur dan referensi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Di, I., Angkasa, P. T., & Ii, P. (2019). *Prayugo pratama*.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 09(4), 611–628.
- Mokit, A. (2023). *PERUSAHAAN AIR MINUM DAERAH KOTA DEPOK ABSTRAK Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai . Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam pen. 3.*
- Nadira Artantie, A. (2019). Pengaruh Komunikasi, Kepercayaan, Komitmen, Dan Penyelesaian Masalah Terhadap Loyalitas Nasabah (Studi). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Organisasi, I., & Kerja, K. (1845). *Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Terhadap*

- Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) UIW, S3JB UP 3 Lahat Melia Andayani.* 316–327.
- Organisasi, P. I., Dan, P., Terhadap, K., Kerja, K., Mantab, Y., & Hamid, A. L. (2020). *Pengaruh iklim organisasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai yayasan mantab al hamid.* 4(2), 602–627.
- Pemikiran, D. (2016). *Pengaruh pengembangan karier dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd kabupaten oki dengan variabel kepuasan kerja sebagai intervening.* 1, 1–12.
- PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH KALIMANTAN BARAT CABANG FLAMBOYAN Oleh : Danny Himawan.* (n.d.). 1–20.
- Ramadhoan. (2015). *Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara (Intervening Variable).* *STIE YAPIS DOMPU.*

HALAMAN INI DIKOSONGKAN

HALAMAN INI DIKOSONGKAN

HALAMAN INI DIKOSONGKAN



Analisis Penerapan Corporate Social Responsibility di Franchise Coffee Shop terhadap Corporate Image dan Behavioral Intention

Parasdy Pandhu Andanawarih

Universitas Selamat Sri
parasdy.pandhu04@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 01 Agustus 2023

Disetujui pada 10 Agustus 2023

Dipublikasikan pada 11 Agustus 2023

Kata Kunci:

CSR, Corporate Image, Behavioral Intention, Franchise Coffee Shop

ABSTRAK

Di era resesi global yang dihadapi seluruh negara di berbagai belahan dunia, industri franchise coffee shop semakin berkembang pesat selama beberapa dekade terakhir. Di Indonesia kopi merupakan komoditi yang cukup diminati sebagian besar masyarakat, bahkan muncul tagline "Ngopi Mase" atau bahkan diangkat dalam layar lebar "Filosofi Kopi". Namun seiring berkembangnya industri tersebut concern terhadap CSR, citra perusahaan, dan niat konsumsi konsumen juga menjadi perbincangan. Pada penelitian ini peneliti menganalisis penerapan CSR menggunakan empat elemen yaitu CSR secara ekonomi (ER), CSR secara etika (ETR), CSR secara hukum (LR), dan CSR secara diskresioner (DR) terhadap Behavioral Intention (BI) yang dimediasi oleh Corporate Image (CI). Sampel diambil dari empat franchise coffee shop yang cukup populer di Jawa Tengah yaitu Starbuck, Fore Coffee, Janji Jiwa dan Belikopi. Sebanyak 375 data primer dianalisis dalam penelitian ini. Hasil menunjukkan bahwa ER berpengaruh positif signifikan terhadap BI, ETR berpengaruh positif signifikan terhadap BI, LR berpengaruh positif signifikan terhadap BI, DR berpengaruh positif signifikan terhadap BI, dan CI tidak memediasi hubungan antara CSR terhadap BI.

PENDAHULUAN

Di tengah resesi global yang melanda dunia, industri kopi di Indonesia telah berkembang pesat dalam beberapa dekade terakhir. Indonesia dikenal sebagai salah satu negara penghasil dan pengonsumsi kopi terbesar di dunia. Bahkan sering muncul tagline yang berkelir di media sosial "Ngopi Mase" hingga diangkat ke layar lebar "Filosofi Kopi" yang mengindikasikan bahwa rata-rata orang Indonesia *addict* dengan konsumsi kopi. Sejarah perkembangan kopi di Indonesia memiliki sejarah yang panjang dan kaya, dimulai pada abad ke-17 ketika tanaman kopi mulai diperkenalkan oleh para penjajah Belanda di Nusantara. Seiring perkembangan jaman pada abad ke-21 terjadi pergeseran fokus industri kopi di

Indonesia. Mulai muncul bisnis dan franchise kopi yang mengedepankan praktik-praktik ramah lingkungan dan produksi kopi spesialis yang menargetkan pasar internasional yang lebih eksekutif. Menurut Badan Pusat Statistik (2020) produksi kopi Indonesia mencapai 753,9 ribu ton, penghasil terbesar berasal dari pulau Sumatra. Perkembangan industri kopi juga tidak lepas dari masuknya brand kopi asal luar negeri seperti Starbucks pada tahun 2002, yang disusul dengan brand lokal yang semakin berkembang seperti Kopi Janji Jiwa, Fore Coffee, Belikopi, dan Starbuck.

Namun, seiring bertambahnya coffee shop menyebabkan persaingan yang ketat diantara merek-merek franchise dan semakin berkurangnya profitabilitas (Cha, 2019). Akibatnya, industri kopi dihadapkan pada persaingan yang ketat dan perubahan yang ekstrim sehingga lahirlah kegiatan filantropi yang dilakukan perusahaan guna menjadi senjata ampuh dalam mendongkrak profitabilitas perusahaan. Dengan demikian, sejumlah franchise kopi mulai membangun brand image yang positif dengan menerapkan Corporate Social Responsibility (CSR) untuk meningkatkan kebanggaan karyawan dan preferensi konsumen terhadap merek perusahaan. Menurut (Cha et al., 2016) konsumen lebih tertarik pada produk dari perusahaan yang berkomitmen dalam kegiatan CSR ditengah persaingan pasar yang begitu ketat. CSR mengacu pada kegiatan filantropi perusahaan untuk mendapat dukungan, membuat keputusan atau mengikuti tindakan yang sejalan dengan nilai moral dan etis di lingkungan masyarakat.

Konsep CSR mulai diperkenalkan pada awal abad ke-20. Meskipun konsep CSR telah ada sejak lama, perhatian terhadap CSR semakin meningkat pada tahun 1950-an dan 1960-an, ketika perusahaan-perusahaan mulai menyadari pentingnya tanggung jawab mereka terhadap masyarakat dan lingkungan. Pada tahun 1990-an, konsep ini disebut sebagai keberlanjutan dan tanggung jawab perusahaan guna menggambarkan pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan secara lingkungan, finansial dan sosial melalui manajemen perusahaan yang sehat dan bertanggungjawab.

Tekanan besar kemudian terfokus pada perusahaan besar multinasional dimana posisi mereka sebagai penggerak rantai komoditas kopi di seluruh dunia yang mempengaruhi minat beli konsumen. Hal ini tidak lepas dari adanya *International Coffee Agreement* yang menyebabkan harga kopi di seluruh dunia mengalami penurunan drastis (Conference on Trade, 2003). Praktik CSR semakin diminati semenjak perusahaan besar seperti Starbuck, P&G, Kraft, dan Nestle mendapat tekanan besar dari Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). Starbucks dan P&G membeli kopi fair trade dalam jumlah yang relatif kecil. Kraft dan SLDE, sebagai pemain arus utama yang lebih besar, telah mulai membeli kopi bersertifikat dan membayar uang ekstra untuk kegiatan sertifikasi dan kualitas yang lebih tinggi; sedangkan Nestle, yang memiliki pabrik produksi di negara berkembang, secara langsung mendapatkan kopi dari petani dengan harga yang jauh lebih tinggi daripada yang seharusnya mereka terima Lee (2012). Bahkan dalam situs resmi Starbuck Home Page (2023) mengklaim bahwa produk mereka merupakan produk berkualitas tinggi yang dibeli secara etis dan diproduksi dengan ramah lingkungan. Mereka juga berinvestasi pada pendidikan, pelatihan, dan pengerjaan untuk menciptakan lebih banyak peluang kerja dan meminimalisir dampak lingkungan.

Di Indonesia, program CSR mulai mendapatkan perhatian lebih dan menjadi isu yang sangat diperhatikan guna menciptakan inovasi dan daya saing perusahaan yang meningkatkan pertumbuhan berkelanjutan. Sehubungan dengan hal tersebut, pemerintah Indonesia mulai menerapkan regulasi CSR dalam Pasal 74 UU no 40 tentang perseroan terbatas yang membahas konsep tanggung jawab sosial perusahaan dan mewajibkan setiap perusahaan untuk memperhatikan dampak ekonomi, sosial, dan lingkungan dari kegiatan bisnis mereka. Selain itu, pemerintah Indonesia memperkenalkan Keputusan Presiden nomer 59 tentang pedoman pelaksanaan tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan pada tahun 2012. Keputusan ini memberikan pedoman pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan di Indonesia dan setiap perusahaan wajib melaporkan kegiatan CSR mereka dalam laporan keuangan tahunan. Hal tersebut mewajibkan perusahaan harus menyisihkan setidaknya minimal 1.25% dari profitnya untuk

kegiatan filantropi.

Namun dalam implementasinya, masih banyak perusahaan yang enggan berpartisipasi langsung dalam kegiatan CSR. Hal ini disebabkan kegiatan CSR tidak memberikan dampak langsung terhadap profitabilitas perusahaan, membutuhkan waktu yang lama, dan membutuhkan modal yang tidak sedikit dalam pengimplementasiannya (Andanawarih, 2023). Lebih lanjut Andanawarih (2023) menambahkan bahwa di negara berkembang seperti Indonesia punishment yang diberikan pemerintah terhadap perusahaan yang tidak mematuhi regulasi CSR masih lemah sehingga banyak perusahaan yang tidak mematuhi regulasi yang telah disepakati. Hal ini tentu berpengaruh terhadap lingkungan tempat perusahaan tersebut beroperasi, dimana lingkungan menjadi tercemar akibat limbah yang dibuang oleh perusahaan, udara menjadi tidak steril, dan munculnya berbagai masalah kesehatan.

Di samping rendahnya tingkat implementasi CSR di Indonesia, tidak sedikit pula perusahaan yang memprioritaskan CSR sebagai brand image serta membangun citra positif di kalangan masyarakat. Misalnya saja, Starbuck Indonesia dengan program memajukan kesejahteraan petani dan meningkatkan pengetahuan petani kopi agar mendapatkan hasil kopi yang lebih baik, PT Indofood dengan lima pilar programnya (membangun SDM, Nutrisi untuk seluruh masyarakat, memperkuat nilai ekonomi, melindungi lingkungan, dan solidari dan kemanusiaan), serta PT Nestle dengan program pencegahan dan penanganan stunting. Dari program CSR yang dilakukan perusahaan multinasional diatas, citra perusahaan di lingkungan masyarakat akan positif karena masyarakat yakin bahwa produk yang dihasilkan perusahaan tersebut mengedepankan kualitas dan proses produksi yang ramah lingkungan. Hal ini didukung oleh pendapat Assael (1984); Ross III (1992); Walton (1967) yang menyatakan bahwa CSR secara positif mempengaruhi citra dan produk perusahaan yang berdampak pada perilaku konsumen di pasar.

Dengan demikian, perusahaan harus memiliki rencana strategis untuk memutuskan kegiatan CSR mana yang akan mereka promosikan ke masyarakat. Dalam hal ini, relevansi antara kegiatan CSR dan produk harus diperhatikan karena akan meningkatkan efektivitas niat beli konsumen (Varadarajan & Menon, 1988). Selain itu, kegiatan CSR tidak hanya berkaitan dengan kenaikan biaya yang harus dikeluarkan perusahaan namun pada realitanya CSR merupakan investasi jangka panjang yang mirip dengan strategi pemasaran guna meningkatkan citra perusahaan dan meningkatkan daya beli di kalangan konsumen (Creyer, 1997; David et al., 2005; Mohr et al., 2001). Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kegiatan filantropi CSR menjadi strategi yang amat penting bagi perusahaan di tengah lingkungan bisnis yang berubah begitu cepat. CSR juga dapat menjadi strategi ampuh bagi perusahaan dalam memperoleh citra merek positif dan profitabilitas jangka panjang sekaligus mewujudkan keberlanjutan bisnis.

Oleh karena itu, penelitian ini dimaksudkan untuk mempelajari dampak CSR dari empat perusahaan franchise kopi terbesar di Indonesia (Starbuck, Fore Coffee, Kopi Janji Jiwa, dan Belikopi) terhadap brand image dan behavioral intention. Mempertimbangkan kesadaran kopi yang semakin diminati, perluasan pangsa pasar kopi, dan pesatnya pertumbuhan budaya kopi, penelitian ini akan berfokus pada franchise kopi internasional dan lokal yang beroperasi di Indonesia.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Corporate Social Responsibility (CSR)

CSR adalah konsep di mana perusahaan mempertimbangkan dampak sosial, lingkungan, dan ekonomi dari kegiatan bisnis mereka serta bertanggung jawab untuk berkontribusi pada kebaikan masyarakat secara luas. Pada awalnya, CSR dimulai sebagai gerakan filantropi di mana perusahaan memberikan sumbangan keuangan atau bantuan sosial kepada masyarakat dalam bentuk amal. Pada

periode ini, praktik CSR cenderung menjadi tanggung jawab individu atau keluarga pemilik perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan kondisi sosial dan kesejahteraan masyarakat. Namun, pada tahun 1950-an dan 1960-an, dengan berkembangnya kesadaran akan isu-isu sosial dan lingkungan yang diakibatkan oleh kegiatan bisnis, pandangan tentang CSR mulai berubah. Banyak perusahaan mulai menyadari perlunya mengelola dampak mereka terhadap masyarakat dan lingkungan secara lebih sistematis. Mereka mulai mengadopsi pendekatan yang lebih terstruktur dalam mempertimbangkan kepentingan semua pemangku kepentingan (stakeholders) yang terkait dengan operasi mereka, termasuk karyawan, pelanggan, pemasok, komunitas lokal, dan lingkungan.

Perusahaan telah menyadari pentingnya CSR bagi keberlanjutan usaha mereka, adanya undang-undang ISO 26000 tahun 2010 juga menjadi perhatian perusahaan di seluruh dunia tentang pentingnya aktivitas-aktivitas perusahaan dalam menjaga kelestarian alam dan lingkungan (ISO, 2007). ISO 26000 dikembangkan oleh ISO (International Organization for Standardization) yang menjadi standar global untuk CSR. ISO 26000 memberikan pedoman bagi perusahaan bagaimana bisnis dan organisasi bisa beroperasi secara bertanggung jawab secara sosial, membantu bisnis menerjemahkan prinsip dan tindakan yang efektif, dan berbagai praktik terbaik yang berhubungan dengan CSR.

Kebijakan terkait CSR pertama kali dipopulerkan oleh Bowen (1953) yang menyatakan bahwa CSR merupakan kewajiban pengusaha untuk mengejar politik, pengambilan keputusan serta mengikuti tindakan yang sesuai dengan moral dan nilai yang berlaku di masyarakat secara etis. Beberapa dekade kemudian beberapa ahli mulai mengembangkan konsep tersebut. Seperti yang disampaikan oleh McGuire (1969) bahwa CSR tidak hanya terkait dengan tanggung jawab ekonomi dan hukum terhadap masyarakat, namun juga bagaimana perusahaan berinteraksi dengan masyarakat di lingkungan sekitar. Sedangkan Wartick and Cochran (1985) mendefinisikan CSR sebagai integrasi tanggung jawab sosial, tanggapan sosial dan agenda sosial. Lebih lanjut Eells and Walton (1969) menegaskan bahwa perusahaan harus memahami implementasi CSR berdasarkan sudut pandang masalah yang terjadi sebagai akibat dari bisnis serta sudut pandang etika yang erat kaitannya dengan hubungan antara perusahaan dan masyarakat. Setelah perumusan tersebut dipahami, perusahaan harus mencari solusi yang tepat sambil mengungkapkan CSRnya dengan berpegang teguh pada etika dalam bisnis.

Carroll (1979) mengklasifikasikan CSR menjadi empat pilar yaitu CSR secara ekonomi, CSR secara hukum, CSR secara etika, dan CSR secara diskresioner. CSR secara ekonomis mengacu pada praktik dan kegiatan bisnis yang dilakukan oleh perusahaan dengan mempertimbangkan dampak sosial dan lingkungan yang ditimbulkan oleh operasi mereka. Ini melibatkan integrasi keberlanjutan dan tanggung jawab sosial dalam keputusan bisnis, strategi, dan operasional perusahaan. CSR secara hukum berarti perusahaan memiliki kewajiban hukum untuk beroperasi dengan mematuhi peraturan lingkungan, keselamatan, tenaga kerja, dan peraturan lainnya yang berkaitan dengan bisnis mereka. CSR secara etika berarti perusahaan tidak hanya bertanggung jawab untuk mencapai tujuan keuangan dan ekonomi mereka, tetapi juga untuk bertindak secara bertanggung jawab terhadap berbagai pemangku kepentingan, seperti karyawan, konsumen, masyarakat, dan lingkungan. CSR secara diskresioner mencerminkan komitmen perusahaan untuk berperan aktif dalam memberikan manfaat kepada masyarakat dan lingkungan di sekitarnya. Ini melibatkan keputusan sukarela untuk menyisihkan sumber daya dan usaha untuk mengatasi masalah sosial, lingkungan, atau ekonomi yang tidak secara langsung berkaitan dengan kegiatan inti perusahaan atau persyaratan hukum yang ditetapkan.

Lebih lanjut Carroll (1979) menambahkan bahwa model CSR sebagai piramida, dimana dalam piramida ini CSR secara ekonomi menjadi fondasi dasarnya. Tanpa terpenuhinya fondasi dasar yang kokoh maka kategori di atasnya tidak dapat dilaksanakan dengan maksimal. Dengan kata lain, kegiatan filantropi tanpa pemenuhan tanggung jawab ekonomi, hukum, etika dan diskresioner akan diragukan integritasnya.

CSR dapat digunakan sebagai komitmen perusahaan dalam meminimalkan atau menghilangkan efek buruk dan dapat memaksimalkan keuntungan jangka panjang (Andanawarih, 2023). Sedangkan menurut Hwang et al. (2020) mendefinisikan CSR sebagai praktik bisnis yang disampaikan guna memenuhi tuntutan sosial.

Singkatnya, CSR dapat diartikan sebagai praktik bisnis di mana perusahaan menyumbangkan sumber daya mereka untuk memberikan dampak positif pada masyarakat, lingkungan, dan pemangku kepentingan lainnya. Meskipun CSR sering kali dianggap menghabiskan sumber daya perusahaan, namun juga dapat dianggap sebagai investasi jangka panjang yang menguntungkan. CSR mengacu pada kegiatan yang bermanfaat secara sosial, kontribusi, kegiatan sponsor dan kegiatan pelestarian lingkungan dalam lingkup yang lebih sempit, CSR ekonomi untuk memaksimalkan keuntungan, CSR hukum, CSR etika untuk manajemen etis, CSR diskresioner untuk sosial (Heo et al., 2008; Minefee et al., 2015). Oleh karena itu, penelitian ini mengacu pada CSR sebagai pemenuhan tanggung jawab secara ekonomi, hukum, etika, dan diskresioner.

Menurut Brown and Dacin (1997) telah menginvestigasi dampak CSR dan menunjukkan bahwa tingkat CSR yang tinggi mempengaruhi evaluasi perusahaan yang tinggi, sedangkan evaluasi perusahaan yang tinggi berhubungan positif dengan evaluasi produk. Sedangkan Murray and Vogel (1997) menyatakan bahwa masyarakat akan bersikap positif terhadap perusahaan yang pro-sosial dan mengungkapkannya ke publik. Lebih lanjut Handelman and Arnold (1999) menggambarkan sebuah toko yang memiliki citra yang kuat seperti pilihan barang, harga, dan kenyamanan lokasi, namun apabila toko tersebut tidak mendukung keluarga, badan amal lokal, dan produk buatan lokal maka keberlanjutan usahanya tidak akan bertahan lama. Hasil tersebut menunjukkan bahwa informasi tentang CSR memiliki dampak yang signifikan terhadap niat perilaku serta evaluasi konsumen terhadap produk dan perusahaan.

Corporate Image (CI)

Berdasarkan pendapat Barich and Kotler (1991) "image" dapat diartikan sebagai jumlah keyakinan, sikap, dan kesan yang dimiliki seseorang atau kelompok terhadap suatu objek. Objek yang dimaksud dapat berupa perusahaan, produk, merek, tempat atau orang. Secara spesifik Gürlek et al. (2017) mempopulerkan konsep "image" dan membahas citra perusahaan, citra produk, dan citra merek, sedangkan Ali et al. (2020) menambahkan jenis citra yang keempat yaitu citra pemasaran perusahaan termasuk persepsi individu, gambaran mental, dan potret perusahaan menggabungkan evaluasi, perasaan, dan sikap terhadap perusahaan ke dalam konseptualisasi mereka tentang citra perusahaan (Cohen, 1963; Özkan et al., 2020). Menurut beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa citra perusahaan mencerminkan bagaimana perusahaan dipandang dan diidentifikasi oleh orang lain, termasuk reputasi, nilai-nilai, budaya perusahaan, produk atau layanan yang ditawarkan, serta komunikasi dan interaksi dengan pemangku kepentingan. Citra perusahaan yang positif penting karena dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan dalam hal menarik dan mempertahankan pelanggan, mendapatkan investasi, menarik bakat, dan menjalin hubungan yang baik dengan pemangku kepentingan lainnya. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, citra perusahaan yang kuat dan positif dapat menjadi keunggulan kompetitif yang berharga. Citra perusahaan menggambarkan bagaimana publik memandang niat baik perusahaan terhadap masyarakat, karyawan, lingkungan, dan pemangku kepentingan lainnya (Andanawarih, 2023).

Citra perusahaan memiliki efek kumulatif pada kepuasan dan ketidakpuasan konsumen (De Leaniz & del Bosque Rodríguez, 2016; Gregory & Wiechmann, 1991). Jika citra perusahaan positif, konsumen cenderung memiliki harapan awal yang lebih tinggi terhadap pelayanan yang akan diberikan. Mereka mungkin menganggap bahwa perusahaan yang memiliki citra yang baik akan memberikan pelayanan yang lebih baik pula. Perusahaan perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan citra perusahaan,

misalnya berbagai macam iklan dan kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan. Setelah image positif diperoleh dan bertahan dalam jangka waktu lama, perusahaan akan memperoleh reputasi positif dan branding tersebut akan membawa keuntungan bagi perusahaan. Selain itu, citra positif perusahaan akan mempengaruhi pengetahuan merek, memicu niat dan perilaku konsumen yang berdampak pada profitabilitas.

Meskipun ada beberapa opini terkait faktor-faktor yang mempengaruhi citra perusahaan, CSR merupakan salah satu penting yang menjadi penunjang. CSR adalah salah satu fitur perusahaan yang relate dan relevan dengan isu-isu utama sosial. Oleh karena itu kegiatan CSR kerap dikaitkan dengan pendekatan ramah lingkungan, menghormati keragaman dalam pekerjaan, dan event atau sponsor budaya perusahaan. Hal ini merupakan unsur strategis yang positif dalam rangka membentuk citra perusahaan yang baik di mata masyarakat.

Manajer perusahaan memandang CSR sebagai ukuran penting keberhasilan atau kegagalan dalam menciptakan citra perusahaan yang positif (Cha, 2019). Menurut Hwang et al. (2020) ketika pelanggan membeli suatu produk, hal pertama yang mereka pikirkan adalah citra positif, artinya faktor ini dapat memicu penjualan. Di sisi lain, perusahaan dengan citra negatif sulit untuk mengubah citra mereka menjadi positif meskipun upaya investasi yang tinggi. Karena itu, perusahaan dapat mempromosikan citra perusahaan mereka melalui berbagai program tanggung jawab sosial dan pada akhirnya memaksimalkan keuntungan mereka (Özkan et al., 2020).

Behavioral Intention (BI)

Behavioral Intention merupakan indikasi apakah konsumen akan kembali membeli produk perusahaan di masa depan. Menurut Theory of Reasoned Action (TRA), BI mengacu pada "ekspresi keinginan pelanggan untuk tindakan di masa depan." TRA berasumsi bahwa perilaku dapat diprediksi oleh niat yang berhubungan langsung dengan perilaku tersebut. Fishbein (1979) menyimpulkan bahwa niat korespondensi adalah prediktor yang sangat akurat dari sebagian besar perilaku sosial. Dan persepsi kualitas yang tinggi memiliki efek positif pada perilaku yang diinginkan.

BI adalah kecenderungan individu untuk melakukan tindakan atau perilaku tertentu di masa depan. Inti dari behavioral intention adalah bahwa niat individu untuk melakukan suatu tindakan dapat mempengaruhi perilaku mereka. Behavioral intention dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keyakinan, sikap, norma sosial, kontrol diri, dan pengalaman sebelumnya. Misalnya, seseorang yang memiliki niat kuat untuk menjadi seorang vegetarian mungkin akan melakukan tindakan konkret untuk menghentikan konsumsi daging, berdasarkan keyakinan moral mereka dan sikap positif terhadap gaya hidup vegetarian. Keinginan untuk bertindak merupakan elemen penting dalam memprediksi tindakan pelanggan dan dapat mengacu pada perilaku yang muncul setelah menggunakan produk atau jasa tertentu, serta keinginan pelanggan untuk mengambil tindakan di masa depan (Park & Park, 2011). Keinginan untuk bertindak adalah reaksi emosional individu yang sangat penting dalam proses pengambilan keputusan pelanggan, membeli produk, atau objek tertentu dan menjelaskan kepuasan total pelanggan (Tavitiyaman et al., 2021).

Terdapat keterkaitan antara tanggung jawab sosial perusahaan dengan perlindungan konsumen atas produknya, dengan kesadaran akan tanggung jawab sosial dikaitkan dengan peningkatan keinginan untuk membeli produk perusahaan (Gürlek et al., 2017). Menurut Turban and Greening (1997) CSR sebagai pendorong signifikan daya tarik perusahaan bagi karyawan potensial. Sarjana universitas peka terhadap isu-isu CSR dan mereka meningkatkan kemungkinan mereka berinvestasi di perusahaan berdasarkan kegiatan CSR-nya (Gürlek et al., 2017).

Research Model

Selain motivasi profitabilitas sektor korporasi, tanggung jawab sosial juga berarti tanggung jawab korporasi untuk meningkatkan masyarakat dalam arti yang lebih luas. Citra perusahaan adalah jumlah dari kepercayaan, perilaku, dan kesan individu atau kelompok, kesan keseluruhan yang dimiliki konsumen terhadap perusahaan (Bowen, 1953). Dalam industri jasa seperti merek kopi waralaba, di mana hubungan pelanggan langsung sangat penting, kesadaran pelanggan terhadap perilaku publik perusahaan memengaruhi kredibilitas perusahaan dan peringkat kualitas pelanggan secara keseluruhan (Jung & Yoon, 2008).

Selain itu, CSR kini menjadi faktor yang lebih berpengaruh dalam membangun citra perusahaan yang positif. Dari sudut pandang manajemen perusahaan yang substansial, CSR berfungsi untuk mengkualifikasikan berbagai pemangku kepentingan seperti pemegang saham, karyawan, pelanggan dan komunitas regional serta pengembangan perusahaan jangka panjang. Dengan demikian, CSR berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan konsentrasi mereka pada tugas-tugas organisasi (Jermsittiparsert et al., 2019). Kegiatan CSR tidak hanya meningkatkan daya saing perusahaan, tetapi juga citra merek, yang berdampak positif pada perilaku pelanggan dan niat beli (Stark, 2022). Kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan menciptakan citra positif di sekitar perusahaan, dan citra toko serta kegiatan tanggung jawab sosial memiliki arti positif. Selain itu, berbagai kegiatan sosial mendorong citra perusahaan yang positif, yang pada akhirnya membantu meningkatkan keuntungan perusahaan.

Dengan kata lain: citra positif perusahaan harus diciptakan melalui berbagai kegiatan CSR perusahaan. Berdasarkan temuan ini, penelitian ini mengkonfirmasi hipotesis berikut. Penelitian ini memvalidasi elemen kegiatan CSR berdasarkan model empat langkah menurut Carroll (1979), yaitu: ekonomi, hukum, etika, dan diskresioner. Citra perusahaan adalah konvergensi keyakinan umum pelanggan, perilaku dan pengetahuan tentang perusahaan (Barich & Kotler, 1991). Dengan kata lain, dapat didefinisikan sebagai kesan keseluruhan konsumen terhadap perusahaan. Lebih lanjut Barich and Kotler (1991) menggunakan istilah "citra" untuk mewakili sejumlah keyakinan, sikap, dan kesan yang dimiliki seseorang atau kelompok terhadap suatu objek. Targetnya bisa berupa perusahaan, produk, merek, tempat atau orang.

Jika perusahaan bertanggung jawab secara sosial, konsumen akan berperilaku positif terhadap merek atau produk perusahaan dan akan mengevaluasi produk secara positif, yang berdampak signifikan pada niat beli mereka. Selain itu, Assael (1984) mencatat bahwa pelanggan mengevaluasi perusahaan berdasarkan informasi dan pengalaman yang mereka miliki dari produk, dan membangun kepercayaan mereka sendiri pada perusahaan berdasarkan informasi dan pengalaman mereka. Mereka juga menunjukkan keyakinan positif atau negatif tentang merek, memengaruhi niat atau perilaku pembelian. Menurut Lafferty and Goldsmith (1999) dan Madrigal (2000) telah menunjukkan dalam penelitian mereka bahwa perusahaan yang terlibat dalam aktivitas CSR memiliki niat beli konsumen yang lebih tinggi daripada yang tidak, menyiratkan bahwa CSR adalah rangkaian rantai kepositifan yang menghasilkan evaluasi produk yang positif.

Citra perusahaan yang positif dapat berdampak pada terpeliharanya hubungan pelanggan-perusahaan. Menurut Islam et al. (2019) menjelaskan bahwa jika waralaba disukai dengan citra positif dan ramah, pelanggannya berperilaku positif, dan oleh karena itu hal ini harus dimanfaatkan saat mengembangkan strategi perusahaan. Dalam konteks yang sama, Zollo et al. (2020) mengatakan bahwa penilaian positif terhadap citra perusahaan dari merek waralaba membentuk perilaku konsumen yang positif terhadap merek tersebut, yang bertindak sebagai pemicu pembelian bagi pelanggan dan memainkan peran penting dalam keinginan mereka untuk mengunjungi kembali toko. Demikian pula citra perusahaan

merupakan faktor penting yang menentukan perilaku dan sikap pelanggan terhadap perusahaan; Oleh karena itu, diasumsikan bahwa citra perusahaan yang positif memiliki pengaruh positif terhadap persepsi merek dan niat perilaku pelanggan. Berdasarkan ini, hipotesis berikut dirumuskan.

Model penelitian berdasarkan hipotesis ditunjukkan pada Gambar 1:

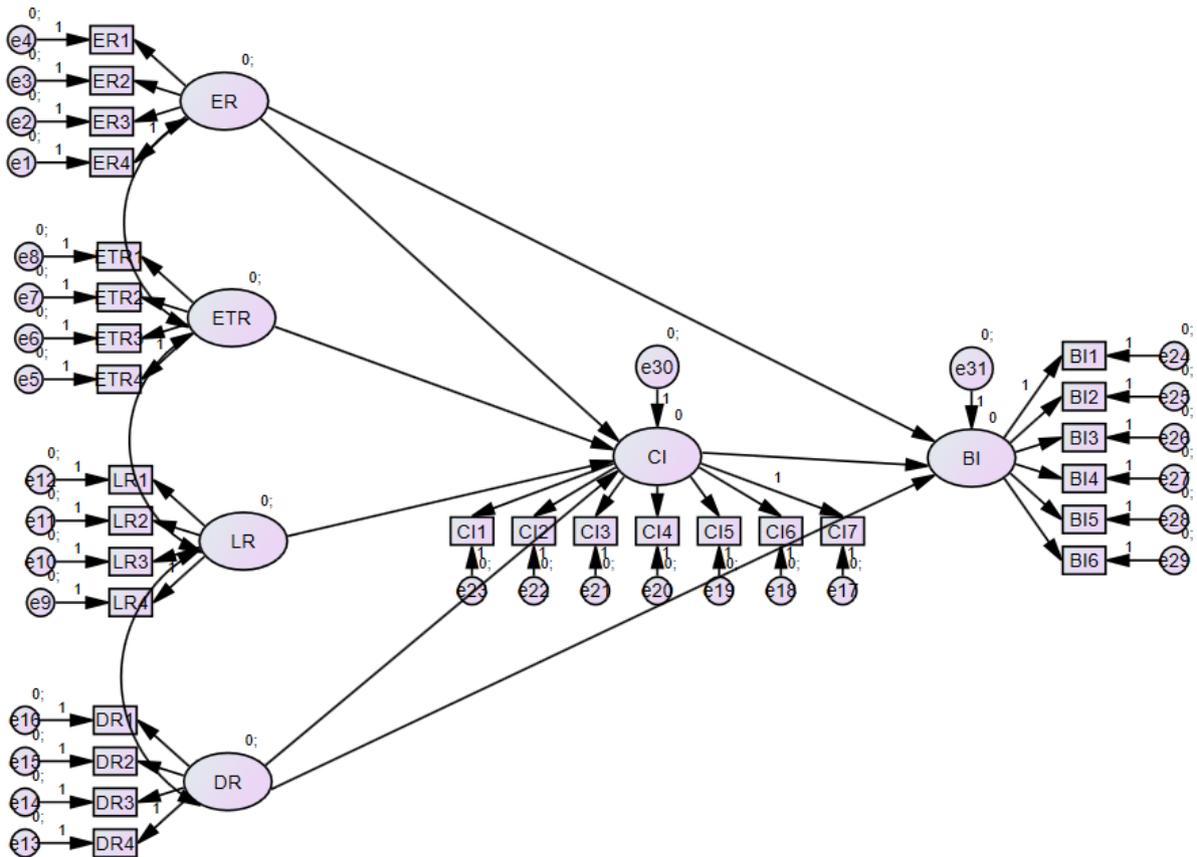
H1: CSR secara ekonomi (ER) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap CI

H2: CSR secara etika (ETR) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap CI

H3: CSR secara hukum (LR) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap CI

H4: CSR secara diskresioner (DR) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap CI

H5: CI dapat memediasi hubungan antara ER, ETR, LR, dan DR terhadap BI



Gambar 1. Model Penelitian

METODOLOGI

Pengumpulan Data dan Karakteristik Sampel

Pada penelitian ini, kuisiioner disebar di tempat dengan survei yang dikelola sendiri oleh peneliti terhadap pelanggan Franchise Kopi seperti Starbuck, Fore Coffee, Kopi Janji Jiwa, dan Belikopi di Semarang Jawa Tengah pada 19 Mei 2023 sampai dengan 20 Juni 2023. Sebanyak 400 kuisiioner telah didistribusikan dan dianalisis berdasarkan kebutuhan peneliti. Kecuali 25 kuisiioner dengan tanggapan yang tidak konsisten dan tidak jujur, sisanya akan digunakan untuk analisis akhir. Frequency Analysis (FA), Confirmatory Factor Analysis (CFA), Analisis Reliabilitas, Analisis Korelasi, dan Stuctur Equation Model (SEM) diadopsi dalam penelitian ini. Berdasarkan sampel, distribusi jenis kelamin laki-laki sebesar 44%

(n=148) dan 56% (n=190) adalah jenis kelamin perempuan. Berdasarkan kelompok usia: 20-29 tahun dengan presentase 46,6% (n=156), 30-39 tahun dengan presentase 34,3% (n=115), 40-49 tahun dengan presentase 14,6% (n=49), dan diatas 50 tahun dengan presentase 4,5% (n=15). Perusahaan dengan Corporate Image CSR tertinggi adalah Starbuck dengan presentase 47,1% (n=158), Janji Jiwa dengan presentase 23,6% (n=79), Fore Coffee dengan presentase 23,3% (n=78), dan Belikopi dengan presentase 6% (n=20).

Skala Pengukuran

Berdasarkan latar belakang praktis dan penelitian sebelumnya, setiap subkonsep diadopsi dan direvisi untuk membuat kuesioner cocok untuk penelitian ini. Menurut studi penelitian oleh Maignan and Ferrell (2001) dan Carroll (1979), CSR diklasifikasikan menurut empat faktor: ekonomi, hukum, etika dan diskresioner. CSR yang diminta pelanggan dari suatu perusahaan dapat bervariasi tergantung pada perkembangan ekonomi perusahaan, pengetahuan tentang prinsip-prinsip demokrasi dan budaya. Oleh karena itu, skala 16 poin yang dikembangkan oleh Park JC diadopsi dalam penelitian ini untuk mengukur aktivitas CSR perusahaan Korea (Park et al., 2010). CI dalam hal ini berarti citra, perilaku dan keyakinan tertentu yang dimiliki pelanggan, publik atau lembaga terkait tentang perusahaan, bukan produk, nama merek atau perusahaan itu sendiri. CI diukur menggunakan tujuh elemen berdasarkan pengukuran Ko et al. (2013) dan Barich and Kotler (1991). BI pelanggan adalah niat untuk membeli atau mengunjungi kembali sebagai konsep umum yang mencakup kepuasan pelanggan, keinginan untuk mengunjungi kembali toko, dan keinginan untuk merekomendasikan merek tersebut kepada orang lain. Setiap poin yang diukur didasarkan pada skala Likert lima poin dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas, Uji Realibilitas, dan Common Method Bias

Realibilitas dan validitas dari skala pengukuran dinilai. Pertama, Construct Reliability (CR) diukur menggunakan koefisien Alpha Cronbach's (lihat tabel). Menurut Hair et al. (2014) koefisien reliabilitas untuk CR dengan range 0.695 sampai 0.914 dianggap sudah memuaskan. Confirmatory Factor Analysis (CFA) digunakan dengan menggunakan software AMOS 22.0 guna mengukur validitas konvergen dan diskriminan dari setiap item yang diobservasi. Setelah CFA dilakukan, pendekatan analisis dua langkah dilakukan untuk menganalisis model pengukuran.

Tabel 1. Skala Pengukuran dan Construct Evaluation

Construct		λ	α	CR	AVE
Tanggungjawab Ekonomi (ER)	Kualitas produk (atau layanan) tampaknya terus meningkat	0.825	0.869	0.919	0.739
	Terlihat memiliki sistem yang bereaksi terhadap keluhan pelanggan.	0.884			
	Berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi nasional melalui profit maximization	0.817			
Tanggungjawab Etika (ETR)	Menempatkan banyak usaha dalam pekerjaan.	0.879	0.833	0.890	0.669
	Memiliki standar dan protokol etika keseluruhan yang tinggi.	0.823			
	Tidak ada iklan berlebihan atau iklan palsu.	0.733			
	Melakukan bisnis yang transparan	0.881			
Tanggungjawab Legal (LR)	Melakukan transaksi yang adil dengan mitra bisnis.	0.887	0.856	0.892	0.676
	Produk memenuhi standar hukum.	0.821			
	Berkontribusi pada sistem kesejahteraan sosial sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang.	0.829			
	Nampak memenuhi tanggung jawab yang ditunjukkan pada kontrak mereka dengan mitra lain.	0.845			

	Manajemen tampaknya berupaya dalam manajemen bisnis yang etis, dengan mematuhi peraturan terkait produk.	0.859			
	Mendorong kerjasama bisnis dengan masyarakat daerah dan lembaga lainnya.	0.840			
Tanggungjawab Diskrisioner (DR)	Mensponsori acara olahraga dan budaya.	0.738	0.732	0.887	0.665
	Mendorong layanan amal yang mendukung komunitas regional.	0.831			
	Memberikan kembali kepada masyarakat	0.652			
	Memiliki kesan yang baik tentang perusahaan.	0.886			
	Memandang perusahaan dengan cara yang positif.	0.928			
	Saya suka perusahaan ini	0.908			
Corporate Image (CI)	Perusahaan ini terpercaya	0.917	0.963	0.975	0.847
	Perusahaan memberikan banyak usaha demi kepuasan pelanggan	0.916			
	Perusahaan adalah perusahaan yang sangat baik.	0.895			
	Perusahaan bermanfaat bagi masyarakat.	0.913			
	Saya akan mencoba mengunjungi kembali toko tersebut.	0.926			
	Perusahaan ini akan masuk dalam daftar prioritas saya.	0.844			
	Saya akan tetap mengunjungi merek tersebut meskipun harganya naik.	0.930			
Brand Image (BI)	Saya akan datang ke merek ini meskipun ada merek lain di dekatnya.	0.839	0.948	0.969	0.840
	Saya akan memberikan komentar positif tentang merek ini kepada orang lain.	0.885			
	Saya akan secara aktif merekomendasikan merek ini kepada keluarga atau kenalan saya.	0.944			

Sumber: Data diolah Peneliti (2023)

Tabel 2. Hasil Uji Goodness of Fit

Indeks	Cut Off Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square	Sekecil mungkin	198.554	Marginal Fit
Probability	≥ 0.05	0.000	Good Fit
CMIN/DF	≤ 2.00	1.683	Marginal Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.052	Good Fit
GFI	≥ 0.90	0.921	Marginal Fit
AGFI	≥ 0.90	0.886	Good Fit
TLI	≥ 0.95	0.952	Marginal Fit
CFI	≥ 0.95	0.963	Marginal Fit

Sumber: Data diolah Peneliti (2023)

Model pengukuran terlihat sangat cocok dengan data yang diteliti, dapat dilihat Goodness of Fit yang diperoleh (lihat tabel 2). Pada seluruh model pengukuran ini, item and loading factors lebih dari 0.5, dengan t-values lebih besar dari 2.58, yang menunjukkan validitas konvergen diantara pengukuran dalam penelitian ini. Semua pengukuran memiliki keandalan yang tinggi dengan composite reliability mulai dari 0.652 sampai 0.944 (lihat tabel 1).

Uji Hipotesis

Metode SEM digunakan untuk memeriksa koneksi antar variabel yang dihipotesiskan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara umum dapat diterima (lihat tabel 3).

Tabel 3. Uji Hipotesis

Hipotesis	Koefisien Standar	SE	CR	Hasil
H_1 ER → CI	0.561***	0.040	14.163	Positif signifikan
H_2 ETR → CI	0.222***	0.021	10.513	Positif signifikan
H_3 LR → CI	0.106***	0.021	4.937	Positif signifikan
H_4 DR → CI	0.235***	0.028	8.510	Positif signifikan
H_5 CI → BI	0.150	0.120	1.245	Positif insignifikan

Note: *** $p < 0.001$

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan pengujian hipotesis 1, CSR secara ekonomi (ER) memberikan dampak yang sangat berpengaruh bagi citra perusahaan (CI) (H_1 , $\beta = 0.561$, CR = 14.163, $p < 0.001$) secara statistik, maka H_1 diterima. Pengujian hipotesis 2, CSR secara etika (ETR) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap citra perusahaan (CI) (H_2 , $\beta = 0.222$, CR = 10.513, $p < 0.001$), maka H_2 diterima. Uji hipotesis 3, CSR secara legal (LR) berpengaruh positif dan signifikan terhadap citra perusahaan (CI). Hal ini dapat dilihat dari H_3 , $\beta = 0.106$, CR = 4.937, $p < 0.001$, maka H_3 diterima. Hipotesis 4 diuji secara statistik dan menunjukkan bahwa CSR secara diskresioner (DR) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap citra perusahaan (CI), dengan nilai statistik H_4 , $\beta = 0.235$, CR = 8.510, $p < 0.001$ maka H_4 diterima. Hipotesis 5, citra perusahaan (CI) tidak dapat memediasi hubungan antara CSR (ER, ETR, LR, DR) terhadap *behavioral intention* (BI). Hal ini ditunjukkan dengan statistik H_5 , $\beta = 0.150$, CR = 1.245, $p < 0.213$. Maka dari itu H_5 ditolak.

KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dampak tanggung jawab sosial perusahaan terhadap citra perusahaan dan dampak citra perusahaan terhadap behavioral intention dengan berfokus pada perusahaan kopi waralaba di Jawa Tengah. Menganalisis hasil tanggung jawab sosial perusahaan, ditemukan bahwa tanggung jawab ekonomi, etika, hukum, dan diskresioner memiliki pengaruh yang signifikan terhadap citra perusahaan. Oleh karena itu, hipotesis 1, 2, 3, dan 4 didukung. Namun citra perusahaan tidak dapat memediasi hubungan antara CSR dan behavioral intention. Oleh karena itu, hipotesis kelima ditolak.

Implikasi Teori

Pertama, CSR sangat penting bagi perusahaan guna membangun citra positif di mata karyawan, masyarakat, dan investor. Konsumen di era sekarang cenderung lebih sadar akan isu-isu sosial dan lingkungan. Mereka lebih memilih berbisnis dengan perusahaan yang memiliki komitmen terhadap CSR dan menunjukkan kepedulian terhadap isu-isu yang mereka hargai. Dengan banyak perusahaan berfokus pada tanggung jawab sukarela mereka, penelitian ini membahas fakta bahwa perusahaan perlu bekerja pada tanggung jawab ekonomi serta hukum dan etika mereka. Mempertimbangkan tanggung jawab keuangan ini, perusahaan harus membuat sistem di mana mereka menanggapi keluhan pelanggan. Selain itu, perusahaan harus meningkatkan produk mereka untuk memberikan kualitas dan layanan yang lebih baik kepada pelanggan mereka.

Kedua, citra perusahaan dalam penelitian ini tidak dapat menjelaskan hubungan antara CSR dan niat perilaku konsumen (BI). Dalam pasar yang sangat kompetitif, citra perusahaan mungkin menjadi faktor yang kurang menonjol bagi konsumen dalam membentuk niat perilaku mereka. Faktor lain seperti harga, kualitas produk, dan keunggulan bersaing mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi keputusan konsumen ((Islam et al., 2019; Park & Park, 2011). Namun dalam beberapa kasus, niat perilaku konsumen lebih dipengaruhi oleh kebutuhan pribadi, preferensi, dan pengalaman sebelumnya daripada persepsi

tentang citra perusahaan. Hal ini dapat menjadi preferensi bagi perusahaan kopi waralaba di Jawa Tengah bahwa mereka harus memperkuat citra perusahaan bagi keberlanjutan usaha.

Batasan dan Future Research

Arah penelitian masa depan dan keterbatasan penelitian yang dilakukan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, studi ini mengukur karakteristik CSR dengan menggunakan empat faktor yang diajukan dalam studi pendahuluan. Namun, diasumsikan bahwa faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi citra perusahaan akan ditemukan dalam penelitian selanjutnya. Selain itu, faktor-faktor yang membentuk citra perusahaan ditentukan oleh banyak variabel selain tanggung jawab sosial, dan karakteristiknya bervariasi dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Diperlukan penelitian terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan aset perusahaan. Kedua, ada beberapa keterbatasan generalisasi temuan penelitian tentang kegiatan tanggung jawab sosial dari merek kopi waralaba, karena menargetkan pelanggan kedai kopi waralaba tertentu. Melakukan studi CSR yang lebih objektif membutuhkan rentang pengukuran yang lebih luas yang menargetkan berbagai perusahaan besar. Selain itu, arah tindakan tanggung jawab sosial bervariasi menurut industri dan penelitian tentang subjek tersebut cenderung lebih luas. Oleh karena itu, penelitian masa depan harus melakukan studi komparatif tentang kegiatan CSR perusahaan kopi waralaba domestik dan multinasional untuk mendapatkan wawasan tentang promosi CSR domestik dan mengembangkan pendekatan strategis untuk globalisasi perusahaan-perusahaan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H. Y., Danish, R. Q., & Asrar-ul-Haq, M. (2020). How corporate social responsibility boosts firm financial performance: The mediating role of corporate image and customer satisfaction. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 166-177.
- Andanawarih, P. P. (2023). Pengaruh Corporate Governance terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure: Studi Meta Analisis. *Journal Economic Insights*, 2(1), 1-17.
- Assael, H. (1984). *Consumer behavior and marketing action*. Kent Pub. Co.
- Barich, H., & Kotler, P. (1991). A framework for marketing image management. *MIT Sloan Management Review*, 32(2), 94.
- Bowen, H. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. Harper & Row: N. Y. Y, USA.
- Brown, T. J., & Dacin, P. A. (1997). The company and the product: Corporate associations and consumer product responses. *Journal of marketing*, 61(1), 68-84.
- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of management review*, 4(4), 497-505.
- Cha, J.-B. J., Mi-Na. (2019). The effect of the corporate social responsibility of franchise coffee shops on corporate image and behavioral intention. *Sustainability*, 11(23), 6849.
- Cha, M.-K., Yi, Y., & Bagozzi, R. P. (2016). Effects of customer participation in corporate social responsibility (CSR) programs on the CSR-brand fit and brand loyalty. *Cornell Hospitality Quarterly*, 57(3), 235-249.
- Cohen, R. (1963). The measurement of corporate images. In (pp. 48-63): New York: John Wiley & Sons.
- Creyer, E. H. (1997). The influence of firm behavior on purchase intention: do consumers really care about business ethics? *Journal of consumer Marketing*, 14(6), 421-432.
- David, P., Kline, S., & Dai, Y. (2005). Corporate social responsibility practices, corporate identity, and purchase intention: A dual-process model. *Journal of Public Relations Research*, 17(3), 291-313.
- De Leaniz, P. M. G., & del Bosque Rodríguez, I. R. (2016). Corporate image and reputation as drivers of customer loyalty. *Corporate Reputation Review*, 19, 166-178.

- Eells, R. S. F., & Walton, C. C. (1969). *Conceptual foundations of business*. RD Irwin.
- Fishbein, M. (1979). A theory of reasoned action: some applications and implications.
- Gregory, J. R., & Wiechmann, J. G. (1991). *Marketing corporate image: The company as your number one product*. NTC Business Books.
- Gürlek, M., Düzgün, E., & Uygur, S. M. (2017). How does corporate social responsibility create customer loyalty? The role of corporate image. *Social Responsibility Journal*, 13(3), 409-427.
- Hair, J. F., Gabriel, M., & Patel, V. (2014). AMOS covariance-based structural equation modeling (CB-SEM): Guidelines on its application as a marketing research tool. *Brazilian Journal of Marketing*, 13(2).
- Handelman, J. M., & Arnold, S. J. (1999). The role of marketing actions with a social dimension: Appeals to the institutional environment. *Journal of marketing*, 63(3), 33-48.
- Heo, M. O., Shin, J. I., & Chung, K. H. (2008). The relationship among the factors of corporate social responsibility, corporate image, relationship quality, and customer loyalty. *Korean NPO Review*, 7(2), 161-202.
- Hwang, J., Kim, J. J., & Lee, S. (2020). The importance of philanthropic corporate social responsibility and its impact on attitude and behavioral intentions: The moderating role of the barista disability status. *Sustainability*, 12(15), 6235.
- Islam, T., Attiq, S., Hameed, Z., Khokhar, M. N., & Sheikh, Z. (2019). The impact of self-congruity (symbolic and functional) on the brand hate: A study based on self-congruity theory. *British Food Journal*, 121(1), 71-88.
- ISO, F. (2007). International Organization for Standardization homepage.
- Jermisittiparsert, K., Siam, M., Issa, M., Ahmed, U., & Pahi, M. (2019). Do consumers expect companies to be socially responsible? The impact of corporate social responsibility on buying behavior. *Uncertain Supply Chain Management*, 7(4), 741-752.
- Jung, H.-S., & Yoon, H. H. (2008). The influence of corporate social responsibility of family restaurants on image, preference and revisit intention-based on the university students in Seoul. *Culinary science and hospitality research*, 14(2), 138-152.
- Ko, E., Hwang, Y. K., & Kim, E. Y. (2013). Green marketing'functions in building corporate image in the retail setting. *Journal of Business Research*, 66(10), 1709-1715.
- Lafferty, B. A., & Goldsmith, R. E. (1999). Corporate credibility's role in consumers' attitudes and purchase intentions when a high versus a low credibility endorser is used in the ad. *Journal of Business Research*, 44(2), 109-116.
- Lee, S. M. (2012). The social construction of the East Asian corporate social responsibility: Focused on global economic recession. *Korean J. Sociol*, 46, 141-176.
- Madrigal, R. (2000). The role of corporate associations in new product evaluation. *ACR North American Advances*.
- Maignan, I., & Ferrell, O. C. (2001). Corporate citizenship as a marketing instrument-Concepts, evidence and research directions. *European journal of marketing*, 35(3/4), 457-484.
- McGuire, J. W. (1969). The changing nature of business responsibilities. *The Journal of Risk and Insurance*, 36(1), 55-61.
- Minefee, I., Neuman, E. J., Isserman, N., & Leblebici, H. (2015). Corporate foundations and their governance: Unexplored territory in the corporate social responsibility agenda. *Annals in Social Responsibility*.
- Mohr, L. A., Webb, D. J., & Harris, K. E. (2001). Do consumers expect companies to be socially responsible? The impact of corporate social responsibility on buying behavior. *Journal of Consumer affairs*, 35(1), 45-72.

- Murray, K. B., & Vogel, C. M. (1997). Using a hierarchy-of-effects approach to gauge the effectiveness of corporate social responsibility to generate goodwill toward the firm: Financial versus nonfinancial impacts. *Journal of Business Research*, 38(2), 141-159.
- Özkan, P., Süer, S., Keser, İ. K., & Kocakoç, İ. D. (2020). The effect of service quality and customer satisfaction on customer loyalty: The mediation of perceived value of services, corporate image, and corporate reputation. *International Journal of Bank Marketing*, 38(2), 384-405.
- Park, J., & Park, H. (2011). A study on the differences of family restaurant selection attributes and behavioral intention by lifestyle. *J. Foodserv. Manag. Soc. Korea*, 14, 125-144.
- Park, J. C., Kim, K. J., & Lee, H. J. (2010). Developing a scale for measuring the corporate social responsibility activities of korea corporation: focusing on the consumers' awareness. *Asia Marketing Journal*, 12(2), 27-52.
- Ross III, J. K. P., Larry T Stutts, Mary Ann. (1992). Consumer perceptions of organizations that use cause-related marketing. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 20(1), 93-97.
- Stark, J. (2022). Product lifecycle management (PLM). In *Product Lifecycle Management (Volume 1) 21st Century Paradigm for Product Realisation* (pp. 1-32). Springer.
- Tavitiaman, P., Qu, H., Tsang, W.-s. L., & Lam, C.-w. R. (2021). The influence of smart tourism applications on perceived destination image and behavioral intention: The moderating role of information search behavior. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 476-487.
- Turban, D. B., & Greening, D. W. (1997). Corporate social performance and organizational attractiveness to prospective employees. *Academy of management journal*, 40(3), 658-672.
- Varadarajan, P. R., & Menon, A. (1988). Cause-related marketing: A coalignment of marketing strategy and corporate philanthropy. *Journal of marketing*, 52(3), 58-74.
- Walton, C. C. (1967). *Corporate social responsibilities*. Wadsworth Publishing Company.
- Wartick, S. L., & Cochran, P. L. (1985). The evolution of the corporate social performance model. *Academy of management review*, 10(4), 758-769.
- Zollo, L., Filieri, R., Rialti, R., & Yoon, S. (2020). Unpacking the relationship between social media marketing and brand equity: The mediating role of consumers' benefits and experience. *Journal of Business Research*, 117, 256-267.



Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal

Sulaiman Kurdi^[1], Umi Hani^[2], Novita Triyatun^[3]

^{[1][2][3]} Universitas Selamat Sri
email: sulaimankurdi007@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 24 Juli 2023
Disetujui pada 05 Agustus 2023
Dipublikasikan pada 11 Agustus 2023

Kata Kunci:

Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Beban Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap prestasi kerja pada guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal.

Penelitian ini menggunakan sampel guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh. Total sampel dalam penelitian ini sejumlah 37. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat. Pengujian hipotesis ini menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal dengan thitung sebesar 3,191 lebih besar dari ttabel sebesar 0,3246 dan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal dengan thitung sebesar 1,181 lebih besar dari ttabel sebesar 0,3246 dan nilai signifikan 0,240 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal dengan thitung sebesar 2,372 lebih besar dari ttabel sebesar 0,3246 dan nilai signifikan 0,020 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Pengalaman kerja, kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal dengan Fhitung sebesar 16,656 lebih besar dari Ftabel 0,3246 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil Adjusted R square sebesar 0,322 menunjukkan bahwa 32,2% prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal dipengaruhi oleh pengalaman kerja, kompensasi dan beban kerja yang diuji pengaruhnya dalam penelitian ini, sedang sisanya 67,8% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Prestasi kerja guru yang meningkat, memerlukan berbagai indikator-indikator yang mempengaruhinya. Seorang guru harus melakukan upaya penting guna mendapatkan hasil kerja yang

maksimal. Dia perlu meningkatkan pengetahuannya menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai kebutuhan peserta didiknya. Menjadi guru yang tidak pasif namun mempunyai inisiatif. Juga penting memanfaatkan waktu yang ada, kerja sama dengan pihak-pihak terkait, juga menjaga sikap yang mencerminkan sebagai guru yang profesional.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menyebutkan bahwa "Pendidikan Nasional memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan nasional sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan masyarakat Indonesia menjadi manusia yang berkualitas dan produktif untuk menjawab tantangan yang sewaktu-waktu berubah". Hal ini yang membuat pendidikan harus selalu berkembang, baik dalam ilmu pengetahuan maupun tenaga pendidikannya.

Musanef (2002,152) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Prestasi kerja dibutuhkan sebagai penilaian untuk peningkatan kualitas guru sebagai pendidik. Prestasi kerja guru dapat terlihat pada peningkatan prestasi siswa. Selain itu guru dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan sehingga peserta didik mempunyai keberanian untuk bertanya ataupun mengemukakan pendapat di depan kelas agar dapat memahami suatu materi pembelajaran.

Dharma (2018:1) mendefinisikan "Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang". Prestasi kerja organisasi lembaga pendidikan mencerminkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan jumlah dan kualitas keluaran yang dibutuhkan lingkungan. Ukuran prestasi kerja organisasi lembaga pendidikan berhubungan secara langsung dengan keluaran yang diterima oleh organisasi bersangkutan. Ialah satu dorongan seseorang mengejar prestasi kerja pada suatu organisasi lembaga pendidikan adalah adanya kompensasi, sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah pengalaman kerja. Menurut Manulang (2018:15) Pengalaman Kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan (Hadi, 2018).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan (Rivai, 2015). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan dan kompensasi menjadi alasan utama kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Prestasi kerja juga mempengaruhi beban kerja karena jika kompensasi itu tidak terpenuhi maka akan terjadi beban kerja, karena tuntutan kompensasi pada guru akan merasa kurangnya partisipasi atas

tanggung jawabnya sebagai pendidik. Menurut Menpan (1997) mengungkapkan, "Beban kerja adalah kemampuan suatu unit organisasi untuk menyelesaikan beberapa kegiatan dalam jangka waktu tertentu". Hal ini sejalan dengan menurut Herrianto (2010) yang mendefinisikan "Beban kerja sebagai banyaknya kegiatan yang harus diselesaikan dalam keadaan normal dengan waktu yang telah ditetapkan. Dan dapat dikatakan beban kerja yang cukup signifikan maka akan semakin tinggi juga tuntutan dalam pekerjaan tersebut.

Pondok Pesantren Moders selamat Kendal adalah bagian dari Yayasan Wakaf Selamat Rahayu. Sistem pengajarannya berdasarkan kurikulum dari diknas dan kurikulum pondok. Pondok ini merupakan lembaga pendidikan formal yang disertai pendidikan agama dengan tujuan untuk membentuk anak didik yang berakhlakul karimah yang dapat hidup di tengah laju perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal memiliki lembaga pendidikannya dari jenjang SMP, SMA dan Perguruan Tinggi. Sekolah-sekolah ini sudah Terakreditasi A. Pengembangan yang terus menerus dan berkelanjutan sehingga berdiri Perguruan Tinggi yaitu Universitas Selamat Sri (UNISS). Pondok ini ada di tiga lokasi yaitu di Desa Jambearum Kecamatan Patebon Kendal, Desa Clapar Kecamatan Subah Batang, dan Desa Kutosari Kecamatan Gringsing Batang.

Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal berdiri di atas tanah seluas 18 Hekatr dengan berbagai fasilitas, di desa Jambearum RT 01 RW 01 Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal. Letaknya berada pada jalur Pantura di Jalan Soekarno-Hatta Km.03 Kendal.

Guru Pondok Psantren Modern Selamat Kendal sebagai pendidik dan pengajar, tidak hanya sebatas pelayanan di dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah saja. Namun berhubung aktivitas kegiatan peserta didik ada di pondok selama 24 jam setiap harinya, tentu mereka dibutuhkan tenaga dan pikirannya di luar kelas untuk membantu pelayanan yang lain seperti pelayanan di asrama. Sebagian mereka ada yang menginap di asrama, dan ada yang laju bagi yang sudah berkeluarga. Guru sekolah SMP bukan hanya guru di sekolah, namun juga guru di lingkungan pondok terlebih di asrama, dengan tambahan tugas menjadi wali kamar.

Masalah prestasi kerja guru pada SMP Pondok Pesantren Modern selamat Kendal sangat berhubungan dengan kondisi peserta didik. Prestasi kerja guru yang baik akan membawa pengaruh pada proses belajar mengajar di sekolah yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peserta didik, dari permasalahan di atas juga jelas akan mempengaruhi prestasi siswa baik akademik atau non akademik. Guru yang mempunyai pengalaman yang banyak akan mudah menangani dan meningkatkan prestasinya dengan ditunjang juga dengan kompensasi yang diberikan oleh Yayasan wakaf Selamat Rahayu, sehingga beban kerja yang akan ditimbulkan akan mudah diselesaikan. Dengan demikian prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal tidak terlepas dari berbagai variabel pengalaman kerja, kompensasi dan beban kerja sesuai judul penelitian ini.

Berdasarkan hasil identifikasi di atas, dengan pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja yang baik dapat mempengaruhi prestasi kerja guru dengan baik. Hal ini menjadi latar belakang penelitian dilakukan. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dengan pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:9). Sutrisno (2015:151) mendefinisikan bahwa prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu.

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi, orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. (Hasibuan, 2016:55). Manullang (2008:102), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012). Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji dan upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Kompensasi bukan hanya berupa gaji dan upah, tetapi ada hal-hal yang lainnya.

Beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas (Gibson, 2009). Jadi beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik fisik ataupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan.

METODE PENELITIAN

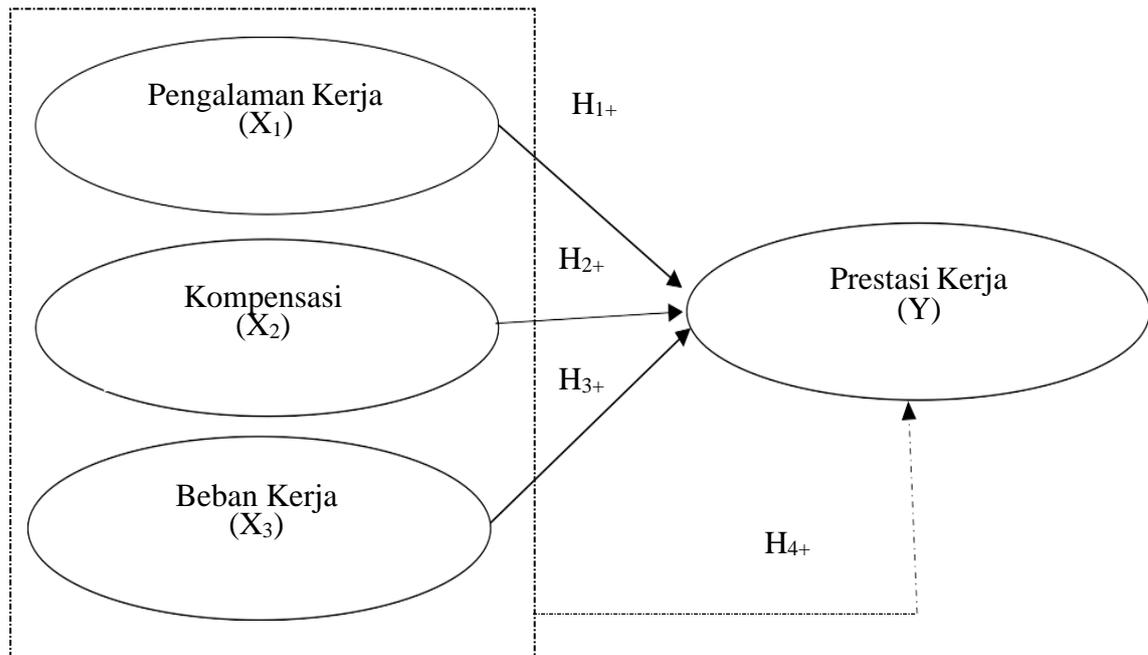
Pelaksanaan penelitian ini menggunakan jenis atau bentuk penelitian *explonatory reseach* melalui penelitian asosiatif. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Kuesioner yang dibagikan diukur dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah para guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal yang berjumlah 37 orang.

Menurut Sugiyono (2015). Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 37 orang. Untuk menguji apakah instrumen dapat dipertanggung jawabkan atau tidak, maka terlebih dahulu harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan pengujian uji t, uji F, uji determinasi dan uji asumsi klasik, dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) Ver26*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan noneksperimen. Penelitian ini bermaksud menguji pengaruh pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen (X) dengan variable dependen (Y) digunakan rancangan penelitian regresional. Data yang diperoleh dari 37 responden selanjutnya ditabulasi dan dianalisis dengan uji regresi linier berganda menggunakan program SPSS 26. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen, analisis regresi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dengan demikian tingkat hubungan antar variabel dinyatakan dalam bentuk

koefisien pengaruh. Sedangkan koefisien pengaruh menunjukkan tingkat signifikansi dengan menguji apakah hipotesis yang dikemukakan terbukti atau tidak.

Berdasarkan landasan teori dan masalah penelitian, maka peneliti mengembangkan rancangan atau desain penelitian yang diuji secara parsial dan bersama-sama yang terlihat seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah prestasi kerja guru, Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja. Dengan definisi masing-masing variabel dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Devinisi Konseptual	Indikator	Pengukuran
1.	Pengalaman Kerja	Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya (Marwansyah, 2015).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu/masa bekerja. 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 	Skala <i>Likert</i>
2.	Kompensasi	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Simamora, 2015) 	Skala <i>Likert</i>
3.	Beban Kerja	Beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas (Gibson, 2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas 2. Organisasi Kerja 3. Lingkungan Kerja 4. Faktor Siomatis 5. Faktor Psikis (Mobley, 2011) 	Skala <i>Likert</i>
4.	Prestasi Kerja Karyawan	Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan 3. Inisiatif 4. Disiplin Waktu 5. Kerjasama 6. Sikap (Sutrisno, 2015) 	Skala <i>Likert</i>)

Sumber : Data linier yang diolah tahun, 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji pada tabel *correlations* dari *SPSS 26*, semua indikator variabel pengalaman kerja (X_1), kompensasi (X_2), beban kerja (X_3), dan semua indikator variabel prestasi kerja (Y) dinyatakan valid dikarenakan semua nilai Sig. (2-tailed) = 0.000 < 0,05. Sehingga kuesioner dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji pada *reliability statistics* dari *SPSS 26*, semua indikator variabel pengalaman kerja (X_1), kompensasi (X_2), beban kerja (X_3), dan semua indikator variabel prestasi kerja (Y) dinyatakan reliabel, dikarenakan nilai cronbach's alphanya hasil perhitungan *SPSS* semuanya lebih besar dari 0,6. Nilai cronbach's alpha $X_1 = 0,811 > 0,6$, $X_2 = 0,821$, $X_3 = 0,829$ dan nilai cronbach's alpha $Y = 0,824 > 0,6$. Dengan demikian kuesioner dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Beganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Variabel Independen (X)	Nilai Koefisien	t-hitung
Pengalaman Kerja (X_1)	0,309	3,191**
Kompensasi (X_2)	0,163	1,182**
Beban Kerja (X_3)	0,328	2,372**
Konstanta	0,554	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

Tanda** = signifikan pada α 5%

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien masing-masing variabel yaitu pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja signifikan dan positif. Hal tersebut menggambarkan hubungan yang searah. Artinya apabila pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja meningkat maka prestasi kerja juga meningkat. Nilai konstanta sebesar 0554, menunjukkan nilai rata-rata Y apabila X_1 , X_2 , dan X_3 adalah nol. Hubungan positif menunjukkan dengan kenaikan ketiga variabel pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja meningkat, maka prestasi kerja guru meningkat.

Uji Ketepatan Parameter Estimate

Berikut ini merupakan hasil rangkuman perhitungan analisis regresi dengan bantuan program *SPSS 26*.

Uji Parsial (*t test*)

Pada *level of significant* 0,05 diperoleh t-hitung untuk variabel pengalaman kerja (X_1) sebesar 3,191 dan diketahui t-tabel sebesar = 0.3246 (t-hitung > t-tabel). Atau terlihat nilai signifikan t sebesar 0,002 (signifikan $t < 0,05$). Dengan demikian, terbukti bahwa hipotesis alternatif diterima yang menyatakan bahwa variabel independen (pengalaman kerja) secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja).

Pada *level of significant* 0,05 diperoleh t-hitung untuk variabel kompensasi (X_2) sebesar 1,181 dan diketahui t-tabel sebesar = 0,3246 (t-hitung > t-tabel). Atau terlihat nilai signifikan t sebesar 0,240 (signifikan $t > 0,05$). Dengan demikian, maka hipotesis alternatif ditolak yang menyatakan bahwa variabel independen (kompensasi) secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja).

Pada *level of significant* 0,05 diperoleh t-hitung untuk variabel beban kerja (X_3) sebesar 2,372 dan diketahui t-tabel sebesar = 0,3246 (t-hitung > t-tabel). Atau terlihat nilai signifikan t sebesar 0,020

(signifikan $t < 0,05$). Dengan demikian, terbukti bahwa H_0 yang menyatakan $b = 0$ ditolak, maka hipotesis alternatif diterima yang menyatakan bahwa variabel independen (beban kerja) secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja).

Tabel 3. Hasil Analisis Uji T

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.554	.542		1.022	.309
	PK	.309	.097	.321	3.191	.002
	K	.163	.138	.132	1.182	.240
	BK	.328	.138	.250	2.372	.020

a. Dependent Variable: PR

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Hasil dari uji parsial (*t-test*) ini menjawab permasalahan bahwa variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal. Sedang variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja guru Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal. Dan beban kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja para guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal.

Uji Serentak (F-test)

Tabel 4. Hasil Analisis Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.587	3	3.862	16.656	.000 ^b
	Residual	22.261	96	.232		
	Total	33.848	99			

a. Dependent Variable: PR

b. Predictors: (Constant), BK, PK, K

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

Dengan *level of significant* 0,05 diperoleh F-hitung 16,656, F-tabel sebesar (jumlah data - 2.; 37 - 2) = 0,3246 (F-hitung > F-tabel). Atau terlihat nilai signifikan 0,000. Dengan demikian, terbukti bahwa hipotesis alternatif diterima yang menyatakan semua variabel independen (pengalaman kerja, kompensasi dan beban kerja) secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (prestasi kerja guru).

Hasil dari uji serentak (*F-test*) ini menjawab permasalahan bahwa variabel pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal.

Uji Ketepatan Model

Hasil analisis regresi linier berganda terlihat dari *Adjusted R square* sebesar 0,322 yang menunjukkan bahwa 32,2% Prestasi kerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja, kompensasi dan beban kerja, sisanya 67,8% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti konflik kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, loyalitas, gaya kepemimpinan, dan lainnya. Menurut Setiaji (2004: 20), nilai R^2 sebesar 0,2 atau 0,3 sudah cukup baik dalam penilaian variabel.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.342	.322	.48154

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Kompensasi, Beban kerja
Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Analisis Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui parameter dalam model yang digunakan dinyatakan sah, maka penelitian harus diuji mengenai asumsi klasik dari regresi model sehingga tidak terjadi penyimpangan terhadap asumsi normalitas data, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas. Untuk menguji/mendeteksi adanya penyimpangan asumsi klasik menggunakan alat bantu komputer program *SPSS 26*.

Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan adalah Uji Statistik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* nilai *Unstandardized Residual* dimana apabila nilai K-S untuk *Unstandardized Residual* > 0,05 berarti nilai residualnya berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai K-S untuk *Unstandardized Residual* sebesar 0,121; dengan probabilitas signifikan 0,851 yang berarti > 0,05. Hal ini berarti nilai residualnya berdistribusi normal seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.47419023
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.083
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.851 ^c

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel tersebut nampak bahwa variabel-variabel terdistribusi normal, di mana rasio *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari 0.05.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan alat uji yang digunakan untuk mengetahui kondisi di mana sebaran varian dari e tidak konsisten sepanjang observasi. Dengan melakukan *regresi linier uji heteroskedastisitas glejser* diketahui nilai signifikansi (sig) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.071	.315		-.225	.822
	PK	.014	.056	.031	.255	.799
	K	.059	.080	.100	.734	.465
	BK	.027	.081	.044	.340	.735

a. Dependent Variable: Abs_RES

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadinya multikolinieritas (Ghozali, 2011).

Hasil uji Multikolinearitas pada tabel di bawah menunjukkan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai VIF yang dihasilkan kurang < 10 yaitu pada variabel pengalaman kerja nilai VIF adalah 1,482, variabel kompensasi nilai VIF adalah 1,815 dan variabel beban kerja nilai VIF pada angka 1,618. Serta nilai *tolerance* kurang dari angka 1 yaitu pada variabel pengalaman kerja nilai *tolerance* adalah 0,675, variabel kompensasi *tolerance* adalah 0,551 dan variabel beban kerja nilai *tolerance* adalah 0,618 yang semuanya lebih besar dari 0,10, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas yang serius. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF

1	(Constant)	.554	.542		1.022	.309		
	PK	.309	.097	.321	3.191	.002	.675	1.482
	K	.163	.138	.132	1.182	.240	.551	1.815
	BK	.328	.138	.250	2.372	.020	.618	1.618

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pada variabel independen yaitu variabel pengalaman kerja memberikan nilai positif terhadap prestasi kerja guru. Sementara variabel kompensasi memberikan nilai positif terhadap prestasi kerja guru meskipun dalam taraf tidak signifikan. Pada variabel beban kerja juga memberikan kontribusi positif pada prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal.

Nilai koefisien menunjukkan bahwa setiap ada kenaikan pengalaman kerja, kompensasi dan beban kerja maka akan ada kenaikan prestasi kerja. Dalam penelitian ini ada beberapa indikator yang dapat meningkatkan atau menaikkan prestasi kerja. Indikator variabel pengalaman kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja yaitu lama/waktu masa bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Indikator variabel kompensasi yang dapat menaikkan dan meningkatkan prestasi kerja yaitu upah/gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Indikator variabel beban kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja yaitu tugas, organisasi kerja, lingkungan kerja, faktor somatis, dan faktor psikis. Adapun indikator prestasi kerja guru dalam penelitian ini yaitu hasil kerja, pengetahuan, inisiatif, disiplin waktu, kerjasama, dan sikap. Parameter dalam penelitian ini juga menunjukkan nilai positif, artinya terdapat hubungan searah antara variabel pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan ada pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja secara sendiri-sendiri terhadap prestasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Di antara ketiga variabel independen tersebut yang mempunyai pengaruh paling nyata terhadap variabel dependen adalah variabel pengalaman kerja yaitu sebesar 0,002 pada taraf signifikansi 0,05. Sementara variabel beban kerja sebesar 0,020 pada taraf signifikansi 0,05. Sedang variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Pemaparan pada hasil uji parsial (*t-tes*) di atas menjawab permasalahan bahwa variabel pengalaman kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal.

Pada uji F-test diperoleh F-hitung 16.656 lebih besar dari F-tabel 0,3246. Dengan demikian terbukti bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan semua variabel independen (pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja) secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (prestasi kerja guru). Adapun indikator variabel pengalaman kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja yaitu (1) lama masa bekerja (2) tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, (3) penguasaan terhadap pekerjaan dan (4) peralatan. Indikator variabel kompensasi yang dapat menaikkan dan meningkatkan prestasi kerja yaitu (1) upah/gaji, (2) insentif, (3) tunjangan dan (4) fasilitas. Indikator variabel beban kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja yaitu (1) tugas, (2) organisasi kerja, (3) lingkungan kerja, (4) faktor somatis, dan (5) faktor psikis. Adapun indikator prestasi kerja guru dalam penelitian ini yaitu (1) hasil kerja, (2) pengetahuan, (3) inisiatif, (4) disiplin waktu, (5) kerjasama, dan (6) sikap. Hasil dari uji serentak (F-tes) ini menjawab permasalahan bahwa variabel pengalaman kerja, kompensasi, dan beban kerja secara

serentak/simultan mempengaruhi prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal.

Hasil penelitian di atas didukung dengan hasil uji R^2 . Pengujian R^2 untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. R^2 merupakan ukuran yang menyatakan seberapa baik (*goodness of fit*) dari persamaan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa angka koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,332. Angka ini menunjukkan 32,2% variasi variabel prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan beban kerja (X_3).

Hasil di atas sejalan dengan teori Setiaji (2004:20) yang mengatakan bahwa semakin besar R^2 atau mendekati 1, maka model makin tepat. Untuk data survei yang bersifat *cross section* data yang diperoleh dari banyak responden pada waktu yang sama, nilai R^2 sebesar 0,2 atau 0,3 sudah cukup baik. Sebagaimana dalam penelitian ini penulis berpendapat bahwa nilai R^2 termasuk sudah cukup baik. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebesar 37 responden. Ini menunjukkan sampel yang cukup, maka nilai R^2 menjadi besar. Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square hanya sebesar 32,2% berarti ada 67,8% lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam model. Variabel di luar model yang mungkin menjelaskan variasi dari model prestasi kerja yang antara lain: motivasi, kepemimpinan, budaya kerja, budaya organisasi, loyalitas, lingkungan kerja, karier, dan lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis penelitian maka peneliti menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal dengan t_{hitung} sebesar 3,191 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 0,3246 dan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.
2. Secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal dengan t_{hitung} sebesar 1,181 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 0,3246 dan nilai signifikan 0,240 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.
3. Secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal dengan t_{hitung} sebesar 2,372 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 0,3246 dan nilai signifikan 0,020 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.
4. Variabel pengalaman kerja, kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal dengan F_{hitung} sebesar 16,656 lebih besar dari F_{tabel} 0,3246 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.
5. Hasil *Adjusted R square* sebesar bahwa 32,2% prestasi kerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal dipengaruhi oleh pengalaman kerja, kompensasi dan beban kerja yang diuji pengaruhnya dalam penelitian ini, sedang sisanya 67,8% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, A. R. 2013. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1223-1233. Universitas Negeri Surabaya.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Basari Indra. (2012). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centra

- Multi Karya Bandung. Jurnal Manajemen, Vol. 4, No. 2.
- Bungin, B. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Prenada Media Group.
- Byars and Rue, 1984, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset. Yogyakarta.
- Dessler, Gary (2006). Terjemahan oleh Paramitha Rahayu Manajemen Sumber. Daya Manusia jilid 2(10 th. Dina Rizki Amelia dan Jaenab, 2022. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima".
- Elly Anisatul Mufidah, Sri Nuringwahyu dan Ratna Nikin Hardat, 2020. "Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Arofahmina Kecamatan. Tegalsari, Kota Surabaya, Jawa Timur)".
- Ghaisani Haura, Susiana Dewi Ratih dan Reni Febrianti, 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Kabelindo Murni, Tbk".
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadi, Khaerul dan Laili kandari, 2018. " Hubungan Antara Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Mataram', *Valid Jurnal Ilmiah*, Vol. 15 No. 2, Juli 2018: 207-216. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM. Mataram.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Inayat Hanum Indriati dan Hashfi Amga Nazhifi, 2022. " Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta".
- Dharma, Surya. 2018. "*Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*". Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- M. Manullang (2008:2). *Dasar-dasar Manajemen*, edisi revisi, setakan tujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- M. Afuan, Ramdani Bayu Putra dan Vicky Brama Kumbara, 2020. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan *Organization Citenzenship Behavior* sebagai Variabel *Intervening*".
- Marihot, Manullang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Munandar, Ashar S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit. Universitas Indonesia UI Press. Page 3. 70.
- Musanef. 2002. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Cetakan kedua. Jakarta: Gunung Agung.
- Nadila Aini Laima, Victor P.K Lengkong, Greis M. Sendow (2019). "Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Perawat Di RSUD Talaud". *Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 3728 – 373. ISSN 2303-1174*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Nurahman Ikbal dan Kartin, 2020. "Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kendal" .
- Nurdinni Tilova dan Vega Anismadiyah 2020. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen (Survey Pada Dosen Universitas Pamulang). *Jurnal ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616 Vol. 8, No.2*, Universitas Pamulang Tangerang Selatan.
- O'Donnell dan Eggemeier. 1986. *Workload Assessment Methodology*. New. York: Wiley.
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia. Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2017 pasal 52 ayat 1
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2017 pasal 52 ayat pada ayat 2 pasal 52
- Permendagri No. 12/2008
- Rizqiansyah. 2017. Hubungan antara beban kerja fisik dan beban kerja mental, berbasis ergonomi terhadap tingkat kejenuhan kerja pada karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Surabaya Gempol. *Jurnal Sains Psikologi*. Jilid 6, Hal 37-42.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

-
- Rohani Gulon, 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Martha Friska Medan".
- Simamora Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Steers, Richard M. 1984. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia, Jakarta:
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung : Cv. Alfabeta.

Literature Review : Pembentukan Msdm Untuk Mengembangkan Pemahaman Pegawai Dalam Persaingan Global

Novita Triyatun^[1]

^[1] Universitas Selamat Sri
siap_kopral@yahoo.com^[1]

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 15 Juni 2023

Disetujui pada 05 Agustus 2023

Dipublikasikan pada 27 Agustus 2023

Kata Kunci:

Manajemen Sumber Daya Manusia, Pemahaman Pegawai, Persaingan Global, Pembentukan MSDM, Kinerja Organisasi.

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi semakin penting dalam menghadapi persaingan global. Pembentukan MSDM yang efektif dapat membantu organisasi untuk mengembangkan pemahaman pegawai tentang persaingan global dan meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan pustaka tentang pembentukan MSDM untuk mengembangkan pemahaman pegawai dalam persaingan global. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan mengumpulkan data dari sumber-sumber literatur seperti jurnal, buku, dan artikel dari berbagai *database* yang terkait dengan MSDM dan persaingan global. Hasil tinjauan pustaka menunjukkan bahwa pembentukan MSDM dapat meningkatkan pemahaman pegawai tentang persaingan global dan kinerja organisasi. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan MSDM seperti kebijakan organisasi, budaya organisasi, dan teknologi informasi. Tantangan dan hambatan dalam pembentukan MSDM juga perlu diatasi dengan strategi yang tepat.

1. LATAR BELAKANG

Pada saat era globalisasi seperti ini, perusahaan-perusahaan didalam negeri maupun diseluruh dunia berada dalam persaingan yang semakin ketat untuk mendapatkan keunggulan kompetitif di pasar global. Karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi suatu kunci yang penting guna mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dapat membantu perusahaan mencapai keberhasilan dan meningkatkan daya saing di pasar global. Pengembangan SDM, khususnya melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM), telah menjadi perhatian utama bagi perusahaan-perusahaan dalam menghadapi persaingan global. MSDM dapat membantu perusahaan mengelola dan mengembangkan karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Selain itu, MSDM dapat membantu perusahaan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan, serta membantu perusahaan mengembangkan strategi yang dianggap tepat untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam persaingan global, kebutuhan akan karyawan yang berkualitas dan mampu bersaing di tingkat internasional semakin meningkat. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan pemahaman karyawan tentang persaingan global, tantangan dan peluang yang ada di pasar global, serta bagaimana mereka dapat berkontribusi untuk membantu perusahaan menghadapi persaingan tersebut.

Penelitian ini akan membahas literatur mengenai pembentukan MSDM untuk mengembangkan pemahaman pegawai dalam persaingan global. Penelitian ini akan membahas konsep MSDM, pengembangan pemahaman pegawai, persaingan global, serta faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan MSDM dalam konteks persaingan global. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang pengembangan MSDM dalam persaingan global dan memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing organisasi di pasar global.

2. KERANGKA TEORI

2.1. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

2.1.1. Definisi dan Konsep MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM adalah suatu pendekatan atau sistem untuk mengelola tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu organisasi. MSDM mencakup berbagai kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan pengelolaan SDM, yang bertujuan untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, termotivasi, serta mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Selia Melati, 2022).

Definisi MSDM mencakup pengelolaan dan pengembangan SDM di dalam organisasi, mulai dari rekrutmen atau pendaftaran dan seleksi karyawan, penempatan dan pengembangan karyawan, manajemen kinerja, manajemen penggajian dan tunjangan, hingga manajemen hubungan kerja dan penghentian hubungan kerja. MSDM juga melibatkan kebijakan dan praktik-praktik yang terkait dengan pengembangan budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan, pengelolaan keragaman, dan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan (Poppy, 2023).

Konsep MSDM memandang SDM sebagai salah satu aset penting bagi organisasi. Karena itu, MSDM memperlakukan SDM sebagai sumber daya strategis yang harus dikelola secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM juga mempertimbangkan perubahan lingkungan internal dan eksternal organisasi, termasuk perubahan teknologi, pasar kerja, dan regulasi yang berkaitan dengan SDM. Dalam konteks globalisasi dan persaingan global, MSDM juga memperhatikan aspek-aspek internasional seperti pengelolaan karyawan multikultural, manajemen lintas batas, dan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan internasional (Ahmad, t.t.).

2.1.2. Fungsi MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM merupakan suatu yang memproses sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi. Fungsi MSDM bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan efisien sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Berikut adalah penjelasan mengenai beberapa fungsi MSDM:

1) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Fungsi MSDM pertama adalah perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan ini mencakup proses peramalan dan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah karyawan yang cukup, dengan kualifikasi dan keahlian yang tepat, untuk memenuhi kebutuhan bisnisnya.

2) Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi MSDM kedua adalah pengadaan sumber daya manusia. Proses pengadaan mencakup proses perekrutan, seleksi, dan penempatan karyawan di dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. MSDM juga berperan dalam menentukan jenis penggajian dan manfaat karyawan.

3) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Fungsi MSDM ketiga adalah pengembangan sumber daya manusia. Hal ini mencakup pelatihan dan pengembangan karyawan agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam bidang pekerjaannya. MSDM juga dapat memberikan kesempatan untuk pengembangan karir dan promosi karyawan.

4) Pengelolaan Kinerja

Fungsi MSDM keempat adalah pengelolaan kinerja. Tujuan pengelolaan kinerja adalah untuk memastikan bahwa karyawan memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Hal ini mencakup proses perumusan sasaran kinerja, penilaian kinerja, pengembangan rencana tindakan, dan pemberian penghargaan atau sanksi bagi karyawan.

Secara keseluruhan, fungsi MSDM sangat penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. MSDM berperan dalam mengelola perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan pengelolaan kinerja karyawan. Dengan MSDM yang baik, organisasi dapat membangun tim yang kuat dan produktif untuk menghadapi persaingan global (Admin, t.t.).

2.1.3. Peran MSDM dalam Pengembangan Pemahaman Pegawai

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam pengembangan pemahaman pegawai dalam sebuah organisasi. Pemahaman pegawai adalah pemahaman yang dimiliki oleh pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya, serta pemahaman tentang tujuan dan strategi organisasi. Pengembangan pemahaman pegawai merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sehingga dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi (Umiyati dkk., 2022).

Peran MSDM dalam pengembangan pemahaman pegawai adalah sebagai pengatur dan koordinator dalam menentukan kebijakan dan program pengembangan yang tepat untuk meningkatkan pemahaman pegawai. MSDM juga bertanggung jawab dalam memastikan bahwa program pengembangan tersebut berjalan dengan baik dan memberikan hasil yang diharapkan. MSDM juga dapat membantu memperkuat komunikasi antara manajemen dan pegawai, sehingga pegawai dapat lebih memahami strategi organisasi dan tugas-tugas yang harus mereka lakukan (Sari & Amri, 2018).

Selain itu, MSDM juga dapat memastikan bahwa pegawai memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan pemahaman mereka, seperti pelatihan, bimbingan, dan konseling. MSDM dapat membantu mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan memilih program yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka. MSDM juga dapat membantu memastikan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang diberikan secara efektif meningkatkan pemahaman dan keterampilan pegawai.

Dengan kata lain, peran MSDM dalam pengembangan pemahaman pegawai sangat penting karena MSDM memastikan bahwa pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM juga membantu meningkatkan komunikasi antara manajemen dan pegawai, serta membantu mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai untuk memastikan bahwa program yang disediakan efektif meningkatkan pemahaman dan keterampilan pegawai. Oleh karena itu, MSDM harus menjadi bagian integral dari strategi pengembangan organisasi dan dapat membantu organisasi dalam menghadapi persaingan global (Sari & Amri, 2018).

2.2. Pengembangan Pemahaman Pegawai

2.2.1. Definisi dan Konsep Pengembangan Pemahaman Pegawai

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam pengembangan pemahaman pegawai dalam sebuah organisasi. Pemahaman pegawai adalah pemahaman yang dimiliki oleh pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya, serta pemahaman tentang tujuan dan strategi organisasi. Pengembangan pemahaman pegawai merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sehingga dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi (Sari & Amri, 2018).

Peran MSDM dalam pengembangan pemahaman pegawai adalah sebagai pengatur dan koordinator dalam menentukan kebijakan dan program pengembangan yang tepat untuk meningkatkan pemahaman pegawai. MSDM juga bertanggung jawab dalam memastikan bahwa program pengembangan

tersebut berjalan dengan baik dan memberikan hasil yang diharapkan. MSDM juga dapat membantu memperkuat komunikasi antara manajemen dan pegawai, sehingga pegawai dapat lebih memahami strategi organisasi dan tugas-tugas yang harus mereka lakukan (H.Abdul Hamid,S,Ag M.M.Pd., 2020).

Selain itu, MSDM juga dapat memastikan bahwa pegawai memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan pemahaman mereka, seperti pelatihan, bimbingan, dan konseling. MSDM dapat membantu mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan memilih program yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka. MSDM juga dapat membantu memastikan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang diberikan secara efektif meningkatkan pemahaman dan keterampilan pegawai (Leading Effectively Staff, 2020).

Dengan kata lain, peran MSDM dalam pengembangan pemahaman pegawai sangat penting karena MSDM memastikan bahwa pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM juga membantu meningkatkan komunikasi antara manajemen dan pegawai, serta membantu mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai untuk memastikan bahwa program yang disediakan efektif meningkatkan pemahaman dan keterampilan pegawai. Oleh karena itu, MSDM harus menjadi bagian integral dari strategi pengembangan organisasi dan dapat membantu organisasi dalam menghadapi persaingan global (Sari & Amri, 2018).

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Pemahaman Pegawai

Pengembangan pemahaman pegawai merupakan suatu proses untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan pemahaman pegawai, yaitu:

1) Kebutuhan Organisasi

Kebutuhan organisasi terhadap keterampilan dan pengetahuan tertentu dapat menjadi faktor utama dalam pengembangan pemahaman pegawai. Organisasi dapat menilai kebutuhan pegawai dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis atau teknologi, dan mengembangkan program pelatihan yang sesuai.

2) Motivasi Pegawai

Motivasi pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya juga merupakan faktor penting dalam pengembangan pemahaman pegawai. Pegawai yang termotivasi untuk belajar dan mengembangkan diri akan lebih mudah untuk menyerap informasi dan mengaplikasikannya di tempat kerja.

3) Lingkungan Kerja yang Mendukung

Lingkungan kerja yang mendukung pengembangan pemahaman pegawai dapat memfasilitasi pegawai dalam belajar dan mengembangkan diri. Lingkungan kerja yang mendukung dapat mencakup dukungan dari rekan kerja, mentor atau supervisor, serta akses terhadap sumber daya dan teknologi yang relevan.

4) Sistem Manajemen Kinerja

Sistem manajemen kinerja yang efektif dapat membantu pegawai dalam mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan dalam kinerjanya, dan merancang program pengembangan diri yang sesuai. Melalui sistem manajemen kinerja, pegawai juga dapat menerima umpan balik yang berguna untuk meningkatkan kinerjanya.

Oleh karena itu, dalam pengembangan pemahaman pegawai, organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan dan motivasi pegawai untuk belajar dan mengembangkan diri. Dalam hal ini, organisasi dapat merancang program pengembangan diri yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan memberikan dukungan yang cukup agar program tersebut dapat berhasil (Setyawan, 2018).

2.2.3. Strategi dan Metode Pengembangan Pemahaman Pegawai

Pengembangan pemahaman pegawai adalah suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan memenuhi tuntutan pekerjaan. Strategi dan metode pengembangan pemahaman pegawai beragam dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

Salah satu strategi yang dapat digunakan adalah pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan dapat dilakukan secara internal atau eksternal, baik melalui seminar, workshop, maupun program pelatihan formal yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai dan organisasi. Dalam pelatihan, karyawan akan dilatih untuk mengembangkan keterampilan teknis dan non-teknis, seperti komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu. Selain itu, pelatihan juga dapat dilakukan untuk meningkatkan pemahaman pegawai tentang proses bisnis organisasi dan memperkuat budaya kerja (Bariqi, 2018).

Metode pengembangan lainnya adalah mentorship dan coaching. Mentorship melibatkan pengalaman dan

pengetahuan yang dimiliki oleh mentor untuk membimbing dan membantu pegawai dalam memahami pekerjaannya. Sedangkan coaching melibatkan sesi-sesi tatap muka antara coach dan karyawan untuk membahas masalah yang dihadapi dan merencanakan strategi untuk mengatasinya (Lin & Reddy, 2019).

Penggunaan teknologi juga dapat menjadi strategi pengembangan pemahaman pegawai yang efektif. Misalnya, organisasi dapat menggunakan e-learning atau platform pembelajaran online untuk memberikan pelatihan dan sumber daya pendukung lainnya. Platform ini dapat memberikan aksesibilitas dan fleksibilitas yang lebih besar kepada karyawan, sehingga dapat belajar di mana saja dan kapan saja (Jejen, 2021).

Dalam memilih strategi dan metode pengembangan pemahaman pegawai, organisasi harus mempertimbangkan kebutuhan dan tujuan pengembangan yang ingin dicapai. Selain itu, perlu juga diperhatikan faktor-faktor lain seperti anggaran, waktu, dan sumber daya yang tersedia. Dengan memilih strategi dan metode yang tepat, organisasi dapat mengembangkan kemampuan pegawai yang berdampak positif pada kinerja organisasi.

2.3. Tantangan dan Hambatan dalam Pembentukan MSDM untuk Pengembangan Pemahaman Pegawai dalam Persaingan Global

2.3.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tantangan dan Hambatan dalam Pembentukan MSDM untuk Pengembangan Pemahaman Pegawai dalam Persaingan Global

Pembentukan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) merupakan suatu proses yang kompleks dan tidak selalu mudah dilakukan. Terdapat berbagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tantangan dan hambatan dalam pembentukan MSDM untuk pengembangan pemahaman pegawai dalam persaingan global. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1) Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pembentukan MSDM. Jika organisasi memiliki budaya yang tidak mendukung pembentukan MSDM, maka hal tersebut akan menyulitkan proses pembentukan MSDM. Sebaliknya, jika budaya organisasi sudah menerapkan MSDM, maka proses pembentukan MSDM akan lebih mudah.

2) Keterampilan dan Kualifikasi SDM

Keterampilan dan kualifikasi SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam pembentukan MSDM. Jika keterampilan dan kualifikasi SDM tidak memadai, maka pembentukan MSDM akan sulit dilakukan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kualifikasi SDM agar dapat mendukung proses pembentukan MSDM.

3) Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi sangat penting dalam pembentukan MSDM. Jika kepemimpinan organisasi mampu memberikan dukungan dan memimpin dengan baik, maka pembentukan MSDM akan berjalan lebih lancar. Sebaliknya, jika kepemimpinan organisasi tidak mendukung atau kurang efektif, maka pembentukan MSDM akan mengalami tantangan dan hambatan.

4) Teknologi

Perkembangan teknologi juga dapat mempengaruhi pembentukan MSDM. Jika organisasi telah menerapkan teknologi yang canggih dalam pengelolaan SDM, maka pembentukan MSDM akan lebih mudah dilakukan. Sebaliknya, jika teknologi yang digunakan masih sederhana, maka proses pembentukan MSDM akan mengalami tantangan.

Oleh karena itu, dalam pembentukan MSDM untuk pengembangan pemahaman pegawai dalam persaingan global, perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tantangan dan hambatan dalam proses pembentukan MSDM. Dengan mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor tersebut, organisasi dapat mempersiapkan diri untuk mengatasi tantangan dan hambatan tersebut agar proses pembentukan MSDM dapat berjalan dengan lebih efektif dan efisien (Machmud & Ahman, 2019).

2.3.2. Strategi Mengatasi Tantangan dan Hambatan dalam Pembentukan MSDM untuk Pengembangan Pemahaman Pegawai dalam Persaingan Global

Pembentukan MSDM untuk pengembangan pemahaman pegawai dalam persaingan global tidak selalu berjalan mulus. Ada berbagai tantangan dan hambatan yang mungkin dihadapi dalam proses pembentukan MSDM, seperti perbedaan budaya, perbedaan bahasa, resistensi terhadap perubahan, kurangnya dukungan dari pimpinan, dan sebagainya. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi yang tepat untuk mengatasi tantangan dan hambatan tersebut agar pembentukan MSDM dapat berjalan sukses dan efektif.

Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah melakukan sosialisasi dan pelatihan terhadap seluruh karyawan tentang pentingnya pembentukan MSDM dan manfaatnya dalam pengembangan

pemahaman pegawai. Sosialisasi dan pelatihan ini dapat dilakukan secara teratur dan berkelanjutan, sehingga karyawan dapat terus memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang MSDM dan manfaatnya. Dalam pelatihan tersebut, dapat dilakukan pemberian studi kasus atau best practices, serta menyediakan forum untuk diskusi dan bertanya, sehingga karyawan dapat memahami lebih dalam konsep MSDM dan bagaimana hal tersebut berkaitan dengan persaingan global (Bairizki, 2020).

Selain itu, pimpinan organisasi juga perlu memberikan dukungan dan komitmen yang kuat terhadap pembentukan MSDM. Dukungan ini dapat berupa alokasi anggaran, sumber daya manusia, dan sumber daya teknologi yang diperlukan untuk pembentukan MSDM. Pimpinan organisasi juga dapat memberikan insentif bagi karyawan yang terlibat aktif dalam pembentukan MSDM, sehingga hal ini dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk berpartisipasi dan terlibat dalam pembentukan MSDM (Shaleh & Firman, 2018).

Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) juga dapat menjadi salah satu strategi yang efektif dalam mengatasi tantangan dan hambatan dalam pembentukan MSDM. Dalam era digitalisasi, teknologi dapat digunakan untuk mendukung proses pembentukan MSDM, seperti penggunaan platform online untuk mengakses materi dan informasi terkait MSDM, penggunaan aplikasi untuk pelatihan online, serta penggunaan platform komunikasi dan kolaborasi untuk memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antar karyawan (Jejen, 2021).

Dalam kesimpulannya, strategi untuk mengatasi tantangan dan hambatan dalam pembentukan MSDM untuk pengembangan pemahaman pegawai dalam persaingan global meliputi sosialisasi dan pelatihan, dukungan dan komitmen pimpinan organisasi, dan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Dalam penerapannya, perlu dilakukan secara berkelanjutan dan terus-menerus agar pembentukan MSDM dapat berjalan sukses dan efektif.

3. METODE DALAM PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah literature review atau tinjauan pustaka yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi artikel-artikel, buku-buku, dan sumber-sumber terpercaya lainnya yang berkaitan dengan pembentukan MSDM untuk mengembangkan pemahaman pegawai dalam persaingan global. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif-kualitatif dengan cara melakukan pengumpulan data melalui pencarian literatur terkait dengan topik penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber-sumber terpercaya seperti jurnal-jurnal akademik, buku, dan dokumen resmi dari organisasi terkait. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pencarian literatur menggunakan mesin pencari seperti Google Scholar dan database jurnal online terpercaya. Data yang diperoleh akan diidentifikasi dan dikumpulkan dengan cara membaca dan memeriksa konten sumber-sumber tersebut. Setelah data terkumpul, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan cara membaca, mengevaluasi, dan mensintesis sumber-sumber yang terkait dengan topik penelitian. Peneliti akan menganalisis sumber-sumber tersebut dengan cara mengidentifikasi tema-tema utama dan sub-tema yang berkaitan dengan pembentukan MSDM dan pengembangan pemahaman pegawai dalam persaingan global.

Penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pembentukan MSDM dan pengembangan pemahaman pegawai dalam persaingan global, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja dan daya saing di pasar global.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ali Mu'tafi membahas mengenai beberapa pilar-pilar manajemen sumber daya manusia atau MSDM dalam menghadapi era global. Penulis melakukan penelitian deskriptif dengan menggunakan studi kepustakaan atau literature review. Sumber data yang digunakan adalah berbagai buku, jurnal, dan artikel terkait dengan topik MSDM dan era global. Hasil dari penelitian Ali ini menunjukkan bahwasanya MSDM yang efektif sangat penting bagi organisasi untuk dapat bersaing di era global. Selain itu, penggunaan TIK dalam MSDM juga dapat memberikan keuntungan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas MSDM. Artikel ini dapat menjadi referensi bagi praktisi dan akademisi dalam bidang MSDM, khususnya yang berkaitan dengan menghadapi era global (Mutafi, 2020).

Yusuf, M. membahas bahwa era industri 4.0 membawa perubahan signifikan dalam industri manufaktur, khususnya dalam hal teknologi. Hal ini mempengaruhi pola pikir SDM dan memerlukan strategi manajemen perubahan yang tepat agar perusahaan dapat beradaptasi dengan cepat dan tetap bersaing di pasar global. Penulis juga menekankan pentingnya perubahan pola pikir SDM dalam menghadapi era industri 4.0. Pola pikir yang berorientasi pada inovasi, kolaborasi, dan pemecahan masalah akan menjadi kunci sukses bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan di era industri 4.0 (Yusuf, 2019).

Selanjutnya, Halisa membahas mengenai kebutuhan organisasi untuk memiliki karyawan yang

berkualitas dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pasar dalam artikel yang ditulisnya. Oleh karena itu, sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif dan kompetensi yang terukur sangat penting dalam MSDM. Selain itu, pelatihan dan pengembangan karyawan juga diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan dalam menghadapi persaingan global. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa MSDM yang efektif dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan yang baik dapat membantu organisasi untuk memiliki karyawan yang berkualitas dan kompeten, sehingga dapat bersaing di pasar global. Artikel ini dapat menjadi referensi bagi praktisi dan akademisi dalam bidang MSDM, khususnya dalam hal menciptakan keunggulan kompetitif melalui sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan (Halisa, 2020). Soedarso dan Sri Widodo menulis buku yang membahas sumber daya manusia dalam skala global, termasuk isu-isu utama, strategi model MSDM, dan internasionalisasi MSDM dan teknik manajemennya. Buku ini juga membahas pentingnya moral dan etika dalam menjadi manajer yang handal dan profesional di masa depan yang lebih cerah.

Metode penyampaian tulisan dalam buku ini menggunakan pendekatan "Centered of Learning", di mana pembaca aktif menjadi fokus dalam memahami materi buku. Oleh karena itu, buku ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, praktisi, dan akademisi dalam bidang MSDM, khususnya yang tertarik dengan aspek global dan strategis MSDM (Soedarso, 2018).

Darmadi menjelaskan bahwa MSDM yang efektif dapat membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif dalam pasar global. Penulis juga menjelaskan tentang pentingnya mempertimbangkan faktor internal dan eksternal organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, penulis membahas strategi dalam MSDM, sumber daya organisasi, dan strategi organisasi yang dapat mendukung keunggulan kompetitif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif adalah kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam suatu organisasi. Selain itu, strategi MSDM harus disesuaikan dengan karakteristik dan sumber daya organisasi yang dimiliki. Artikel ini dapat menjadi referensi bagi praktisi dan akademisi dalam bidang MSDM, khususnya yang berkaitan dengan strategi untuk mencapai keunggulan kompetitif (Darmadi, 2022).

Kasmawati mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif, antara lain: (1) kemampuan dan keterampilan karyawan, (2) motivasi dan loyalitas karyawan, (3) kepemimpinan yang baik, (4) lingkungan kerja yang kondusif, dan (5) manajemen SDM yang efektif. Penulis juga membahas tentang pengaruh teknologi informasi dan komunikasi (TIK) terhadap SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa SDM yang berkualitas dan terampil dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi organisasi. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi SDM juga perlu dikelola dengan baik oleh organisasi untuk memaksimalkan potensi SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif. Artikel ini dapat menjadi referensi bagi praktisi dan akademisi dalam bidang SDM dan keunggulan kompetitif (Kasmawati, 2018).

Dari keenam literatur yang telah di kaji sebelumnya terdapat keterkaitan seperti MSDM merupakan pilar penting bagi organisasi untuk bersaing di era global, dan faktor-faktor seperti rekrutmen dan seleksi yang efektif, pengembangan karyawan, manajemen kinerja yang baik, dan pengelolaan kompensasi yang tepat perlu dikelola dengan baik. Kedua, SDM yang berkualitas dan terampil dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi organisasi, dan faktor-faktor seperti kemampuan dan keterampilan karyawan, motivasi dan loyalitas karyawan, kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, dan manajemen SDM yang efektif perlu diperhatikan. Oleh karena itu, dalam jurnal ini akan menggali lebih dalam mengenai pilar-pilar MSDM dan faktor-faktor yang mempengaruhi SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif dalam konteks persaingan global. Jurnal ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi praktisi dan akademisi dalam bidang MSDM dan persaingan global, terutama dalam hal pengembangan kemampuan pegawai dan manajemen kinerja yang efektif untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam era global saat ini.

Tabel : rievew literatur pada penelitian sebelumnya

No	Penulis	Tahun Terbit	Judul	Rievew
1	Ali Mu`tafi	2020	PILAR-PILAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DALAM MENGHADAPI ERA GLOBAL	<ul style="list-style-type: none"> Membahas tentang pilar-pilar manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam menghadapi era global. Pilar-pilar tersebut meliputi perencanaan, pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi SDM.

				<ul style="list-style-type: none"> • Penjelasan tentang masing-masing pilar MSDM serta pengaruhnya terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi di era global. • Menekankan pentingnya peran kepemimpinan dalam melaksanakan MSDM dengan baik dan menunjukkan bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat membantu mengatasi tantangan di era global. • Kesimpulannya bahwa pilar-pilar MSDM yang baik dapat membantu organisasi mengatasi tantangan di era global dan mencapai keberhasilan jangka panjang.
2	Yusuf M	2019	Strategi Manajemen Perubahan Pola Pikir SDM guna Menghadapi Persaingan Era Industri 4.0 pada Industri Manufaktur	<ul style="list-style-type: none"> • Membahas tentang strategi manajemen perubahan pola pikir SDM dalam menghadapi persaingan era industri 4.0 pada industri manufaktur. Penulis mengidentifikasi peran penting SDM dalam menghadapi perubahan yang disebabkan oleh era industri 4.0 dan menyarankan beberapa strategi untuk mengelola perubahan tersebut. • Penulis menekankan pentingnya mengembangkan kompetensi SDM dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi (TIK), seperti pemrograman, analisis data, dan manajemen sistem informasi. • Penulis menekankan pentingnya peran manajemen SDM dalam menghadapi perubahan dan beradaptasi dengan era industri 4.0. Selain itu, penulis juga menyoroti pentingnya pengembangan kompetensi SDM dan penggunaan teknologi dalam manajemen SDM.
3	Novia Nour Halisa		Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review	<ul style="list-style-type: none"> • Penulis menjelaskan bahwa MSDM memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. • Artikel ini juga menekankan pentingnya penggunaan teknologi informasi dalam MSDM, khususnya dalam hal sistem rekrutmen dan seleksi. • Penulis juga membahas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan MSDM dalam menciptakan keunggulan kompetitif, antara lain dukungan manajemen, budaya organisasi

				yang mendukung, dan lingkungan kerja yang kondusif.
4	Soedarso dan Sri Widodo	2018	Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Perencanaan, Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Isi buku "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)" mencakup sumber-sumber informasi MSDM Global, isu-isu utama, strategi model MSDM serta internasionalisasi MSDM dan teknik manajemennya. • Penyampaian tulisan buku ini menggunakan pendekatan "Centered of Learning" yang berfokus pada keterlibatan pembaca aktif dalam memahami materi buku. Pendekatan ini dapat membantu pembaca untuk lebih memahami dan mengaplikasikan konsep-konsep yang disajikan dalam buku tersebut. • Buku ini dapat menjadi dasar tuntunan bagi pembaca untuk menjadi manajer yang handal dan profesional, baik pada skala nasional maupun internasional.
5	Darmadi	2022	Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif	<ul style="list-style-type: none"> • Artikel ini menyoroti bahwa pengelolaan SDM yang baik merupakan faktor kunci bagi organisasi untuk bersaing dan tetap bertahan di pasar global yang semakin kompetitif. • Menyajikan tiga fokus utama dalam pengelolaan SDM untuk mencapai keunggulan kompetitif, yaitu strategi manajemen sumber daya manusia, sumber daya organisasi, dan strategi organisasi. • Memberikan pandangan yang holistik tentang konsep manajemen sumber daya manusia dan mengenai keunggulan kompetitif dalam sumber daya manusia.
6	Kasmawati	2018	SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI SUMBER KEUNGGULAN KOMPETITIF	<ul style="list-style-type: none"> • Penulis mengidentifikasi bahwa pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan, serta mengurangi biaya produksi. • Membahas faktor-faktor yang mempengaruhi keunggulan kompetitif organisasi melalui sumber daya manusia.

				<ul style="list-style-type: none"> • Penulis memberikan wawasan yang berguna tentang bagaimana organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal untuk mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi.
--	--	--	--	---

Pembentukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif sangat penting dalam mengembangkan pemahaman pegawai dalam persaingan global. MSDM dapat membantu organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara efisien dan efektif, sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan pada pencapaian tujuan organisasi. Hal ini khususnya penting dalam era globalisasi, di mana persaingan antar organisasi semakin ketat.

Salah satu pilar MSDM yang sangat penting dalam mengembangkan pemahaman pegawai adalah pelatihan dan pengembangan karyawan. Melalui pelatihan dan pengembangan, organisasi dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai dalam menghadapi perubahan dan tantangan di era globalisasi. Pelatihan dan pengembangan juga dapat membantu organisasi untuk mempersiapkan pegawai untuk mengambil peran yang lebih besar dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Selain itu, MSDM juga harus memiliki sistem manajemen kinerja yang baik. Sistem manajemen kinerja dapat membantu organisasi untuk memantau kinerja pegawai dan memberikan umpan balik yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja. Hal ini penting untuk mengembangkan pemahaman pegawai tentang tujuan dan strategi organisasi, serta memberikan motivasi dan dorongan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan kompensasi yang tepat juga merupakan salah satu pilar MSDM yang penting dalam mengembangkan pemahaman pegawai. Kompensasi yang tepat dapat membantu organisasi untuk memotivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dan menjaga keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan pegawai. Kompensasi yang adil dan transparan juga dapat meningkatkan kepercayaan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Dalam rangka mengembangkan pemahaman pegawai dalam persaingan global, MSDM juga harus melibatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). TIK dapat membantu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efisien dan efektif, serta memberikan kemudahan dalam mengakses informasi dan komunikasi antar pegawai dan manajemen. Oleh karena itu, MSDM yang efektif harus mampu memanfaatkan TIK untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi.

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan literature review mengenai pembentukan MSDM untuk mengembangkan pemahaman pegawai dalam persaingan global, dapat disimpulkan bahwa MSDM yang efektif sangat penting bagi organisasi untuk dapat bersaing di era global. Empat pilar MSDM yang menjadi kunci dalam menghadapi era global meliputi rekrutmen dan seleksi yang efektif, pengembangan karyawan, manajemen kinerja yang baik, dan pengelolaan kompensasi yang tepat. Selain itu, peran teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam MSDM juga sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas MSDM. Untuk membangun MSDM yang efektif, organisasi perlu memperhatikan beberapa faktor penting. Pertama, organisasi perlu melakukan rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kedua, organisasi perlu memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan secara terus-menerus agar karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan era global. Ketiga, organisasi perlu menerapkan manajemen kinerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan mencapai target yang ditetapkan. Keempat, organisasi perlu mengelola kompensasi dan penghargaan yang sesuai dengan kinerja karyawan agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Rekomendasi untuk organisasi adalah mengembangkan strategi MSDM yang holistik dan terintegrasi, yang meliputi seluruh aspek dari perekrutan hingga pengelolaan kinerja dan pengembangan karyawan. Selain itu, organisasi perlu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam MSDM, khususnya dalam hal manajemen karyawan dan manajemen kinerja. Dalam penggunaannya, organisasi juga perlu memperhatikan aspek keamanan dan privasi data karyawan. Dalam era globalisasi, organisasi juga perlu memperhatikan lingkungan kerja yang inklusif dan diversifikasi, sehingga karyawan merasa dihargai dan mampu berkontribusi secara optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan peluang yang sama bagi seluruh karyawan tanpa terkecuali, tanpa memandang latar belakang, jenis kelamin, usia, dan faktor lain yang tidak relevan. Hal ini juga dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin. (t.t.). *Apa Saja Fungsi Manajemen SDM? - SmartPresence*. Diambil 27 April 2023, dari <https://smartpresence.id/blog/pekerjaan/apa-saja-fungsi-manajemen-sdm>
- Ahmad, A. (t.t.). *Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup—Gamedia Literasi*. Diambil 27 April 2023, dari <https://www.gamedia.com/literasi/manajemen-sdm/>
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1* (Vol. 1). Pustaka Aksara.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64–69.
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085–092.
- H.Abdul Hamid,S,Ag M.M.Pd., H. A. H., S,Ag M. M. Pd. (2020, Oktober 9). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)*. <https://bdkbanjarmasin.kemenag.go.id/berita/pengembangan-sumber-daya-manusia-sdm>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22.
- Jejen, L. (2021). *Peran teknologi informasi dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia*.
- Kasmawati, K. (2018). Sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 229–242.
- Leading Effectively Staff, L. E. S. (2020, November 25). *Develop Strong Leaders With On-the-Job Learning—CCL*. <https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/develop-strong-leaders-with-on-the-job-learning/>
- Lin, J., & Reddy, R. M. (2019). Teaching, mentorship, and coaching in surgical education. *Thoracic surgery clinics*, 29(3), 311–320.
- Machmud, A., & Ahman, E. (2019). Effect of entrepreneur psychological capital and human resources on the performance of the catering industry in Indonesia. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22(1), 1–7.
- Mutafi, A. (2020). Pilar-pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125.
- Poppy. (2023, Januari 14). *Pengertian Sumber Daya Manusia Dan Manajemen SDM*. Talenta. <https://www.talenta.co/blog/peran-sdm-msdm-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia-adalah/>
- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah: Analisis kualitas dan kinerja pegawai. *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan*, 18(2).
- Selia Melati, S. M. (2022, Juli 3). *Manajemen SDM: Pengertian, Tujuan Fungsi, dan Manfaatnya - Blog*. Payroll, ESS, and Talent Management. <https://www.linovhr.com/pengertian-msdm-adalah/>
- Setyawan, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada tiga perusahaan fabrikasi lepas pantai di batam dan karimun). *Journal of Accounting and Management Innovation*, 2(1), 67–89.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Soedarso, S. W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan, Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*.
- Umiyati, H., Nugroho, H., Anwar, K., Nasfi, N., Silaen, N. R., Juliastuti, J., Priatna, I. A., Enas, U., Miati, I., Ratih, S. D., Akbar, M., Nugroho, L., Sugiharto, S. B., & Syaifudin, A. (2022). *MSDM DALAM ORGANISASI*. CV WIDINA MEDIA UTAMA. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/553242/>
- Yusuf, M. (2019). *Strategi Manajemen Perubahan Pola Pikir SDM Guna Menghadapi Persaingan Era Industri 4.0 Pada Industri Manufaktur*.

HALAMAN INI DIKOSONGKAN

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi 5 Pada PT. AXZ Semarang

Siti Abdillah Nurhidayah¹, Eva Mauliana², Fitria Yuni Astuti³

Universitas Selamat Sri

(¹)st.abdillah20@gmail.com, (²)maulianaeva@gmail.com, (³)zefrea12@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 07 Agustus 2023

Disetujui pada 11 Agustus 2022

Dipublikasikan pada 29 Agustus 2023

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan teknik pengambilan data penelitian melalui kuesioner dengan skala Likert. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu random sampling, dengan jumlah populasi 536 karyawan dan perhitungan sampel menggunakan rumus slovin dengan hasil 86 karyawan sebagai sampel. Hasil uji signifikan parsial (uji statistik t) dari analisis dan pembahasan penelitian menunjukkan : 1) Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2) Kompensasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3) Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil uji signifikan simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), kompensasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang.

PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang paling awal yang harus dilakukan oleh suatu organisasi/perusahaan yang bertujuan untuk membentuk SDM yang lebih baik. (Setiyati & Hikmawati, 2019). Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan produktifitas dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu perusahaan tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawan yang bekerja didalamnya. Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik

dan benar.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, disiplin kerja, komitmen, dukungan, evaluasi, kompensasi, lingkungan dan kemampuan. Salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Dimana pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan yang diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin. Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, dengan disiplin kerja suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakan. Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang diterapkan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

PT AXZ Indonesia merupakan perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) yang bergerak dibidang manufaktur furniture instrument music, wood working dan plastic injection. Karena sebagai perusahaan yang berfokus dibidang produksi, maka sebagian besar jumlah karyawan di PT AXZ Indonesia yaitu ada dibagian produksi. Untuk menunjang kualitas produksi dan kepuasan pelanggan akan produk yang dihasilkan untuk itu diperlukan tenaga kerja yang terampil, berkualitas dan disiplin dalam bekerja. Kebijakan kompensasi yang diterapkan selama ini sudah tepat dan baik, akan tetapi masih ditemukan karyawan belum memanfaatkan dengan baik kompensasi yang diberikan perusahaan berkaitan dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan karena masih ditemukan karyawan yang belum disiplin.

Salah satu contoh yaitu dalam rangka mengurangi penyebaran penyakit Covid-19 PT AXZ Indonesia Semarang memberikan peraturan kepada karyawan untuk menggunakan masker sesuai dengan peraturan perusahaan yaitu menggunakan masker min 4 ply atau < 4 ply = 2 lapis, akan tetapi masih ditemui karyawan yang menggunakan masker 3 ply atau 1 lapis. Selain itu PT AXZ Indonesia juga menyediakan bus antar jemput karyawan yang jam keberangkatannya sudah disesuaikan dengan jam kerja karyawan, akan tetapi masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja. Hal seperti ini tentunya sangat mengganggu kelancaran dan efisiensi waktu produktivitas di perusahaan.

LANDASAN TEORI

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan yang di kemukakan oleh Locke (1978). Teori yang menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja karyawan. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi terhadapnya akan mempengaruhi kerjanya. *Goal setting theory* menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan hasil kinerjayang dicapai oleh suatu Perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.(Mangkunegara, 2013). Karyawan dalam pekerjaannya dan dapat bersikap baik dalam menghadapi situasi kerja sehingga karyawan terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2009) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja juga terdapat kompensasi serta lingkungan kerja.

Kompensasi adalah semua yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2013). Menurut (Sutoyo, 2016) Lingkungan kerja ialah keadaan di sekitar tempat bekerja mulai dari fisik maupun non fisik yang bisa menimbulkan efek senang, aman dan tentram. Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja apabila kondisi lingkungan tempatnya bekerja baik. Dampak yang ditimbulkan dari kenyamanan tersebut ialah meningkatnya kinerja karyawan

METODE

Penelitian yang digunakan dalam skripsi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012).

Metode pengambilan sample kali ini yang diambil adalah dengan cara *random sampling* atau yang biasa disebut dengan istilah teknik acak sederhana. Menurut (Sugiyono, 2001) teknik *sample random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Populasi dalam penelitian ini pada bulan juni adalah 536 karyawan Produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang. Untuk menentukan ukuran sampel maka digunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Taraf kesalahan (standar error 10%)

Maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 85,21 dibulatkan menjadi 86 orang yang akan diambil secara acak pada jumlah populasi yang ada.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik untuk menguji model regresi berdistribusi normal, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan Analisis Regresi Linear Berganda, kemudian uji regresi linier berganda, uji hipotesis (koefisien determinasi, uji parsial t dan uji simultan F).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak . Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24608257
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.039
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 1 Uji Normalitas dilihat dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diatas dengan sig 0,05, terlihat nilai Asymp. Sig memiliki nilai 0,200 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan ada korelasi di antara variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas .

Deteksi terhadap ada tidaknya terjadi multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dan dapat juga dilihat dari nilai Tolerance serta nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF < 10,00 dan nilai tolerance value > 0,10 maka dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas (Sujarweni, 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.362	2.237		2.397	.019		
	Disiplin Kerja	.272	.086	.314	3.175	.002	.541	1.849
	Kompensasi Kerja	.434	.091	.419	4.751	.000	.683	1.465

Lingkungan Kerja	.120	.071	.160	1.703	.092	.602	1.660
------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas terlihat bahwa nilai *Tolerance* semua variabel independen > 0,10 dan nilai VIF semua variabel independen < 10,00, yang ditunjukkan dengan nilai *Tolerance* untuk disiplin kerja sebesar 0,541, kompensasi kerja sebesar 0,683, dan lingkungan kerja sebesar 0,602. Serta nilai VIF untuk disiplin kerja sebesar 1,849, kompensasi kerja sebesar 1,465, dan lingkungan kerja sebesar 1,660.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi dapat dikatakan bebas dari problem multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali imam, 2013). Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas .

Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas berdasarkan *uji glejser* adalah jika signifikansi > 0,5 maka terjadi homokedastisitas, sebaliknya jika signifikansi < 0,5 maka terjadi heretoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas mengguankan *uji glejser* dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 3
Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.247	1.322		3.212	.002
	Disiplin Kerja	-.068	.051	-.196	-1.354	.179
	Kompensasi Kerja	-.075	.054	-.178	-1.383	.170
	Lingkungan Kerja	.032	.042	.105	.770	.444

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : Output SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas terlihat bahwa nilai signifikan semua variabel independen > 0,05, yang ditunjukkan dengan nilai signifikan untuk disiplin kerja sebesar 0,179, kompensasi kerja sebesar 0,170, dan lingkungan kerja sebesar 0,444.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Dikatakan regresi

ganda, karena jumlah variabel independennya minimal dua. (Sugiyono, 2018). Mengingat dalam penelitian ini variabel (X) memiliki tiga prediktor, maka digunakan persamaan regresi linier berganda. Dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- X₁ = Disiplin Kerja
- X₂ = Kompensasi Kerja
- X₃ = Lingkungan Kerja
- β = Koefisien Regresi
- e = Error

Tabel 4
Koefisien Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.362	2.237		2.397	.019
	.272	.086	.314	3.175	.002
	.434	.091	.419	4.751	.000
	.120	.071	.160	1.703	.092

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 23,2022

Data perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 23,0 didapat :

- $\beta = 5,362$
- $\beta_1 = 0,272$
- $\beta_2 = 0,434$
- $\beta_3 = 0,120$

Berdasarkan tabel 4 diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,362 + 0,272X_1 + 0,434X_2 + 0,120X_3 + e$$

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5,362 dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila semua variabel independent yaitu kompensasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) dalam bernilai nol, maka kinerja karyawan produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang tetap bernilai 5,362.
2. Nilai disiplin kerja (X₁) sebesar 0,272. Dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan 100% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 27,2% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain bernilai konstan.

3. Nilai kompensasi kerja (X_2) sebesar 0,434. Dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila kompensasi kerja ditingkatkan 100% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 43,4% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain bernilai konstan.
4. Nilai lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,129. Dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja ditingkatkan 100% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 12,0% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain bernilai konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Kuncoro, 2011). Nilai koefisien determinasi dapat dikatakan kuat apabila dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen antara 0 (nol) dan 1 (satu) (Ghozali imam, 2013).

Tabel 5
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.549	1.26867

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_3), Kompensasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_1)
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS 23, 2022

Terlihat pada tabel 5 diatas, angka *Adjusted R Square* adalah 0,549. Hal ini berarti 54,9% variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen disiplin kerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 54,9\% = 45,1\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Secara Parsial (t)

Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi harus lebih kecil dari 0,05 (Ghozali imam, 2013). Sementara itu secara parsial pengaruh dari kedua variabel bebas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.362	2.237		2.397	.019
Disiplin Kerja	.272	.086	.314	3.175	.002
Kompensasi Kerja	.434	.091	.419	4.751	.000
Lingkungan Kerja	.120	.071	.160	1.703	.092

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 23,2022

Berdasarkan tabel 6 di atas, untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat diketahui perhitungan yang diperoleh untuk variabel disiplin kerja (X_1) dengan signifikansi sebesar 0,002 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Nilai t_{hitung} 3,175 > t_{tabel} 1,989. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang. Sehingga **Hipotesis H1 diterima**.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat diketahui perhitungan yang diperoleh untuk variabel kompensasi kerja (X_2) dengan signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai t_{hitung} 4,751 > t_{tabel} 1,989. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang. Sehingga **Hipotesis H2 diterima**.

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat diketahui perhitungan diperoleh untuk variabel lingkungan kerja (X_3) dengan signifikansi sebesar 0,092 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,092 > 0,05$). Nilai t_{hitung} 1,703 < t_{tabel} 1,989. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang. Sehingga **Hipotesis H3 ditolak**.

Hasil Uji Statistik Secara Simultan (F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan harus lebih kecil dari 0,05 (Ghozali imam, 2013). Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.321	3	57.107	35.481	.000 ^b
	Residual	131.981	82	1.610		
	Total	303.302	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kompensasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber : Output SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 7 Uji F hasil perhitungan diperoleh signifikansi sebesar 0,000^b. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi F sebesar 0,000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai $F_{hitung} 35,481 > F_{tabel} 2,71$. Dengan demikian H_a di terima, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas disiplin kerja (X_1), kompensasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat di terima atau berpengaruh. **Hipotesis H4 diterima.**

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang

Berdasarkan hasil uji persial (uji t) pada tabel 6 mengenai pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang menyatakan hasil pengujian yang menunjukan perbandingan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($3,175 > 1,989$), dengan nilai $t_{hitung} 3,175$ dan $t_{tabel} 1,989$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya hipotesis 1 adalah variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Islami et al., 2019) (Wibowo & Adilla, 2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang

Berdasarkan hasil uji persial (uji t) pada table 6 mengenai pengaruh antara Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang menyatakan hasil pengujian yang menunjukan perbandingan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($4,751 > 1,989$), dengan nilai $t_{hitung} 4,751$ dan $t_{tabel} 1,989$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya hipotesis 1 adalah variabel kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wairooy, 2017) (Syamsir et al., 2018) menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi 5 PT AXZ Indonesia Semarang

Berdasarkan hasil uji persial (uji t) pada tabel 6 mengenai pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang menyatakan hasil pengujian yang menunjukkan perbandingan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu ($1,703 < 1,989$), dengan nilai t_{hitung} 1,703 dan t_{tabel} 1,989. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suherdiningsih & Rokhman, 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang. Kompensasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang. Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, pemeriksaan absensi dan sosialisasi secara langsung dari pimpinan terhadap karyawan tentang ketaatan terhadap peraturan perusahaan merupakan hal yang harus lebih diperhatikan lagi untuk menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan produksi 5 PT AXZ Indonesia Semarang.
 - b. Kompensasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, peningkatan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan tentunya dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja dan kinerja karyawan produksi 5 PT AXZ Indonesia Semarang.
 - c. Dalam Lingkungan Kerja tata ruang yang baik dan penambahan pemasangan alat peredam suara untuk mengurangi suara bising juga perlu diperhatikan guna dapat mempermudah karyawan dalam melakukan komunikasi yang baik dengan rekan kerja perihal pekerjaan. Keamanan yang baik dalam bekerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan mengurangi tingkat resiko kecelakaan kerja karyawan bagian produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Memperluas populasi dan sampel penelitian yang digunakan. Banyaknya jumlah populasi dan sampel dapat digunakan untuk melihat kinerja suatu organisasi secara lebih obyektif dan menyeluruh. Salah satu cara untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik

adalah dengan meningkatkan taraf signifikansi responden jika menggunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel.

- b. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber/referensi dan menambah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya disiplin kerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja saja, tetapi masih banyak variabel lain yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kerjasama, kemampuan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan lainnya. Dalam hal ini penulis mengharapkan penelitian selanjutnya mengkaji tentang variabel motivasi kerja, karena motivasi kerja pada awalnya bersumber dari diri seseorang dan dari luar seperti pengaruh dan dorongan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dengan motivasi yang kuat/peningkatan motivasi, maka akan membuahkan hasil kinerja yang baik dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*. (Edisi ketu). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Askara.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Askara.
- Islami, A. D., Rahayu, U., & Aditya, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Swadharma Sarana Informatika (SSI) Cabang Makassar. *Jurnal Keperawatan 'AISYIYAH*, 6(1), 57–65. <http://journal.stikes-aisyiyahbandung.ac.id/index.php/jka/article/view/106/76>
- Kuncoro. (2011). *Metode kuantitatif*. Sekolah Tinggi Ilmu.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, 16, 215. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/2816/2399>
- Sugiyono. (2001). *Statistika Untuk Penelitian*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV.Alvabeta.
- Suherdiningsih, V. V., & Rokhman, N. (2020). Cakrawangsa bisnis. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(1), 17–28.
- Sutoyo. (2016). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas bina marga propinsi sulawesi tengah. *Administrasi Bisnis*, 4(3), 698–712.
- Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- Wairooy, A. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar*. 4, 1.

Wibowo, M. W., & Adilla, I. (2019). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada pos kota jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(3), 215–225. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-55626-2>



Journal Economic Insights

Journal homepage: <https://jei.uniss.ac.id/>
ISSN Online : 2685-2446

Intangible Asset: Perkembangan Valuasi dan Perananan Asset Tak Berwujud dalam Suatu Perusahaan

Moh Eko Saputro

Universitas Selamat Sri
mohekosaputro@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 30 Agustus 2023

Disetujui pada 31 Agustus 2023

Dipublikasikan pada 31 Agustus 2023

Kata Kunci:

Aset Tak Berwujud, Metode Kualitatif, dan Kebutuhan Perusahaan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah perkembangan aset tak berwujud dan peranannya dalam perusahaan. Peneliti menggunakan metode kualitatif agar dapat mengeksplorasi secara mendalam persoalan dalam aset tak berwujud. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa peran aset tak berwujud sangat signifikan. Keberadaan aset tak berwujud juga diikuti oleh kompleksitas dalam proses identifikasinya. Banyak faktor yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan dalam mengidentifikasi aset tersebut, seperti karakteristik aset, metode penilaian, dan pengaturan amortisasi yang diterapkan. Pendekatan yang digunakan dalam menilai aset tak berwujud juga harus disesuaikan dengan situasi dan kebijakan yang berlaku. Ketepatan dalam menerapkan konsep dan pendekatan ini akan menghasilkan daftar aset tak berwujud yang lebih akurat dan dapat memenuhi kebutuhan perusahaan.

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman, akuntansi berkembang dengan pesat, dinamis menyesuaikan perubahan zaman. Bermula dari aturan sederhana debit dan kredit yang digunakan oleh pedagang di Venis, Italia, untuk memudahkan pencatatan transaksi jual beli mereka, kini akuntansi menjadi suatu hal yang wajib ada bagi seluruh perusahaan sebagai acuan informasi bagi investor maupun kreditur. Wolk, et al (2017) dalam bukunya memaparkan beberapa penelitian terdahulu mengenai betapa berharganya informasi akuntansi yang dapat mempengaruhi nilai perusahaan maupun memberikan stimulus terhadap reaksi pergerakan nilai saham di pasar modal.

Lebih jauh lagi, komponen inti, atau lebih akrab disebut sebagai akun dalam akuntansi secara umum diklasifikasikan menjadi tiga kategori, yaitu aset, modal, dan utang. Dalam pengklasifikasiannya, aset dapat dibedakan menjadi beberapa macam bergantung sudut pandangannya. Pengklasifikasian tersebut dapat dilihat dari tingkat likuiditas dan usia aset tersebut, sehingga muncul istilah aset lancar dan aset tetap. Contoh dari aset lancar seperti halnya kas, persediaan, dan piutang, yang mana akun-akun tersebut memiliki likuiditas pergerakan yang cukup lancar/likuid, sedangkan akun seperti tanah, bangunan, peralatan dan lain sebagainya tidak memiliki sifat likuiditas yang cukup bagus sehingga dinamakan aset tidak lancar. Selain disebut aset tidak lancar, tanah, bangunan dan peralatan juga disebut sebagai aset tetap.

Hal tersebut dikarenakan keberadaannya yang memiliki usia pemanfaatan jangka panjang atau setidaknya lebih dari satu tahun nilai kebermanfaatannya yang dapat dimanfaatkan. Di sisi lain, aset juga dapat ditinjau dari bentuk fisiknya yang berwujud atau tidak. Pengklasifikasian tersebut menimbulkan istilah *tangible asset* (aset berwujud) dan *intangible asset* (aset tak berwujud). Beberapa contoh dari aset berwujud seperti halnya kas, peralatan, tanah dan lain sebagainya. Aset berwujud mencakup seluruh aset yang memiliki bentuk fisik yang berwujud, lain halnya dengan aset tak berwujud yang dapat ditemui dalam bentuk program pengembangan, pelatihan, penelitian, dan lain sebagainya.

Dalam SAK ETAP 16, Aset tak berwujud dapat didefinisikan secara sederhana sebagai aset non-moneter yang dapat diidentifikasi dan tidak memiliki wujud fisik. Pembahasan aset tak berwujud menjadi topik yang sangat penting baru-baru ini. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Kieso, et al (2008) yang menyatakan bahwa aktiva berwujud sebagai presentase dari semua aktiva telah turun secara dramatis pada 50 tahun terakhir. Konsekuensinya, perusahaan pada zaman sekarang semakin banyak mendapatkan nilai dari aktiva tak berwujud seperti halnya hak milik intelektual, teknologi, atau reputasi. Pemaparan permasalahan tersebut juga dibuktikan dengan banyaknya perusahaan yang mendapatkan pendapatan melalui aset tak berwujud seperti halnya Nagaswara melalui hak paten musik, Marvel melalui kepemilikan hak milik suatu film, dan lain sebagainya. Keberadaan aset tak berwujud ini memberikan polemik yang berkepanjangan dalam pembahasan akuntansi di era modern ini. Hal tersebut dikarenakan, keberadaannya yang tidak memiliki bentuk fisik, namun nilainya yang harus dapat diidentifikasi secara tepat dan akurat. Proses pengidentifikasian tersebut tidak akan lepas dari problematikan karakteristik, penilaian dan amortisasi aset tak berwujud yang ditetapkan oleh masing-masing perusahaan (Kieso, et al, 2008).

Beberapa permasalahan yang diangkat dalam mengidentifikasi aset tak berwujud, paling banyak ditujukan pada penilaian (*valuation*) aset Hal tersebut ditunjukkan dengan beragamnya penelitian terdahulu yang membahas *valuation* pada aset tak berwujud. Green dan Ryan (2005) berusaha mengungkap model, definisi, dan kodifikasi yang tepat dalam pengukuran dan penilaian aset tak berwujud. Penelitian mereka menemukan bahwa perusahaan-perusahaan IT yang menggunakan taknami yang standar dan konsisten akan mampu menambah kemampuan mereka dalam mengidentifikasi pengukuran dan penilaian aset tak berwujud secara lebih akurat. Lebih lanjut, Jr dan Sr (2000) menawarkan pendekatan yang lebih modern dan meninggalkan pendekatan tradisional dalam penilaian aset. Pendekatan modern tersebut dimaksudkan pada dua pendekatan yang berlandaskan pada pendekatan *going concern* dan kejadian akuisisi.

Pentingnya menemukan penilaian aset tak berwujud tidak terbatas pada bagaimana metode tersebut dapat diaplikasikan, melainkan perlu pula menjawab pertanyaan mendasar mengapa penilaian aset tak berwujud ini penting. Hal tersebut disinggung oleh Andriessen (2004) yang meneliti mengenai bagaimana metode yang tepat dalam penilaian aset tak berwujud dan mengapa penilaian yang akurat pada aset tak berwujud merupakan hal yang sangat penting.

Peneliti bertujuan mengeksplorasi dan menelaah perkembangan aset tidak berwujud dalam rentang dua puluh tiga tahun terakhir berkaitan dengan persoalan valuasi, kebijakan yang ditetapkan oleh IFRS, GAAP, dan SAK, serta peranan aset tak berwujud dalam meningkatkan nilai dari suatu perusahaan. Peneliti berasumsi bahwa meningkatnya era sosial media, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan aset tak berwujud dalam beberapa konteks tertentu.

Berdasarkan berbagai pemaparan permasalahan di atas, artikel ini akan membahas lebih mendalam mengenai problematika penilaian aset tak berwujud dan bagaimana solusi yang ditawarkan oleh para peneliti terdahulu di berbagai kasus yang disajikan. Artikel ini berkontribusi pada penyediaan tambahan literatur dalam memahami keberadaan aset tak berwujud secara lebih mendalam.

KERANGKA TEORITIS

Aset Tak Berwujud

Pengukuran dan pelaporan aset takberwujud telah menjadi fokus utama bagi peneliti akuntansi. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan antara nilai yang tercatat dalam buku akuntansi dan nilai yang sebenarnya dipasar perusahaan (Beattie, 2005). Kepentingan terhadap aset takberwujud semakin meningkat karena banyaknya aset yang bersifat tidak berwujud yang tidak dicatat sebagai aset, sebagian besar karena pertimbangan konservatif dalam kriteria pengakuan aset dan juga untuk menjaga keandalan standar akuntansi. Dampaknya adalah perusahaan yang berinvestasi dalam aset tidak berwujud yang memiliki tingkat ketidakpastian tinggi mengalami kesulitan dalam mengakui aset-aset tersebut, sehingga sulit untuk menyampaikan informasi keuangan yang relevan kepada pihak luar. Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menguji relevansi nilai dari ukuran akuntansi, termasuk komponen-komponen yang terkait dengan aset takberwujud (Brown et al, 1999; Collins et al, 1997; Francis dan Schipper, 1999; Lev dan Zarowin, 1999). Keberhasilan informasi akuntansi, termasuk pengungkapan aset takberwujud, telah menjadi subjek perdebatan yang kuat (Wyatt, 2008).

Standar akuntansi internasional yang mengatur pengakuan, pengukuran, penyajian, dan pengungkapan aset takberwujud adalah International Accounting Standard (IAS) 38. Tujuan dari standar ini adalah untuk memberikan panduan tentang bagaimana mengelola akuntansi untuk aset takberwujud yang tidak diatur secara spesifik oleh standar lain. Menurut standar ini, suatu entitas hanya boleh mengakui aset takberwujud jika memenuhi kriteria tertentu. Selain itu, standar ini juga mengatur cara mengukur nilai tercatat dari aset takberwujud dan mengharuskan pengungkapan khusus tentang aset takberwujud. Di Indonesia, adopsi IFRS (IAS 38) dalam akuntansi aset takberwujud diatur oleh PSAK No 19, yang mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2011. Sebelumnya, perusahaan-perusahaan di Indonesia menggunakan PSAK 19 (2000) sebagai pedoman dalam pengakuan, pengukuran, penyajian, dan pengungkapan aset takberwujud."

Relevansi Nilai Aset Tak Berwujud

Penelitian yang menitikberatkan pada sejauh mana nilai wajar dari aset takberwujud memengaruhi keputusan investor (Barth et al, 2001) menyimpulkan bahwa beberapa jenis aset takberwujud memiliki relevansi bagi para investor. Aset-aset ini mencakup: (a) Biaya perangkat lunak yang telah diakui sebagai aset (Aboody dan Lev, 1998); (b) Goodwill (Higson, 1998); (c) Penelitian dan Pengembangan (Bublitz dan Ettredge, 1989; Lev dan Sougiannis, 1996; Sougiannis, 1994); (d) Paten (Hirschey et al, 2001); (e) Merek (Barth et al., 1998; Kallapur dan Kwan, 2004); dan (f) Pengeluaran untuk iklan (Shah et al, 2009).

Penelitian ini menemukan bahwa estimasi nilai wajar yang tersedia untuk aset takberwujud mencerminkan nilai yang telah diukur oleh investor, dan estimasi tersebut secara signifikan berdampak positif pada harga saham.

Lev dan Zarowin (1999) mengungkapkan bahwa informasi keuangan memiliki nilai terbatas bagi investor ketika mereka menilai perusahaan yang beroperasi di sektor jasa dan teknologi dan memiliki investasi dalam aset takberwujud, seperti penelitian dan pengembangan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa proporsi perusahaan dalam sektor jasa, yang diduga memiliki nilai informasi akuntansi yang lebih rendah, sedikit mengalami peningkatan seiring berjalannya waktu. Hal ini mengindikasikan bahwa penurunan relevansi nilai informasi akuntansi seiring waktu disebabkan oleh meningkatnya jumlah perusahaan dengan karakteristik rendah relevansi nilai informasi akuntansi.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Lev dan Zarowin (1999) memberikan bukti empiris

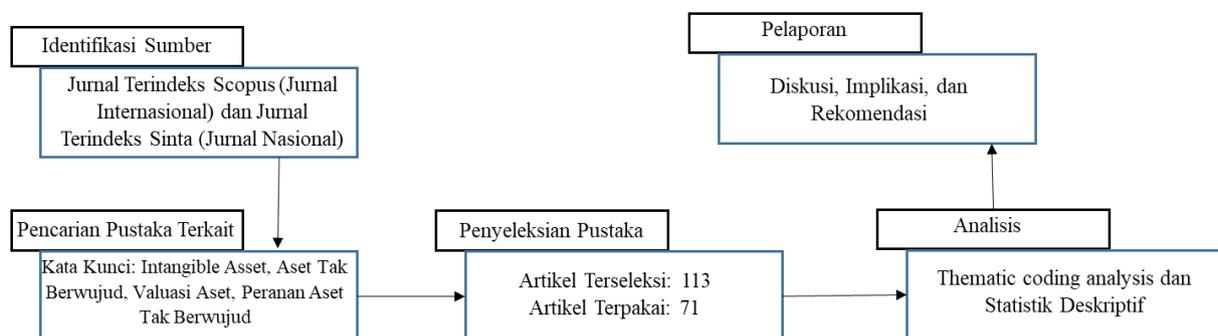
bahwa relevansi nilai informasi akuntansi, seperti laba (*earnings*) dan nilai ekuitas buku (*book equity value*), mengalami penurunan karena peningkatan aset takberwujud yang tidak dilaporkan.

Wyatt (2005) menemukan bahwa aset takberwujud yang teridentifikasi secara eksplisit memiliki dampak signifikan pada pengembalian saham, kecuali untuk aset Penelitian dan Pengembangan. Aboody dan Lev (1998) memberikan bukti empiris bahwa aset perangkat lunak yang dilaporkan sesuai dengan SFAS No. 86 memiliki relevansi nilai. Penelitian mengenai relevansi nilai dari goodwill dan aset takberwujud yang teridentifikasi secara eksplisit dilakukan oleh Kallapur dan Kwan (2004), yang menunjukkan bahwa goodwill dan aset takberwujud di perusahaan-perusahaan di UK memiliki relevansi nilai, terutama komponen aset merek yang merupakan yang paling signifikan. Barth et al. (1998) juga menguji relevansi nilai dari perubahan nilai merek, dan hasilnya menunjukkan bahwa perubahan tersebut memiliki dampak positif yang signifikan pada nilai pasar ekuitas.

Wyatt (2008) menyebutkan bahwa beberapa penelitian mengenai relevansi nilai goodwill memberikan bukti bahwa goodwill memiliki relevansi nilai, dengan penelitian lainnya yang menunjukkan hal serupa (Chauvin dan Hirschey, 1994; McCarthy dan Schneider, 1996; Vincent, 1994; Muller, 1994; Jennings et al., 1996).

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metode literatur review sistematis (*systematic literature review*) untuk mengidentifikasi dan menganalisis bukti-bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berfokus pada aset tak berwujud. Studi ini akan berfokus pada penelaahan perkembangan isu-isu aset tak berwujud selama 34 tahun terakhir. Peneliti menggunakan lima langkah identifikasi dalam literatur review sistematis seperti yang telah digunakan oleh peneliti terdahulu (Martyn et al, 2016 dan Cramer, 2014). Tahapan identifikasi *systematic literature review* meliputi: identifikasi sumber pustaka, pencarian pustaka terkait, penyelesaian pustaka, analisis, dan laporan. Berikut desain model penelitian dalam studi ini



Gambar 1: Desain Penelitian

Identifikasi Sumber Pustaka

Identifikasi pustaka yang dilakukan dalam penelitian ini bersumber pada jurnal internasional terindeks Scopus dan jurnal nasional yang terakreditasi Sinta. Peneliti menetapkan standar minimal Sinta 3 untuk jurnal nasional, dan Q3 untuk jurnal internasional yang dijadikan sebagai sumber data. Peneliti mengadopsi artikel penelitian dari berbagai jurnal dan tidak terfokus pada satu jurnal agar cakupan sumber lebih luas dan dapat dijadikan sebagai bahan penelaahan lebih mendalam.

Pencarian Pustaka Terkait

Dalam proses pencarian pustaka, peneliti menggunakan google scholar dan bantuan aplikasi *publish or perish* dengan menekankan pada penggunaan kata kunci yang relevan. Kata kunci yang peneliti

gunakan yaitu “aset tak berwujud”, “valuasi aset tak berwujud”, “problematika dalam aset tak berwujud”, dan “pengakuan aset tak berwujud”. Penelitian ini memiliki rentang penelitian 34 tahun terakhir. Oleh karenanya, artikel yang dikumpulkan berkisaran pada tahun 1990-2023. Peneliti mengambil rentang 34 tahun dikarenakan era 2000an relatif sama, dibandingkan dengan tahun-tahun sebelum tahun 1990 yang belum maraknya internet sebagai salah satu pembeda dalam valuasi aset tak berwujud.

Penyeleksian Pustaka

Pemeriksaan visual dilakukan terhadap materi yang telah didapatkan dengan maksud untuk memilih karya tulis yang berkaitan dengan penelitian yang dilaksanakan. Pemeriksaan visual dijalankan melalui dua cara: (1) membaca secara rinci abstrak, dan (2) melihat secara cepat (*skimming*) isi artikel, terutama bagian pembahasan. Kriteria yang diterapkan untuk memilih sumber literatur yang relevan adalah sebagai berikut: (1) Penggunaan aset tak berwujud sebagai variabel utama dalam penelitian, baik dengan metode kualitatif maupun kuantitatif (2) meliputi kata kunci yang berkaitan aset tak berwujud, valuasi aset tak berwujud, dan problematika dalam aset tak berwujud (3) segala jenis data dimasukkan dalam analisis, (4) studi yang masih relevan dengan aset tak berwujud tetap dimasukkan dalam literatur tambahan. Berdasarkan kriteria pemilihan ini, proses penyeleksian menghasilkan 173 artikel relevan dari jurnal internasional maupun nasional, namun hanya 71 yang ditelaah lebih mendalam sebagai sampel penelitian.

Analisis

Analisis dilaksanakan melalui penerapan metode analisis kodifikasi tematik yang melibatkan langkah-langkah membaca ulang artikel relevan yang tersedia, mengkodekan data, mengembangkan tema-tema, dan melakukan tinjauan ulang (Bryman & Bell, 2015; Braun & Clarke, 2006). Beberapa tema yang diamati dalam penelitian ini mencakup: tahun publikasi, metode valuasi aset tak berwujud, aturan yang menaungi aset tak berwujud berdasarkan IFRS dan PSAK, problematika aset tak berwujud dalam 23 tahun terakhir, dan perkembangan aset tak berwujud dari masa ke masa.

Pelaporan

Hasil analisis disajikan melalui penyajian data dalam bentuk deskripsi tekstual, gambar dan tabel guna menggambarkan berbagai aspek dan karakteristik yang muncul dari persoalan aset tak berwujud. Diskusi yang mendalam dan dampak dari temuan juga diperbincangkan sesuai dengan lingkup penelitian, memberikan rekomendasi yang relevan terkait persoalan aset tak berwujud. Meskipun fokus penelitian ini terletak pada ranah akuntansi keuangan, temuan dari penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan kontribusi pada penelitian kualitatif dalam disiplin ilmu lain yang juga mengadopsi persoalan-persoalan akuntansi yang lebih banyak dikaji dalam perspektif kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Permasalahan dalam Intangible Asset

Von Krogh et al, 1998 dalam Andreou et al(2007) menyatakan bahwa aset tak berwujud adalah faktor-faktor signifikan dalam menciptakan nilai pada suatu bisnis perusahaan dan membutuhkan pengelolaan seperti halnya faktor tradisional: pekerja dan modal. Definisi tersebut masih menyisakan pertanyaan mengenai faktor-faktor apa saja yang dimaksud, dan bagaimanakan pengklasifikasian faktor tersebut sehingga dapat dibedakan faktor tersebut dengan faktor tradisional seperti halnya pekerja dan modal. Kieso et al (2008) mengklasifikasikan permasalahan dalam penilaian aset tak berwujud ke dalam tiga kategori umum seperti yang sudah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya. Berikut penjelasan lanjut Kieso et al (2008) mengenai karakteristik, pengukuran dan penilaian yang menjadi permasalahan utama aset tak berwujud.

Karakteristik

Kieso et al (2008) menjelaskan bahwa aktiva paling penting bagi Gap inc. Bukanlah perkakas toko, melainkan citra merek. Aktiva paling penting bagi Coca-cola bukanlah fasilitas pabrik, melainkan resep khusus dalam membuat coke. Aktiva yang paling penting bagi *American Online* bukanlah peralatan penghubung internet, melainkan jaringan pelanggan. Seperti yang ditunjukkan pada contoh tersebut, era ini menghadapi ekonomi yang didominasi oleh penyedia informasi serta jasa, dan sering kali aktiva utamanya bersifat tak berwujud. Lebih lanjut lagi, Kieso et al (2008) mengklasifikasikan karakteristik aset tak berwujud ke dalam dua karakteristik utama, berupa : (1) Kurang memiliki eksistensi fisik. Tidak seperti aktiva berwujud layaknya properti, pabrik, dan peralatan, aktiva tak berwujud memperoleh nilai dari hak dan keistimewaan atau prevelage yang diberikan kepada perusahaan yang menggunakannya. (2) Bukan merupakan instrumen keuangan. Aktiva seperti deposito bank, piutang usaha dan investasi jangka panjang dalam obligasi serta saham tidak memiliki subtansi fisik, tetapi tidak diklasifikasikan sebagai aset tak berwujud. Hal tersebut dikarenakan aktiva tersebut merupakan instrumen keuangan dan menghasilkan nilainya dari hak (klaim) untuk menerima kas atau ekuivalen kas di masa depan.

pada banyak kasus, aset tak berwujud menyediakan jasa selama bertahun-tahun. Oleh karena itu, perusahaan secara umum mengklasifikasikan aktiva tak berwujud sebagai aktiva jangka panjang. Jenis aset tak berwujud paling umum dilaporkan adalah paten, hak cipta, waralaba atau lisensi, merek dagang atau nama dagang, dan *goodwill*,

Penilaian Aset Tak Berwujud

Kieso et al (2008) membagi permasalahan pada penilaian aset tak berwujud pada dua pembahasan yang berbeda, yaitu aset tak berwujud yang dibeli, dan aset tak berwujud yang dibuat secara internal. Pemisahan dua kategori tersebut tidak terlepas dari pendapat peneliti lain yang memaparkan sumber aset tak berwujud bisa dari pihak eksternal maupun internal.

Lebih lanjut lagi, Kieso et al (2008) menyatakan bahwa aset tak berwujud yang dibeli dari pihak lain dicatat pada biaya. Biaya ini termasuk semua biaya akuisisi dan pengeluaran yang diperlukan untuk membuat aset tak berwujud tersebut siap digunakan sebagaimana dimaksudkan, sebagai contoh: harga beli, biaya hukum, dan beban insidental lainnya. Jika aset tak berwujud diperoleh dengan saham atau ditukarkan dengan aset lain, maka biaya aset tak berwujud itu adalah nilai pasar wajar dari pertimbangan yang diberikan atau nilai pasar aset tak berwujud yang diterima. Penggunaan dari salah satu kedua hal tersebut berdasarkan pada nilai yang memiliki bukti lebih jelas. Apabila beberapa aset tak berwujud atau gabungan dari aset tak berwujud dan aset berwujud, dibeli dalam satu pembelian yang sama, maka biayanya harus dialokasikan berdasarkan nilai pasar wajar atau nilai jual relatif. Pada dasarnya perlakuan akuntansi untuk aset tak berwujud yang dibeli berkaitan erat dengan pembelian aset berwujud.

Pada aset tak berwujud yang dibuat secara internal, Kieso et al (2008) menjelaskan bahwa biaya yang terjadi secara internal untuk menciptakan aset tak berwujud biasanya dibebankan pada saat biaya itu dikeluarkan. Jadi, walaupun sebuah perusahaan mungkin mengeluarkan biaya penelitian dan pengembangan yang substansial untuk menciptakan aset tak berwujud, namun biaya ini dibebankan. Beberapa pihak berpendapat bahwa biaya yang dikeluarkan secara internal untuk menciptakan aset tak berwujud tidak memiliki hubungan dengan nilai riilnya. Oleh karena itu, untuk membebankan biaya ini adalah tidak tepat. Pihak lain berpendapat bahwa sulit untuk menghubungkan biaya ini dengan aset tak berwujud tertentu. Pihak yang lainnya lagi berpendapat bahwa sulit untuk menghubungkan biaya ini dengan aktiva tak berwujud tertentu. Pihak yang lainnya lagi berpendapat bahwa karena subjektivitas yang mendasari berhubungan dengan aset tak berwujud, maka pendekatan konservatif harus digunakan, yaitu, dibebankan ketika terjai. Akibatnya, hanya biaya internal yang dikapitalisasi yang merupakan biaya langsung yang dikeluarkan dalam memperoleh aset tak berwujud, seperti biaya hukum.

Amortisasi Aset Tak Berwujud

Kieso et al (2008) menyatakan bahwa aktiva tak berwujud dapat mempunyai umur manfaat yang terbatas (*limited finite useful life*) atau manfaat umur yang tidak terbatas (*indifinite useful life*), misalnya sebuah perusahaan seperti Walt Disney mempunyai aset tak berwujud dari kedua jenis. Walt Disney mengamortisasi aset tak berwujudnya yang mempunyai umur manfaat terbatas, tetapi tidak mengamortisasi aset tak berwujudnya yang memiliki umur manfaat tidak terbatas.

Aset tak berwujud yang memiliki masa manfaat tak terbatas memiliki alokasi biaya. Alokasi biaya aset tak berwujud dengan cara yang sistematis disebut amortisasi (*amortization*). Walt Disney mengamortisasi aset tak berwujud yang mempunyai umur manfaat terbatas dengan pembebanan sistematis selama umur manfaatnya. Umur manfaat ini harus mempertimbangkan periode-periode aset-aset ini berkontribusi pada arus kas. Lebih jauh lagi, Kieso et al (2008) menjelaskan faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan umur manfaat sebagai berikut :

1. Perkiraan penggunaan aset ini oleh perusahaan
2. Perkiraan umur aset yang lain atau kelompok aset yang lain yang terkait dengan umur manfaat aset tak berwujud tersebut, (misalnya hak *lease* atas tanah studio)
3. Persyaratan hukum, undang-undang atau kontrak yang akan membatasi umur manfaat
4. Persyaratan hukum, undang-undang atau kontrak yang dapat memperbaharui atau memperpanjang umur hukum atau umur kontrak aktiva tersebut tanpa biaya besar. Faktor ini mengasumsikan bahwa ada bukti untuk mendukung pembaruan atau perpanjangan ini.
5. Dampak dari keusangan permintaan, persaingan dan faktor-faktor ekonomi yang lain. Contohnya termasuk stabilitas industri, kemajuan teknologi, kebijakan legislatif yang berakibat pada ketidakpastian atau perubahan lingkungan peraturan dan perubahan pada jalur distribusi.
6. Tingkat beban pemeliharaan yang diperlukan untuk mendapatkan arus kas yang diharapkan dari aset tersebut. Misalnya, tingkatan material dan pemeliharaan yang diperlukan dalam hubungannya dengan jumlah aset mungkin mengindikasikan umur manfaat yang sangat terbatas.

Sebaliknya, aset tak berwujud dengan umur manfaat tak terbatas memiliki ketentuan yang berbeda dalam hal amortisasi. Kieso et al (2008) menjelaskan bahwa jika tidak ada faktor hukum, perundangan, kontrak, persaingan, atau faktor-faktor lain yang membatasi umur manfaat dari sebuah aktiva tak berwujud, maka umur manfaatnya tidak terbatas. Tidak terbatas berarti bahwa tidak ada batas yang dapat diperkirakan dalam periode waktu dimana aktiva tersebut dapat memberikan arus kas. Oleh karenanya, aset dengan nilai manfaat tak terbatas tidak diamortisasikan. Kieso et al (2008) mengilustrasikan hal tersebut sebagai berikut: Double Click Inc. Memperoleh sebuah merek dagang yang membuatnya dapat menjadi sebuah produk konsumen nomor satu. Perusahaan memperbaharui merek dagang ini sekali setiap 10 tahun dengan biaya kecil. Semua bukti mengindikasikan bahwa produk merek dagang ini akan menghasilkan arus kas dengan jangka waktu tidak terbatas. Dalam hal ini, merek dagang tersebut mempunyai umur manfaat yang tidak terbatas. Double Click tidak mencatat amortisasi apapun.

Perusahaan harus menguji apakah aktiva tak berwujud dengan umur tak terbatas itu mengalami penurunan atau paling tidak setahun sekali. Pengujian penurunan untuk aset tak berwujud dengan umur tak terbatas ini berbeda dengan yang dipakai untuk aset tak berwujud dengan umur terbatas, dalam hal bahwa pengujian nilai wajar saja yang dilakukan. Tidak ada pengujian pemulihan yang berkaitan dengan aset tak berwujud dengan umur tidak terbatas tidak akan pernah gagal dalam pengujian pemulihan arus kas tak berdiskonto karena arus kas diperpanjang ke masa depan secara tidak terbatas.

Jenis-jenis Aset Tak Berwujud

Kieso et al (2008) mengklasifikasikan jenis-jenis aset tak berwujud sebagai berikut :

1. Aktiva tak berwujud yang terkait dengan pemasaran
2. Aktiva tak berwujud yang terkait dengan pelanggan
3. Aktiva tak berwujud yang terkait dengan seni
4. Aktiva tak berwujud yang terkait dengan kontrak
5. Aktiva tak berwujud yang terkait dengan teknologi
6. *Goodwill*

Dari pengklasifikasian di atas, beberapa peneliti memberikan tambahan lain dalam hal penetapan aset tak berwujud yaitu aset tak berwujud yang berhubungan dengan *knowledge*. Beberapa penelitian yang telah mengkaji tema ini yaitu Rodgers (2003) yang meneliti mengenai ukuran dan pelaporan aset yang berbasis pada *knowledge* (pengetahuan). Rodger berusaha menelaah aset yang berdasarkan pada *knowledge* yang dipresentasikan di masa mendatang dengan menggunakan *historical cost*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa aset berwujud bukan hanya nilai yang diperoleh terkait dengan pemasaran, pelanggan dan lain sebagainya, namun juga pada aset yang dihasilkan berdasarkan pada peningkatan pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Andreou et al (2005) juga meneliti topik yang serupa mengenai *knowledge* dalam aset. Andreou et al,(2005) berusaha mencari daftar aset pengetahuan operasional yang tepat menggunakan taksonomi validitas pada umumnya dalam menetapkan aset tak berwujud. Temuan dari penelitian mereka memaparkan daftar aset pengetahuan (*knowledge*) atau yang disebut dengan *list of operational knowledge asset* (LOKA) berdasarkan pada 31 kategori yang dikelompokkan ke dalam 7 aktivitas. Lebih jauh lagi, Atkinson et al (2012) memaparkan pentingnya *asset knowledge* yang dilakukan oleh salah satu perusahaan Jepang dalam mengembangkan metode *Kaizen Costing* untuk mengifisiensikan produksi mereka, sehingga penemuan dan penerapan *Kaizen Costing* ini menjadi aset tersendiri bagi perusahaan yang dapat meningkatkan nilai perusahaan.

Selanjutnya mengenai jenis aset tak berwujud yang terkait dengan pemasaran digunakan dalam pemasaran atau promosi produk maupun jasa. contoh dari aset ini yaitu merek produk atau nama produk, susunan dewan redaksi di surat kabar, nama domain internet dan perjanjian non persaingan. Bentuk umum dari aset tak berwujud yang berhubungan dengan pemasaran adalah merek dagang (trademark). Suatu merek dagang adalah suatu kata, frasa, atau simbol yang membedakan atau mengidentifikasi suatu perusahaan atau produk tertentu. Hak untuk menggunakan merek dagang menurut Common Law dalam Kieso et al (2008), baik terdaftar ataupun belum, secara eksklusif berada pada pengguna awal selama mereka terus memberikan perlindungan hukum untuk sejumlah pembaharuan kembali yang tak terbatas dalam masing-masing periode selama 10 tahun. Yang menjadi permasalahan mendasar, penilaian dari merek dagang ini tidaklah mudah. Costa dan Evangelista (2008) menawarkan alternatif dalam menelaah penilaian aset *brand* melalui pendekatan AHP (Analytic Hierarchy Process). Penelitian mereka menemukan bahwa pihak majaemen seharusnya mempertimbangkan penerapan AHP untuk mengembangkan strategi dan investasi *brand*. Seetharaman et al (2001) menunjukkan bahwa penetapan penilaian aset harus dilakukan melalui konsep yang sesuai dengan perusahaan. Dalam penelitiannya, Seetharaman et al (2019) menggunakan empat pendekatan yang berbeda dalam membangun konsep penelaahan penilaian *brand*. Pendekatan yang digunakan dalam konsep tersebut yaitu : *cost-based, market-based, income-based, dan formulary-based*.

Aset tak berwujud yang terkait dengan pelanggan dihasilkan dari interaksi dengan pihak luar, contohnya : daftar pelanggan, catatan pesanan, atau catatan produksi, dan hubungan dengan pelanggan yang terkait kontrak maupun yang tidak. Aset ini sangatlah penting dikarenakan adanya data dan hubungan dengan pelanggan merupakan prospek laba jangka panjang yang harus dikelola dengan baik.

Aset tak berwujud yang berhubungan dengan seni meliputi hak kepemilikan naskah drama, karya sastra, karya musik, foto, video, dan audio visual. Hak cipta melindungi hak kepemilikan ini. Suatu hak cipta

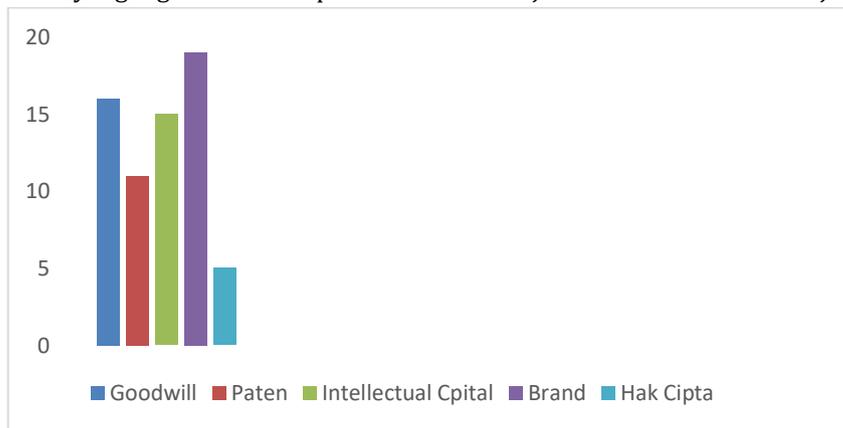
merupakan hak yang diberikan pemerintah kepada para penulis, pemusik, pelukis dan seniman lain atas kreasi mereka. Hak cipta diberikan selama umur penciptanya ditambah 70 tahun, dan memberikan kepada pemilik, atau pewarisnya, hak eksklusif untuk memproduksi ulang dan menjual suatu pekerjaan artistik atau yang dipublikasikan. Hak cipta tidak dapat diperbaharui. Biaya untuk memperoleh dan mempertahankan suatu hak cipta dapat dikapitalisasi, tetapi biaya penelitian dan pengembangan yang terlibat harus dibebankan pada saat terjadinya.

Aktiva tak berwujud berhubungan dengan teknologi berkaitan dengan inovasi atau kemajuan teknologi. Contoh dari aset tak berwujud ini yaitu teknologi yang dipatenkan. Kieso et al (2008) menjelaskan mengenai paten memberikan pemegangnya hak eksklusif untuk menggunakan, membuat, dan menjual suatu produk atau proses selama periode 20 tahun tanpa campur tangan atau pelanggaran dari pihak lain. Saunders dan Brynjolfsson (2016) meneliti mengenai aset tak berwujud yang berhubungan dengan teknologi informasi. Dalam penelitiannya, indikator-indikator yang digunakan meliputi software teknologi dan pelatihan-pelatihan karyawan untuk memahami teknologi. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa aset tak berwujud yang berhubungan dengan teknologi informasi berpengaruh terhadap peningkatan nilai suatu perusahaan. Penelitian tersebut secara tidak langsung memberikan definisi yang lebih luas mengenai aset tak berwujud terkait teknologi, dan bagaimana pengaruhnya terhadap eksistensi suatu perusahaan.

Aset tak berwujud selanjutnya yaitu *goodwill*. Karyawati (2011) mendefinisikan *goodwill* sebagai selisih lebih harga akuisisi dengan nilai wajar ekuitas yang diakuisisi. PSAK 22 mensyaratkan goodwill dialokasikan ke pihak pengendali (perusahaan induk) dan kepentingan nonpengendali. Dengan demikian, nilai *goodwill* adalah selisih lebih dari penjumlahan harga ekuitas yang diakuisisi dan harga wajar kepentingan nonpengendali, dengan total nilai wajar kekayaan entitas yang diakuisisi.

Studi dan Pengaruh Penilaian Aset Tak Berwujud

Peneliti melakukan studi literatur *review* pada 71 artikel dalam merumuskan peranan aset tak berwujud pada nilai suatu perusahaan dan harga saham perusahaan. Berikut statistik deskriptif variabel independen yang digunakan oleh peneliti untuk menjabarkan asset tak berwujud



Gambar 2: Grafik Pemakaian Variabel Aset Tak Berwujud

Dikarenakan pentingnya aset tak berwujud pada perusahaan, banyak peneliti tertarik menelaah pengaruh penilaian aset tak berwujud dan bagaimana pengaruhnya terhadap variabel lain. Ely dan Waymire (1999) berusaha menelaah hubungan antara aset tak berwujud dengan harga saham pada masa sebelum SEC. Penelitian ini berusaha mengaitkan penilaian aset tak berwujud terhadap harga saham dengan mempertimbangkan kebijakan pada suatu era. Dalam penelitian lain yang serupa, Easton (1998) juga

meneliti mengenai pengaruh aset tak berwujud dengan harga saham dan estimasi nilai yang berbasis pada non-market. Penelitian ini bukan hanya melibatkan aset tak berwujud, melainkan juga aset berwujud dan aspek keuangan. Hasil penelitian tersebut menyebutkan adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Lebih lanjut lagi, Boekestein (2006) meneliti mengenai hubungan antara intellectual capital dan aset tak berwujud pada perusahaan farmasi. Hasil dari penelitian tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas perusahaan melakukan klasifikasi terhadap aset tak terwujud, namun keberadaan aset tak berwujud tidak memiliki hubungan yang jelas dengan performa perusahaan. Penelitian ini cukup berbeda dengan penelitian-penelitian yang dipaparkan sebelumnya yang menyatakan bahwa aset tak berwujud berhubungan positif dengan meningkatnya nilai perusahaan. Juwita dan Angela (2016) dan Matsuura (2004) menemukan bahwa *intellectual capital* juga berpengaruh terhadap nilai suatu perusahaan. Penelitian tersebut berfokus pada perusahaan yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia Indeks Kompas 100.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa aset tak berwujud memiliki peranan yang sangat penting. Pentingnya keberadaan aset tak berwujud juga diiringan dengan kompleksitas permasalahan yang dibawa oleh aset tak berwujud dalam pengidentifikasiannya. Berbagai aspek yang harus dipertimbangkan dalam perusahaan dalam pengidentifikasiannya tersebut seperti halnya karakteristik aset tersebut, penilaian, dan maortisasi yang diterapkan.

Pendekatan yang digunakan dalam penilaian aset tak berwujud juga harus disesuaikan dengan keadaan dan kebijakan yang ada. Ketepatan dalam penerapan konsep dan pendekatan akan menghasilkan daftar aset tak berwujud yang lebih akurat dan mampu memproyeksikanya kebutuhan perusahaan.

Akurasi dalam penetapan aset tak berwujud ini sangatlah penting. Hal tersebut dikarenakan, berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya memaparkan bahwa adanya pengaruh penilaian aset tak berwujud terhadap variabel lain, seperti halnya nilai perusahaan dan harga saham. Oleh karenanya, pihak manajemen harus lebih bijaksana dan berhati-hati dalam mengelola aset tak berwujud pada perusahaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreou, Andreas N. Green, Annie. Stankosky, Michael. 2007. *A framework of intangible valuation areas and antecedents*. Journal of Intellectual Capital. Vol. 8. No.1. 52-75.
- Andriessen, Daniel. 2004. *IC valuation and measurement: classifying the state of the art*. Journal of Intellectual Capital. Vol. 5. No.2.
- Atkinson, Anthony A. Et al. 2012. *Management Accounting*. United State of America: 2012
- Beattie, V. (2005). Moving the financial accounting research front forward: the UK contribution. British Accounting Review.
- Brown, S., Lo, K., & Lys, T. (1999). Use of R2 in Accounting Research: Measuring Changes in Value Relevance Over the Last Four Decades. Journal of Accounting and Economics.
- Boekestein, Bram. 2006. *The relation between intellectual capital and intangible assets of pharmaceutical companies*. Journal of Intellectual Capital. Vol. 7. No. 2. 241-253.
- Costa, Roberta. Evangelista, Simonluca. 2008. *An AHP approach to assess brand intangible assets*. Measuring Bussiness Excelent. Vol. 12. No.2

- Easton, Peter D. 1998. *Discussion of Revalued Financial, Tangible, and Intangible Assets: Association with Share Prices and Non Market-Based Value Estimates*. Journal of Accounting Research. Vol. 36. 235-247.
- Ely, Kristen. Waymar, Gergory. 1999. *Intangible Assets and Stock Prices in the Pre-SEC Era* . Journal of Accounting Research. Vol. 37.
- Green, Annie. Ryan, Julie J.C.H. 2005. *A framework of intangible valuation areas (FIVA) Aligning business strategy and intangible assets*. Journal of Intellectual Capital. Vol.6 No. 1. 42-53.
- Highson,C. (1998). Goodwill. British Accounting Riview.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. 2010. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK). No.22 revisi 2010: Kombinasi Bisnis.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. Standar Akuntansi Keuangan-Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik. No. 16. 2009: Aset Tak Berwujud.
- Joia, Luiz Antonio. 2000. *Measuring Intangible Corporate Asset Linking Bussiness Strategi With Intelectuall Capital*. Journal of Intellectual Capital. Vol. 1. No.1. 68-84.
- Jr, Patrick H. Sullivan. Sr, Patrick H. Sullivan. *Valuing intangibles companies An intellectual capital approach*. Journal of Intellectual Capital. Vol. 1. No. 4.
- Karyawati, Golrida. 2011. *Akuntansi Keuangan Lanjutan Edisi IFRS*. Jakarta: Erlangga.
- Kieso, Donald E. Et al. 2008. *Akuntansi Intermediate Jilid 2*. Jakarta : Erlangga.
- Lev, B. (2001). *Intangibles: Management, Measurement and Reporting*. Washington DC: Brooking Institution Press.
- Lev,B. and Sougiannis,T. (1996) *The Capitalixation, Amortization and Value-relevance of R&D*. Journal Accounting and Economic.
- Lev, B. Zarowin,P. (1999). *The Boundaries of Financial Reporting and How to extend them*. Journal of Accounting Research.
- Rodger, Waymond. 2003. *Measurement and reporting of knowledge-based assets*. Journal of Intellectual Capital. Vol. 4. No.2. 181-190.
- Saunders, Adam. Brynjolfsson, Erik. 2016. *Valuing Information TECHNOLOGY Related Intangible Asset*. Mis Quarterly. Vol. 40. No. 1.
- Seetharaman, A. Et al. 2001. *A Conceptual Study on Brand Valuation*. Journal of Product and Brand Management. Vol. 10. No. 4.
- Wolk. Harry l. Et al. 2017. *Accounting Theory*. United State of America: SAGE Publicatio, Inc.
- Wyatt, A. (2005). *Accounting Recognition of Intangible Assets: Theory and Evidence on Economic Determinants*. The Accounting Review. Wyatt,Anne. (2008) *What Financial and Non-financial Information On Intangibles is Value-relevant?*. Accounting and Business Research

HALAMAN INI DIKOSONGKAN



Analisis Kepuasan Wali Murid Ditinjau Dari Kualitas Pelayanan, Keandalan Dan Daya Tanggap Guru Paud Hidayatul Mubtadi-Ien Purwokerto

Umi Hani⁽¹⁾, Fitria Yuni Astuti⁽²⁾

⁽¹⁾Universitas Selamat Sri, ⁽²⁾Universitas Selamat Sri

⁽¹⁾umihani642@gmail.com, ⁽²⁾zefrea12@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 09 Agustus 2023

Disetujui pada 11 Agustus 2023

Dipublikasikan pada 31 Agustus 2023

Kata Kunci:

kualitas pelayanan, keandalan, daya tanggap guru, kepuasan wali murid

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk meneliti analisis kepuasan wali murid ditinjau dari kualitas pelayanan, keandalan dan daya tanggap guru. Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah wali murid PAUD Hidayatul Mubtadi-Ien Purwokerto sebanyak 31 responden dengan metode penelitian *accidental sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kualitas pelayanan berpengaruh terhadap kepuasan wali murid dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,751 > nilai t_{tabel} 1,703, keandalan berpengaruh terhadap kepuasan wali murid dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,630 > nilai t_{tabel} 1,703, daya tanggap berpengaruh terhadap kepuasan wali murid dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,108 > nilai t_{tabel} 1,703, sedangkan secara simultan kualitas pelayanan, keandalan dan daya tanggap guru berpengaruh terhadap kepuasan wali murid dengan nilai F_{hitung} sebesar 7,422 > F_{tabel} sebesar 2,95. Koefisien determinasi dengan Adjusted R Square sebesar 0,391 yang menunjukan bahwa 39,1%, kepuasan wali murid dipengaruhi oleh kualitas pelayanan, keandalan dan daya tanggap guru sedangkan sisanya sebesar 60,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Rustami, dkk. (2013). Pengaruh Kualitas Jasa Pendidikan Terhadap Kepuasan Mahasiswa Di Universitas Pendidikan Indonesia. ADPEND, 42-52. Salah satu keunggulan produk pelayanan jasa yaitu pada keunikan dan kualitas yang diperlihatkan oleh jasa tersebut sudah sesuai dengan keinginan konsumen atau belum termasuk di dalam dunia pendidikan. Sekolah berkewajiban memberikan pelayanan yang berkualitas dan memuaskan agar peserta didik tidak berkurang atau bahkan hilang disebabkan oleh pelayanan yang tidak memuaskan. Kebutuhan dan keinginan yang terpenuhi serta kualitas pelayanan dan produk sangat menentukan kepuasan pelanggan (Kurniawati, 2021). Bukan pekerjaan yang mudah untuk mencapai pelayanan yang baik, akan tetapi apabila dapat dilakukan, sekolah akan dapat meraih manfaat besar, terutama berupa kepuasan dan loyalitas peserta didik yang besar. Untuk mencapainya harus dimiliki keterampilan sesuai dengan bidangnya, diantaranya berpenampilan baik dan rapi, bersikap ramah,

memperlihatkan gairah kerja dan sikap selalu siap untuk melayani, tenang dalam bekerja, tidak tinggi hati karena merasa dibutuhkan, mampu berkomunikasi dengan baik, bisa memahami bahasa isyarat pelanggan, dan memiliki kemampuan menangani keluhan pelanggan secara profesional.

Zeithaml dan Bitner yang dikutip (Fandy, 2006) mengungkapkan beberapa dimensi yang dapat menentukan kualitas jasa, yaitu:

- 1) Bukti Langsung (*Tangible*), meliputi kualitas pelayanan fasilitas fisik, perlengkapan, pegawai dan sarana komunikasi.
- 2) Keandalan (*Reliability*), kemampuan memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera, akurat, dan memuaskan.
- 3) Daya Tanggap (*Responsiveness*), keinginan para staf untuk membantu para pelanggan dan memberikan layanan dengan tanggap.

Kualitas pelayanan merupakan unsur terpenting dalam menarik minat pembeli, kualitas harus dirasakan oleh pelanggan, usaha kualitas harus dimulai dengan kebutuhan pelanggan dan berakhir dengan persepsi pelanggan (Kotler, 1998). Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan (Fandy, 2002). Perusahaan jasa dapat memenangkan persaingan dengan berkomunikasi kualitas layanan yang selalu lebih tinggi dari harapan pelanggan (Kotler, 2002). Dalam memberikan jasa atau pelayanan, perusahaan harus menyediakan pelanggan dengan layanan berkualitas. Oleh karena itu perusahaan harus selalu berusaha untuk memenuhi atau melampaui harapan pelanggan kualitas layanan atau layanan yang diterima. Dengan berusaha memperbaiki dan memperbanyak jumlah fasilitas fisik, perlengkapan, pegawai dan sarana pendukung komunikasi agar memenuhi kebutuhan peserta didik. Maka diperlukan kualitas pelayanan yang akan berubah menjadi loyalitas pelanggan dalam PAUD Hidayatul Muhtadi-Ien Purwokerto.

Keandalan adalah kemampuan perusahaan dalam memberikan layanan yang akurat dan dapat diandalkan (Zeithaml, Bitner, 2013). Faktor keandalan perlu diperhatikan karena dengan semakin handal Guru yang meliputi ketepatan pelayanan yang sesuai dan kemampuan dalam memberikan pelayanan dapat membuat masyarakat merasa puas. Semakin baik persepsi wali murid terhadap keandalan maka kepuasan masyarakat juga akan semakin tinggi, jika persepsi masyarakat akan keandalan buruk maka kepuasan masyarakat juga semakin rendah.

Daya tanggap adalah kesediaan untuk memberikan pelayanan dan bersedia memberikan pertolongan yang segera dan akurat kepada masyarakat dengan memberikan informasi yang jelas (Parasuraman et al., 1985). Membiarkan wali murid menunggu tanpa alasan dapat menimbulkan persepsi negatif terhadap kualitas layanan. Semakin baik persepsi masyarakat terhadap daya tanggap maka kepuasan masyarakat juga akan semakin tinggi. Jika persepsi masyarakat akan daya tanggap buruk maka kepuasan masyarakat juga semakin rendah.

PAUD Hidayatul Muhtadi-Ien Purwokerto merupakan Pendidikan Anak Usia Dini yang terdaftar dengan nomor SK: 421.102/1220/Disdikbud, nomor NPSN 69967941, beralamat di Dsn. Dodogan Kelurahan Purwokerto Kecamatan Patebon Kab. Kendal - Provinsi Jawa Tengah, Berada dalam naungan Yayasan Bani Affandi Kadariyah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sekitar dengan melestarikan budaya dan nilai-nilai Islam. Wali Murid merasa puas dengan layanan PAUD apabila ada harmonisasi hubungan antara pengelola dan guru dengan wali murid serta juga ditunjukkan dengan semakin bertambahnya masyarakat yang menyekolahkan anaknya di PAUD Hidayatul Muhtadi-Ien Purwokerto. Dengan dasar tersebut di atas, maka peneliti tertarik akan meneliti tentang **“Analisis Kepuasan Wali Murid Ditinjau Dari Kualitas Pelayanan, Keandalan dan Daya Tanggap Guru PAUD Hidayatul Muhtadi-Ien Purwokerto”**

METODE PENELITIAN

Metode Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif yang berarti jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data atau menggambarkan data yang telah terkumpul (Ghozali, 2009). Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah wali murid PAUD Hidayatul Mubtadi-Iden Purwokerto. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Accidental Sampling, jumlah sampel dalam penelitian ini 31 responden. Teknik analisis yang digunakan antara lain: Uji kualitas data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis dan uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda, uji hipotesis meliputi uji parsial (T) uji simultan (F) dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel Penelitian	Instrumen Penelitian	r – hitung	r – tabel	Hasil
Kualitas Pelayanan (X ₁)	X1.1	0,756	0,355	Valid
	X1.2	0,554	0,355	Valid
	X1.3	0,691	0,355	Valid
	X1.4	0,589	0,355	Valid
	X1.5	0,522	0,355	Valid
Keandalan (X ₂)	X2.1	0,504	0,355	Valid
	X2.2	0,700	0,355	Valid
	X2.3	0,469	0,355	Valid
	X2.4	0,393	0,355	Valid
	X2.5	0,576	0,355	Valid
Daya Tanggap (X ₃)	X3.1	0,737	0,355	Valid
	X3.2	0,598	0,355	Valid
	X3.3	0,628	0,355	Valid
	X3.4	0,591	0,355	Valid
	X3.5	0,625	0,355	Valid
Kepuasan Wali Murid (Y)	Y.1	0,849	0,355	Valid
	Y.2	0,631	0,355	Valid
	Y.3	0,693	0,355	Valid
	Y.4	0,536	0,355	Valid
	Y.5	0,744	0,355	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Didapatkan hasil keseluruhan indikator dinyatakan valid, karena nilai r hitung pada masing-masing pernyataan lebih besar dari nilai r-tabel yaitu 0,355.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	≥ 0.6	Kesimpulan
Kualitas Pelayanan (X1)	0,608	≥ 0.6	Reliabel
Keandalan (X2)	0,656	≥ 0.6	Reliabel
Daya Tanggap (X3)	0,632	≥ 0.6	Reliabel
Kepuasan Wali Murid (Y)	0,726	≥ 0.6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Didapatkan hasil keseluruhan indikator dinyatakan reliabel, karena Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 dan tingkat reliabilitas tinggi.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas.

Tabel 3 Uji Normalitas

One-sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	31
Normal Parameters ^{a,b} Mean	0E-7
Std. Deviation	1.58405151
Most Extreme Differences Absolute	.107
Positive	.107
Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z	.107
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dapat dilihat bahwa nilai signifikan dibagian kolmogorov sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini data distribusi normal, karena nilai signifikansi $0,200 > 0,05$

e. Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 Kualitas Pelayanan	.752	1.329
Keandalan	.801	1.248
Daya Tanggap	.646	1.549

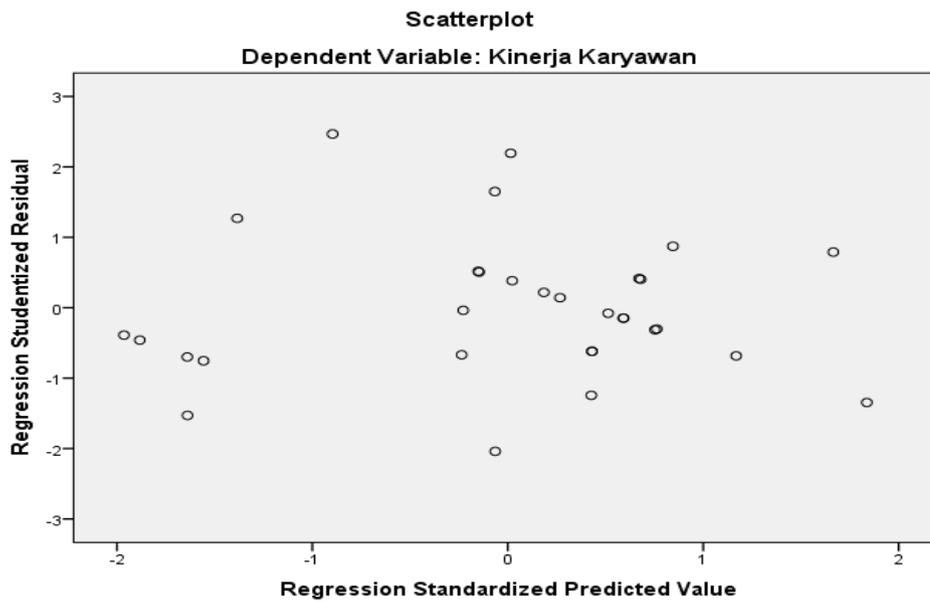
- Dependent Variable: Kepuasan Wali Murid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dapat dilihat bahwa nilai VIF yang dihasilkan kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

f. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data

Primer diolah, 2023

Grafik *Scatterplot* di atas jelas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala *heteroskedastisitas*.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Uji **Coefficient**^a

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.379	3.880		1.871	.392
Kualitas Pelayanan	.116	.115	.123	1.751	.045
Keandalan	.119	.189	.100	2.630	.043
Daya Tanggap	.596	.192	.551	3.108	.004

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Persamaan regresi pada penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 3.379 + 0.116X_1 - 0.119X_2 + 0.596X_3 + e$$

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t).

Tabel 6 Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.379	3.880		1.871	.392
Kualitas Pelayanan	.116	.115	.123	1.751	.045
Keandalan	.119	.189	.100	2.630	.043
Daya Tanggap	.596	.192	.551	3.108	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Wali Murid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Hasil pengujian pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan wali murid mendapatkan hasil yaitu variabel kualitas pelayanan atau X_1 mempunyai t_{hitung} sebesar 1,751 > nilai t_{tabel} 1,703 dan nilai signifikan sebesar 0,045 < nilai $\alpha = 0,05$. Maka pada daerah H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga variabel kualitas pelayanan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan wali murid.

Hasil pengujian pengaruh keandalan terhadap kepuasan wali murid mendapatkan hasil yaitu variabel harga atau X_2 mempunyai t_{hitung} sebesar 2,630 > nilai t_{tabel} 1,703 dan nilai signifikan sebesar 0,043 < dari nilai $\alpha = 0,05$. Maka pada daerah H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga variabel keandalan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan wali murid.

Hasil pengujian pengaruh daya tanggap terhadap kepuasan wali murid mendapatkan hasil yaitu variabel fasilitas atau X_3 mempunyai t_{hitung} sebesar 3,108 > nilai t_{tabel} 1,703 dan nilai signifikan sebesar 0,004 < nilai $\alpha = 0,05$. Maka pada daerah H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga variabel daya tanggap secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan wali murid.

b. Uji Statistik Simultan (Uji F)

Tabel 7
Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	62,078	3	20,693	7,422	,001 ^b
	Residual	75,277	27	2,788		
	Total	137,355	30			

a. Dependent Variable: Kepuasan Wali Murid

b. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan, Keandalan, Daya Tanggap

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Hasil pengujian yang dilakukan bersama-sama, pengujian variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, diperoleh nilai F-hitung sebesar 7,422 yang berarti lebih besar dari nilai F tabel = 2,95. Dengan demikian F hitung > F tabel (7,422 > 2,95) dan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Maka pada daerah H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga variabel Kualitas Pelayanan, Keandalan, Daya Tanggap secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Wali Murid.

6. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.391	1.66974

- a. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan, Keandalan, Daya Tanggap
b. Dependent Variable: Kepuasan Wali Murid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Hasil pengujian diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,391 yang berarti bahwa besarnya pengaruh Kualitas Pelayanan, Keandalan, Daya Tanggap sebesar 39,1%, sedangkan sisanya sebesar 60,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Pelayanan secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Wali Murid dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,751 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,703. Hal ini dapat diartikan bahwa kualitas pelayanan yang diterima Wali Murid dan Peserta Didik PAUD Hidayatul Muhtadi-Ien Purwokerto telah memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan Wali Murid. Ini menjadi penting karena kualitas pelayanan mencerminkan tanggung jawab, jaminan dan empati untuk mendukung kenyamanan. fasilitas fisik sarana dan prasarana yang dapat dimanfaatkan peserta didik, perlengkapan pembelajaran peserta didik, tanggung jawab dan empati pegawai dan sarana pendukung komunikasi antara pengelola dan guru dengan wali murid. penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pranoto et al., 2016) yang menyatakan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif terhadap kepuasan wali murid.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keandalan guru secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan wali murid dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,630 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,703. Hal ini dapat diartikan bahwa keandalan yang diberikan guru PAUD Hidayatul Muhtadi-Ien Purwokerto telah mampu memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan wali murid. Kemampuan keandalan guru sangat penting dalam operasional PAUD, Oleh karena itu, guru harus mampu memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera, akurat, dan memuaskan baik ke wali murid maupun ke peserta didik. penelitian ini sejalan dengan penelitian (Tanzila & Ratnasari, 2020) (Rochyan Ridlo, 2016) yang menyatakan bahwa kehandalan berpengaruh positif terhadap kepuasan wali murid.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa daya tanggap guru secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan wali murid dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,108 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,703. Hal ini dapat diartikan bahwa daya tanggap guru memberikan dampak besar terhadap kepuasan wali murid mengingat PAUD Hidayatul Muhtadi-Ien Purwokerto bergerak di pendidikan khusus anak usia dini yang dalam proses pembelajaran guru harus mempunyai sikap keibu-ibuan bertindak sebagai penasehat melainkan memberikan nasehat dan motivasi serta bimbingan kepada peserta didik. Sehingga mampu menanamkan kepada peserta didik nilai kejujuran, kedisiplinan, dan hal-hal positif lainnya sedari dini. Kemampuan guru dalam memberikan materi serta kegiatan yang kreatif, mendidik, mengajar serta menganalisis perkembangan peserta didik sesuai tahapan perkembangannya menjadi penilaian utama wali murid dalam menitipkan anaknya untuk sekolah. hal ini sejalan dengan penelitian (Durotun Nasikah, 2021) Variabel daya tanggap berpengaruh secara signifikan dan berhubungan positif terhadap kepuasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan, keandalan dan daya tanggap secara

simultan berpengaruh terhadap kepuasan wali murid dengan nilai F_{hitung} sebesar 7,422 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,95. Hal ini dapat diartikan bahwa kualitas pelayanan, keandalan dan daya tanggap memberikan dampak dan mampu meningkatkan kepuasan wali murid. Semakin baik persepsi masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan, guru yang handal dan daya tanggap guru yang tinggi maka kepuasan wali murid juga akan semakin tinggi, begitupun sebaliknya. Dengan meningkatnya kepuasan wali murid akan menambah kepercayaan masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di PAUD Hidayatul Muftadi-Ien Purwokerto.

SARAN

Agar kepuasan wali murid dapat dicapai, PAUD harus memberikan pelayanan yang prima dengan mengaktualisasikan karakter keibuan mereka, amanah, tanggungjawab, tekun, dan peduli yang tidak hanya dilakukan oleh guru melainkan juga pengelola PAUD.

DAFTAR PUSTAKA

- Durotun Nasikah, S. S. (2021). *PENGARUH COURTESY, DAYA TANGGAP DAN KEPUASAN THE EFFECT OF COURTESY, RESPONSIBILITY AND CUSTOMER SATISFACTION ON CUSTOMER LOYALTY OF BMT ASSYAFI' IYAH*. 8(2).
- Fandy, T. (2002). *Strategi Pemasaran*. Andi.
- Fandy, T. (2006). *Strategi Pemasaran*. Andi Offset.
- Ghozali imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kotler, P. (1998). *Manajemen Pemasaran, Analisis Perencanaan, Implementasi dan Kontrol* (Jilid2 (ed). PT. Prehallindo.
- Kotler, P. (2002). *Manajemen Pemasaran* (Edisi Mile). PT Prenhalindo.
- Kurniawati, E. (2021). Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 647–664. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3946>
- Parasuraman, A. ., Zeithaml, & V., & B. L. (1985). SERVQUAL: A multiple item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, 62(1), 12–40.
- Pranoto, W. Y., Sunarto, & Alfarisy, S. (2016). Analisis Kepuasan peserta didik berdasarkan kualitas pelayanan di SMK Batik 1 Surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*, 20.
- Rochyan Ridlo, R. (2016). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN (Studi Kasus pada Konsumen PT. Graha Service Indonesia Cabang Semarang). *Journal of Management*, 2. <https://doi.org/10.1515/cclm.1977.15.1-12.485>
- Tanzila, A., & Ratnasari, S. L. (2020). *Model Pembelajaran , Profesionalisme Guru Dan Kualitas Pelayanan Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Orangtua*. 6(2), 94–104.
- Zeithaml, Bitner, dan G. (2013). *Service Marketing: Integrating Customer Focus Across the Firm*. (McGraw-Hill (ed.)).

Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Niat Karyawan Untuk Keluar Dengan Penekanan Kepemimpinan Transformasional

Danis Putra Perdana⁽¹⁾, Nanang Apriliyanto⁽²⁾

⁽¹⁾Politeknik Bhakti Semesta, ⁽²⁾Universitas Selamat Sri
⁽¹⁾danisputra26@gmail.com, ⁽²⁾nanangapr24@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 24 Juli 2023
Disetujui pada 05 Agustus 2023
Dipublikasikan pada 31 Agustus 2023

Kata Kunci:

Niat Untuk Keluar, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja.

ABSTRAK

Terdapat perusahaan dengan karakteristik Human Capital Service di kota Semarang hampir 30% atau sekitar 63 karyawan keluar dalam kurun waktu satu tahun, sehingga hal tersebut menjadi sebuah kejanggalan dimana seharusnya setelah pandemic melanda kebanyakan orang akan mencari sebuah pekerjaan untuk melanjutkan hidup. Tujuan penelitian untuk menganalisis efek mediasi dari kepuasan kerja terhadap niat keluar pada karyawan dengan penekanan kepemimpinan transformasional. Penelitian ini berada pada salah satu perusahaan yang ada di Kota Semarang dengan karakteristik perusahaan *Human Capital Service*. Populasi penelitian ini berjumlah 210 responden, dengan menggunakan teknik pengambilan sampling yaitu purposive sampling dengan kriteria yang telah ditentukan, sehingga terdapat 64 sampel untuk dijadikan responden. Hasil pada penelitian ini kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat untuk keluar, sedangkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap niat untuk keluar, dan adanya pengaruh dari efek mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan kepemimpinan transformasional dan niat untuk keluar.

PENDAHULUAN

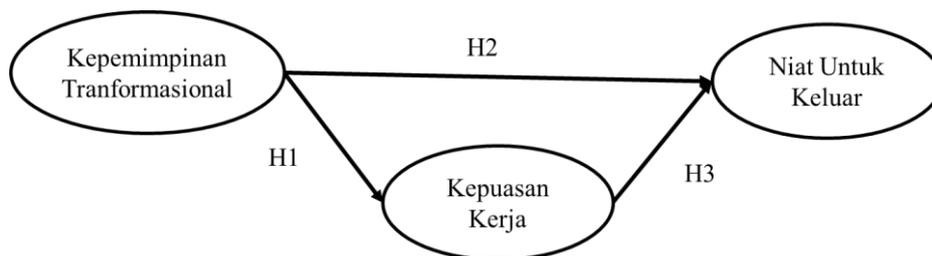
Pada era setelah terjadinya pandemic, sebagian besar perusahaan mengalami perubahan yang sangat luar biasa, dimana hal tersebut merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari. Namun terdapat sebuah kejadian unik pada salah satu perusahaan yang berada di Kota Semarang. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan dengan karakteristik *Human Capital Service*. Dimana pada tahun 2022 terdapat banyaknya karyawan yang keluar dalam perusahaan tersebut. Sumber informan menyebutkan bahwa perusahaan tersebut terdapat hampir 30% atau sekitar 63 karyawan keluar dalam kurun waktu satu tahun, sehingga hal tersebut menjadi sebuah

kejanggalan dimana seharusnya setelah pandemic melanda kebanyakan orang akan mencari sebuah pekerjaan untuk melanjutkan hidup.

Kaitanya dengan adanya tingginya karyawan yang keluar tersebut, pada kajian terdahulu terdapat hubungan antara kepemimpinan tranformasional terhadap niat karyawan untuk keluar (Tamengkel & Rumawas, 2022). Dimana kepemimpinan tranfomasional sendiri merupakan seseorang pemimpin yang mampu memberikan inspirasi bagi karyawannya untuk mengubah hidup mereka dan memiliki cita-cita yang selaras dengan tujuan dan visi yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mayora & Purwanto, 2019). Pada penelitian terdahulu juga masih terdapat perbedaan hasil penelitian pada kajian sebelumnya, dimana pada penelitian Sammuel & Tanoto (2022) dan Vania (2019) Variabel Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar, dan penelitian yang dilakukan oleh Sheila (2022), Dewi & Subudi (2015) dan Setiawan (2019) Variabel Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar.

Melihat adanya sebuah fenomena terjadinya turnover karyawan yang sangat tinggi pada perusahaan tersebut disertai dengan adanya research gap yang terjadi pada penelitian sebelumnya, peneliti akan mengkaji seberapa tinggi pengaruh kepemimpinan tranformasional terhadap niat karyawan untuk keluar. Namun dalam kajian ini akan menggunakan mediasi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah bentuk faktor yang menjadi sebuah pertimbangan karyawan dapat maksimal bekerja pada perusahaan (Apriliyanto, 2023). Kepuasan kerja menjadi sesuatu yang bersifat individu sehingga kepuasan kerja seorang karyawan akan berbeda dengan karyawan lainnya (Vania, 2019). Dengan demikian adanya langkah-langkah praktis dan strategis pada penelitian ini akan berdampak baik terhadap perusahaan dalam menghindari adanya niat keluar karyawan yang berlebihan.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS



Gambar 1. Kerangka Teoritis

Hipotesis:

1. Hipotesis 1: Kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Hipotesis 2: Kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar
3. Hipotesis 3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dengan mengidentifikasi populasi pada perusahaan Human Capital Service tersebut memiliki 210 karyawan dimana 30% diantaranya merupakan karyawan baru, sehingga tidak mampu untuk dijadikan sebagai sampel. Untuk teknik sampel yang digunakan merupakan purposive sampling dengan kriteria yang telah ditentukan sehingga terdapat 64 sampel untuk dijadikan responden.

Penelitian ini memiliki sumber data yaitu primer yang didapatkan langsung dari responden melalui platform online berupa googleform. Hasil kuesioner diklasifikasikan menggunakan skala likert untuk memudahkan dalam pengolahan data (Sugiyono, 2019). Kategori yang digunakan dalam skala likert penelitian ini 1) 1 poin untuk Sangat Tidak Setuju, 2) 2 poin untuk Tidak Setuju, 3) 3 poin untuk kurang Setuju, 4) 4 poin untuk Setuju, dan 5) 5 poin untuk Sangat Setuju. Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM), dengan perangkat lunak SmartPLS untuk menganalisis data.

HASIL

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel	Item	λ	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	AVE
Kepemimpinan Transformasional	Menjadi inspiasi	0,615	0,886	0,914	0,643
	Membuat kagum	0,907			
	Kemampuan memberdayakan	0,838			
	Menunjukkan empati	0,630			
	Menjelaskan misi atau tujuan dengan menarik	0,913			
	Menunjukkan keyakinan	0,852			
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	0,710	0,899	0,926	0,716
	Mutu pengawasan supervise	0,858			
	Gaji atau Upah	0,856			
	Kesempatan promosi	0,902			
	Rekan Kerja	0,890			
Niat Untuk Keluar	Kecenderungan meninggalkan organisasi	0,846	0,853	0,901	0,694
	Kemungkinan mencari pekerjaan lain	0,783			

	Selalu berfikir untuk meninggalkan organisasi	0,836			
	Adanya alternatif pekerjaan yang lebih baik	0,865			

Berdasarkan hasil yang telah diujikan, nilai pada *Convergent Validity* yang ditunjukkan oleh outer loading (λ) menunjukkan hasil diatas 0,6, menurut Ghozali (2015) hasil dari *loading factor* dianggap masih layak Ketika berada pada nilai antara 0,5-0,6, sehingga keseluruhan dari indicator pada variabel kepemimpinan tranformasional, kepuasan kerja dan niat untuk keluar telah memenuhi syarat dari *Convergent Validity*. Pada penilaian terhadap *Discriminant Validity*, menurut Ghozali (2015) validitas yang tinggi akan ditunjukkan oleh AVE (*Average Variance Extracted*) yang berada diatas 0,50. Hasil nilai *Discriminant Validity* telah memenuhi syarat diatas 0,5; sehingga dengan demikian kuesioner pada kepemimpinan tranformasional, kepuasan kerja dan niat untuk keluar dapat dikatakan valid.

Menurut Ghozali (2015) uji Reliabilitas terlihat dari hasil *composite reliability* dengan kriteria diatas 0,7 dan nilai cronbach's alpha diatas nilai 0,6. Hasil Uji diatas menunjukkan hasil yang baik untuk variabel kepemimpinan tranformasional, kepuasan kerja dan niat untuk keluar yang berarti kuesioner ini dapat dikatakan Reliabel.

R-Square

Tabel 2. R-Square

Model	R ²
Kepuasan Kerja	0,484
Niat Untuk Keluar	0,410

Menurut Chin (1998) nilai dari R-Square apabila sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah). Hasil diatas menunjukkan nilai *R-Square* dari kepuasan kerja ada pada bagian moderat, dimana menunjukkan nilai 0,484 atau 48,4% independen mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan niat untuk keluar juga ada pada bagian moderat, dengan menunjukkan angka 0,410 atau 41,0% independen mempengaruhi niat untuk keluar.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan nilai statistic dengan tingkat kesalahan (alpha) sebesar 5% dan standar nilai t-statistik yang digunakan adalah diatas 1,96. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil pengujian Hipotesis pada *path coefficient*

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T-Statistic	P- Values
Kepemimpinan Traformasional → Kepuasan Kerja	0,696	7,464	0,000
Kepemimpinan Traformasional → Niat Untuk Keluar	0,125	0,736	0,462

Kepuasan Kerja → Niat Untuk Keluar	0,547	3,348	0,001
Kepemimpinan Traformasional → Kepuasan Kerja → Niat Untuk Keluar	0,380	3,414	0,001

Hasil penelitain H1 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang ditunjukkan oleh hasil dari original sample yang menunjukkan angka positif 0.696. T-statistic menunjukkan angka 7,464 dengan P-Values menunjukkan nilai 0,000 yang berarti bahwa penelitian ini memiliki makna berpengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. Dengan demikian hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja **diterima**.

Hasil penelitain H2 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dengan niat untuk keluar memiliki hubungan positif yang ditunjukkan oleh hasil dari original sample yang menunjukkan angka positif 0.125. T-statistic menunjukkan angka 0,736 dengan P-Values menunjukkan nilai 0,462 yang berarti bahwa penelitian ini memiliki makna tidak berpengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan niat untuk keluar. Dengan demikian hubungan kepemimpinan transformasional terhadap niat untuk keluar **ditolak**.

Hasil penelitain H3 menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan niat untuk keluar memiliki hubungan positif yang ditunjukkan oleh hasil dari original sample yang menunjukkan angka positif 0.547. T-statistic menunjukkan angka 3,348 dengan P-Values menunjukkan nilai 0,001 yang berarti bahwa penelitian ini memiliki makna berpengaruh antara kepuasan kerja dengan niat untuk keluar. Dengan demikian hubungan kepuasan kerja terhadap niat untuk keluar **diterima**.

Hasil penelitain H4 menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai mediasi kepemimpinan transformasional dengan niat untuk keluar memiliki hubungan positif yang ditunjukkan oleh hasil dari original sample yang menunjukkan angka positif 0.380. T-statistic menunjukkan angka 3,414 dengan P-Values menunjukkan nilai 0,000 yang berarti bahwa penelitian ini memiliki makna berpengaruh antara kepuasan kerja sebagai mediasi kepemimpinan transformasional dengan niat untuk keluar. Dengan demikian hubungan kepuasan kerja sebagai mediasi kepemimpinan transformasional terhadap niat untuk keluar **diterima**.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian H1 menghasilkan variable kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional semakin dapat meningkatkan Kepuasan Kerja. Pemimpin transformasional dalam organisasi menjadi inspirasi anggota organisasi dalam mencapai tujuan. Hal ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Vania (2019)

Hasil pengujian H2 menghasilkan variable kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap niat untuk keluar, yang artinya bahwa seorang pemimpin disini tidak mampu memberikan asumsi apapun ketika ada niat dari karyawannya untuk keluar. Pemimpin akan cenderung memotivasi bawahannya untuk berkembang di luar kepentingan diri mereka dan

berkomitmen terhadap tujuan organisasi sehingga melakukan melebihi harapan.

Hasil pengujian H3 menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat untuk keluar yang artinya bahwa kepuasan kerja individu yang sedang bekerja dalam organisasi menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Hal ini disebabkan oleh adanya factor kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan sehingga apabila terdapat tawaran yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya, para karyawan akan memilih keluar karena factor pemenuhan kepuasan tersebut. Hal ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Sheila (2022)

Hasil pengujian H4 menghasilkan kepuasan kerja sebagai mediasi kepemimpinan transformasional dan niat untuk keluar memiliki pengaruh positif dan signifikan, yang artinya bahwa kepuasan kerja dapat memberikan efek hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap niat untuk keluar. Hal ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Vania (2019)

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, variable kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang artinya Pemimpin transformasional dalam organisasi menjadi inspirasi anggota organisasi dalam mencapai tujuan. Adapun kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat untuk keluar yang artinya bahwa kepuasan kerja individu yang sedang bekerja dalam organisasi menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Sedangkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap niat untuk keluar, yang artinya bahwa seorang pemimpin disini tidak mampu memberikan asumsi apapun ketika ada niat dari karyawannya untuk keluar. Namun kepuasan kerja sebagai mediasi kepemimpinan transformasional dan niat untuk keluar memiliki pengaruh positif dan signifikan, yang artinya bahwa kepuasan kerja dapat memberikan efek hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap niat untuk keluar.

SARAN

Diharapkan penelitian yang akan datang tidak hanya berfokus pada kepemimpinan transformasional sebagai variabel independent pada penelitian, perlu menambahkan pula variabel independent lain misal tentang *reward* atau stress kerja, sehingga nilai pada R-square dapat meningkat lebih baik. Bagi perusahaan yang pada dasarnya mengalami fenomena yang sama, sebaiknya melihat keadaan perilaku niat keluar dari karyawan dari segi kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliyanto, N. (2023). Peran Mediasi Job Satisfaction Dalam Pengaruh QWL Dan Competence terhadap OCB. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 5(1), 83–94. <http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma>
- chin. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling*. Modern Methods for Business Research.
- Dewi, N., & Subudi, I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Cv. Gita Karya Persada Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(12), 253715.
- Ghozali, I. (2015). *Structural Equation Modelling*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Mayora, M., & Purwanto, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Otentik Terhadap Niat Keluar Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Afektif. *Journal of Business and Applied Management*, 12(2), 57–68. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/business-applied-management/article/view/1824>
- Sammuel, & Tanoto, S. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM) Sektor Makanan Dan Minuman Di Kabupaten Blora. *Agora, Jurnal Mahasiswa Business Management*, 10(2).
- Setiawan, D. (n.d.). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan*.
- SHEILA MARIA BELGIS PUTRI AFFIZA. (2022). No Title הארץ העינים. מה שבאמת לנגד העינים. 3(8.5.2017), 2003–2005.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tamengkel, L., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja dan Keinginan Keluar Karyawan: Peran Komitmen Organisasional Sebagai Mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 2338–9605.
- Vania, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Podo Mekar Jaya Sentosa. *Agora*, 7(1), 287054.

HALAMAN INI DIKOSONGKAN



Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ

Hurun'in^[1], Edho Rian Kurniawan^[2]

^[1]Universitas Selamat Sri, ^{[1][2]} Universitas Selamat Sri,

¹hurunin978@gmail.ac.id, ²edhorian2@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 06 Juli 2023
Disetujui pada 13 Juli 2023
Dipublikasikan pada 31
Agustus 2023

Kata Kunci:

*Sumber Daya Manusia,
Lingkungan Kerja, Kinerja
Karyawan*

ABSTRAK

Demi tercapainya kelangsungan hidup suatu perusahaan, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi, dalam hal ini peran pemimpin sangat penting untuk memperhatikan efisiensi kerja para pegawainya. PT XYZ merupakan perusahaan terkemuka di industri tekstil yang memproduksi benang polyester. Dalam proses produksinya perusahaan ini terdapat banyak elemen bagian didalamnya rentan terjadi permasalahan antar individu maupun bagian yang memungkinkan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Penelitian menggunakan kuesioner dengan jumlah 30 sampel atau responden. Pengolahan data menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan aset penting yang mempengaruhi kemampuan bisnis untuk bertahan hidup. Dalam hal ini peranan seorang pimpinan sangatlah penting, namun tidak semua pimpinan dapat mengatur karyawan atau pegawai yang berkinerja kurang baik atau tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja yang tinggi meningkatkan angka produktivitas sehingga laba Perusahaan juga akan meningkat.

Faktor dari dalam dan faktor dari luar mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan. Faktor dalam contohnya *skill*, keterampilan, motivasi kerja, sikap, kepribadian dan perilaku. Sedangkan faktor dari luar contohnya adalah hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan atasan, dan lingkungan kerja.

Setiap organisasi pasti mempunyai tempat kerja yang nyaman, hal ini merupakan aspek pengaruh terhadap kinerja karyawan agar produktivitas kerja karyawan bisa bertambah, sehingga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan.

Dalam menangani masalah kemampuan kerja, maka tidak boleh mengesampingkan masalah kinerja yang buruk Mendekati karyawan tentang kinerja buruk dengan cara yang negatif, merendahkan,

atau defensif tidak pantas, namun pendekatan dengan cara personal atau percakapan pribadi tentang permasalahan yang dihadapi bisa menjadi suatu solusi yang lebih baik.

PT. XYZ, merupakan perusahaan terkemuka yang memproduksi benang dengan bahan baku polyester, yang terdiri dari beberapa Departemen produksi seperti Spinning IV yang memproduksi benang POY, MKI 1 dan MKI 2 yang memproduksi benang SDY Silkra, dan Departemen Texturizing yang memproduksi benang DTY. Perusahaan ini terletak Kabupaten Kendal.

Pada pelaksanaan proses produksinya dalam satu departemen terdapat banyak elemen bagian di dalamnya, mulai dari mekanik, produksi, proses kontrol, *quality* kontrol, visual *inpection*, dan juga *packing* yang saling berkaitan satu dengan lainnya, sehingga sering kali terjadi permasalahan antar individu maupun kelompok yang mungkin saja dapat berpengaruh kepada kinerja dari karyawan. Termasuk penentuan kuantitas dan kualitas, program sosial, penarikan dan penempatan, pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja, cara transfer, pensiun dan PHK, mengawasi undang-undang ketenagakerjaan dan kebijakan kompensasi.

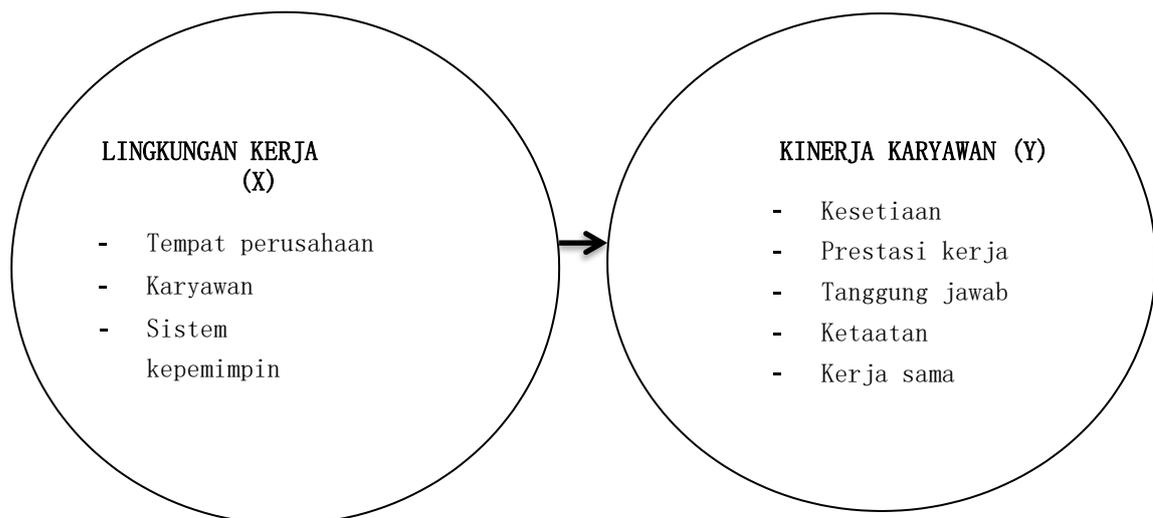
Peranan manajemen SDM sangat berpengaruh pada tercapainya visi-misi organisasi, namun memimpin orang bukanlah suatu hal yang mudah dilaksanakan. Tenaga kerja harus mempunyai kapasitas, kapasitas dan kualifikasi yang memadai, serta harus mempunyai kemauan dan kerelaan untuk bekerja secara efisien dan efektif.

Menurut Edwin B. Flippo, pengelolaan SDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, bimbingan dan pengawasan, penyediaan, peningkatan mutu, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pelepasan SDM untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan kemasyarakatan (Sedarmayanti, 2001:5).

Menurut Simamora (1997) "Manajemen SDM adalah penggunaan, pengembangan, evaluasi, penghargaan, penghargaan dan pengelolaan individu anggota suatu organisasi atau sekelompok karyawan".

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

PT. XYZ berupaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan menganalisis lebih lanjut serta meningkatkan kualitas faktor-faktor terkait lingkungan kerja yang dapat dipastikan mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan efisiensi kerja pegawai dalam bekerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. XYZ.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

HIPOTESIS

hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.

H_1 : Ada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.

Menggunakan uji T dengan syarat jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_1 disetujui dan H_0 ditolak, pengujian ini dengan menggunakan program SPSS. Jika nilai signifikansinya 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

METODE PENELITIAN

Metode Kuantitatif

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Statistik deskriptif digunakan dalam metode analisis data. Metode penelitian kuantitatif adalah teknik yang didasarkan pada ideologi positivis yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel. Personil PCQC PT. XYZ.

Populasi mencakup seluruh individu yang menjadi sumber informasi atas pertanyaan-pertanyaan yang relevan. Populasi penelitian/ ini/ adalah seluruh staf PT. XYZ divisi PCQC MKI-2 berjumlah 50 orang.

Populasi yang jumlahnya lebih sedikit atas jumlah populasi disecut sampel (Hadi 1983:221). Sampel dalam penelitian adalah pegawai divisi MKI-2 yang berjumlah 30 orang. Kerlinger dan Lee (2000) menyarankan 30 sampel sebagai jumlah minimal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah metrik yang digunakan untuk menilai indikator variabel kuesioner. Ketika suatu instrumen secara konsisten menghasilkan temuan yang sama dalam setiap perhitungan, maka instrumen dianggap dapat dipercaya (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini, rumus koefisien Cronbach's Alpha digunakan untuk menilai reliabilitas kuesioner dengan membandingkan nilai Alpha dengan nilai acuan. Reliabilitas konstruk suatu variabel dikatakan diterima apabila nilai Cronbach's alpha $> 0,60$.

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X	0,603	Reliabel
Y	0,655	Reliabel

Sumber : Data diolah 2022.

Dikan seluruh variabel koefisien Cronbach's alpha $> 0,60$, maka variable-variabel di atas reliabel sehingga dapat dipakai sebagai kuesioner penelitian ini.

Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.9 Koefisien Korelasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.110 ^a	.012	-.035	2.446

Predictors: (Constant), X Sumber : data diolah SPSS 16

Nilai korelasi/hubungan (R) 0,110, dan tabel di atas menjelaskan bagaimana besarnya proporsi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu koefisien determinasi yang timbul dari kuadrat R. Outputnya adalah koefisien determinasi 0,012 yang menunjukkan pengaruh variabel terikat (hasil kinerja karyawan) terhadap pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) adalah 1,2%..

ANOVA

Tabel 4. ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.538	1	1.538	.257	.617 ^a
	Residual	125.679	21	5.985		
	Total	127.217	22			

Sumber : data diolah SPSS 16

$0,617 > 0,05$ merupakan nilai signifikansi sebagai konsekuensi. Maka model regresi yang dibangun menggunakan data survei tidak penting. Dengan kata lain, model regresi linier gagal memenuhi persyaratan linearitas..

Hasil Uji t

Untuk mengetahui sejauh mana variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen (Y) terhadap kinerja pegawai di tempat kerja digunakan uji t. Hal ini menunjukkan dampaknya dapat digeneralisasikan (dapat diterapkan pada populasi). Definisi T-hitung dan T-tabel diberikan:

Tabel 5. Hasil Uji T

Model	T- hitung	Signifikan
Lingkungan Kerja (X)	0,507	0,617

Sumber : Output data SPSS 16, 2022

Variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai T 0,507 dan tingkat signifikansi 0,617 menurut tabel uji SPSS. Kinerja pegawai (Y) tidak dipengaruhi lingkungan kerja (X).

Menentukan T- tabel

Tabel distribusi T dicari $\alpha = 5\%:2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan (df) $n-k-1$. Rumus mencari nilai T-tabel adalah:

$$\text{Tabel T} = (\alpha/2; n-k-1) \text{ T tabel} = (0,05/2; 30-2-1) \text{ T tabel} = (0,025; 27)$$

T tabel = angka 0,025 ; 27 kemudian dicari pada distribusi nilai T tabel maka nilai t tabel 2,051.

KESIMPULAN

Model regresi berbasis penelitian tidak berkorelasi karena model linier tidak memenuhi kondisi linier oleh sig pada tabel ANOVA. (Kriteria Linier) $0,617 > 0,05$. Hasil uji T menunjukkan H_0 diterima dan H_1 ditolak, variabel lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai T hitung 0,507 T tabel 2,051.

SARAN

lewat penelitian ini, maka disampaikan rekomendasi :

1. Untuk meningkatkan pelaksanaan tugas dan kualitas pelayanan, setiap pegawai harus menjadi pejabat yang disiplin dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya, sekaligus harus meningkatkan kerjasama yang erat. mempererat tali silaturahmi antar rekan kerja dan antara pimpinan dan pegawai. sehingga karyawan merasa didukung.
2. Perlunya penataan personel sesuai dengan kapasitas, keterampilan dan tingkat pelatihannya, sedangkan suasana kerja sehari-hari terkadang menimbulkan kebosanan dan stres dalam bekerja bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barthos, Basir. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Melayu. S.P. Drs. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara.
- Kerlinger, Fred N. & Howard B. Lee. 2000. Foundations of Behavioral Research. 4th Edition, Florida: Harcourt Inc.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2004. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama
- Nitisemito, Alex S. 2000. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nawawi Ismail, 2013 Budaya Organisasi dan Kepemimpinan dan Kinerja Prenadamedia group Jakarta.
- Nitisemito Alex. S. 1997. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Putra, F.R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Naraya Telematika Malang. Universitas Brawijaya: Malang.
- Prawisentono Suryadi, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Karyawan Bandung.
- Rahmawanti, N.P. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Universitas Brawijaya: Malang.
- Sihaholo, R.D & Siregar, H. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Rafika Aditama, Bandung.

-
- Sedarmayanti. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, Mandar Maju, Bandung.
- Simanjuntak, Payaman J. 2002. Manajemen Tenaga Kerja. Penerbit Bina Aksara, Jakarta
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Terry, R George. 2006. Prinsip-prinsip Manajemen. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta