



# Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
(STUDI PADA KEPALA MADRASAH DI KABUPATEN BANYUWANGI)**

Sasli Rais  
(1-10)

**ANALISA PERBANDINGAN STRUKTUR MODAL DAN TINGKAT PROFITABILITAS  
PT PEMBANGUNAN PERUMAHAN TBK DAN PT WIJAYA KARYA TBK TAHUN 2019-2023**

Ferstmawaty Tondang  
(11-25)

**TINJAUAN PEMBELANJAAN PUBLIK PADA REALESTAT  
DENGAN DAYA GUNA KEMAMPUAN KEWAJIBAN PENDANAAN**

Boyke Hatman  
(26-43)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BSR INDONESIA**

Jatenangan Manalu  
(44-57)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. DELTA LARAS WISATA**

Wakhyudin & Anwar  
(58-70)

**ANALISIS PERHITUNGAN PPH PASAL 21 WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI PADA KARYAWAN TETAP  
DAN KARYAWAN KONTRAK PT. GLOVIS INDONESIA INTERNATIONAL**

Akhmad Gunawan  
(71-84)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BSR INDONESIA**

Jatenangan Manalu  
(85-98)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN LOKASI TERHADAP MINAT BELI  
DI RESTORAN SEDERHANA JATIBENING BEKASI**

Muhammad Al Dzikra Arief & Donant Alananto Iskandar  
(99-106)



**Jurnal**  
**Pengembangan Bisnis dan Manajemen**

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/ Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

**Pembina :**

Dr. Yoewono, MM,, MT.

**Penanggung Jawab / Pimpinan Redaksi**

Dr. Rita Zahara, SE., MM.

**Dewan Redaksi :**

Dr. Machmed Tun Ganyang, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM.,  
Dr. Muchlasin, SE., MM., Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak.

**Mitra Bestari :**

Prof. Dr. Masngudi, APU.  
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

**Staf Redaksi :**

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., MM.,  
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

**Alamat Redaksi :**

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen, Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur  
Telp. 021-8008272, 8008580, Fax. 021 - 8008272  
E-mail : [sekretariat@stiepbm.ac.id](mailto:sekretariat@stiepbm.ac.id), [www.stiepbm.ac.id](http://www.stiepbm.ac.id)

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
(STUDI PADA KEPALA MADRASAH DI KABUPATEN BANYUWANGI)**

Sasli Rais  
(1-10)

**ANALISA PERBANDINGAN STRUKTUR MODAL DAN TINGKAT PROFITABILITAS  
PT PEMBANGUNAN PERUMAHAN TBK DAN PT WIJAYA KARYA TBK TAHUN 2019-2023**

Ferstmawaty Tondang  
(11-25)

**TINJAUAN PEMBELANJAAN PUBLIK PADA REALESTAT  
DENGAN DAYA GUNA KEMAMPUAN KEWAJIBAN PENDANAAN**

Boyke Hatman  
(26-43)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BSR INDONESIA**

Jatenangan Manalu  
(44-57)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. DELTA LARAS WISATA**

Wakhyudin & Anwar  
(58-70)

**ANALISIS PERHITUNGAN PPH PASAL 21 WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI  
PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK  
PT. GLOVIS INDONESIA INTERNATIONAL**

Akhmad Gunawan  
(71-84)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BSR INDONESIA**

Jatenangan Manalu  
(85-98)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN LOKASI TERHADAP MINAT BELI  
DI RESTORAN SEDERHANA JATIBENING BEKASI**

Muhammad Al Dzikra Arief & Donant Alananto Iskandar  
(99-106)

# EFEKTIVITAS PELAKSANAAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA KEPALA MADRASAH DI KABUPATEN BANYUWANGI)

**Sasli Rais**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

*E-mail* : sasli2014@gmail.com

## **ABSTRACT**

*Transformational leadership from school principals is still homework for the Indonesian state. This research aims to determine the level of effectiveness of transformational leadership.*

*This research uses quantitative methods, with data collection using survey methods. Data analysis uses the Logit Model and Wald Test. The sample for this research was 110 teachers at religious schools in Banyuwangi Regency based on provisions using the Taro Yamane formula with the proportional random sampling method.*

*The research results show that the implementation of transformational leadership has not been effective.*

**Keywords:** *Effectiveness, Transformational Leadership*

## **I. PENDAHULUAN**

Keberadaan seorang kepala sekolah dan guru bagi lembaga sekolah sangat penting artinya bagi dunia pendidikan. Meskipun, hal ini masih menjadi permasalahan yang mengakibatkan pembelajaran yang bermutu belum berjalan secara optimal dan merata di seluruh daerah, upaya yang dilakukan belum dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang menumbuhkan keterampilan berpikir tingkat tinggi. kemampuan berpikir.

Berdasarkan hasil pelaksanaan Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2019, dimana baru 7 provinsi yang dapat mencetak nilai pencapaian Standar

Kompetensi Minimum Nasional (SKM) rata-rata 55, antara lain: Provinsi DI Yogyakarta (67,02), Jawa Tengah (59,10), DKI Jakarta (62,58), Jawa Timur (60,75), Bali (60,12), Bangka Belitung (59,07), dan Provinsi Jawa Barat (58,97). Sedangkan skor nilai UKG untuk bidang pedagogik dan profesi, dimana rata-rata nasional sebesar 53,02. Hasil UKG kompetensi pedagogik rata-rata nasional hanya 48,94, artinya berada di bawah SKM kecuali satu provinsi DI Yogyakarta (56,91) dimana skornya di atas rata-rata nasional, sekaligus mencapai SKM (<https://npd.kemdikbud.go.id>).

Kondisi di atas, didukung juga dari hasil tes *Program for International Student Assessment* (PISA), yang dibuat guna menguji rata-rata prestasi akademik anak sekolah dalam bidang Matematika, Sains, dan Kemampuan Membaca. Test PISA ini diselenggarakan *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD), dimana hasil test PISA tahun 2009, 2012, 2015 dan 2018, belum menunjukkan perkembangan yang baik bagi negara Indonesia. Berdasarkan hasil test PISA terakhir pada tahun 2018, Indonesia masih bertahan pada peringkat 72 apabila dibandingkan dengan 78 negara peserta. Namun mengalami peningkatan 5-6 posisi pada hasil test PISA 2022 (posisi 67) dari 81 negara peserta ([www.kemdikbud.go.id](http://www.kemdikbud.go.id)).

Demikian juga, berdasarkan hasil penelitian dari Ida Ayu Dewi Wijayanti dan Wayan Gede Supartha (2019; 3), tentang “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Karyawan Dimediasi Efikasi Diri Kreatif pada PT. Aura Bali Craft*”, dimana hasil penelitiannya menunjukkan tingkat signifikansi kepemimpinan transformasional sebesar  $0,000 < 0,05$ , dimana nilai beta 0,286 berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang tersebut bahwa tema kepemimpinan ini masih menjadi kajian yang menarik untuk dilakukan penelitian selanjutnya terkait dengan efektivitasnya sehingga penelitian ini diharapkan dapat

memberikan kebaruan bagi peningkatan kepemimpinan kepala sekaolah dan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen.

## II. TELAAH TEORI

### 2.1. Efektivitas

Pengertian efektivitas adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan (Siagian, 2002: hal 43-45). Osborne, David dan Ted Gaebler (1997), bahwa efektivitas adalah ukuran kualitas output (keluaran), sedangkan efisien adalah ukuran beberapa banyak yang dikeluarkan untuk masing-masing unit output itu sendiri. sedangkan ketika mengukur efisiensi, harus diketahui beberapa banyak biaya yang ditanggung untuk mencapai sesuatu output tertentu.

Saat mengukur efektivitas harus diketahui apakah investasi (anggaran) dapat berguna. Efisiensi dan efektivitas merupakan hal penting, tetapi ketika kinerja organisasi publik, seringkali hanya mengukur tingkat efisiensi saja, sedangkan efektivitas pelaksanaan program lazimnya berkaitan dengan upaya pengukuran atau penilaian terhadap sejauhmana tercapainya tujuan.

Sedangkan Agung Kurniawan (2005:109), mendefinisikan efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.

Efektifitas sebagai pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam

jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah output (barang atas jasa dan kegiatannya). Dimana dimensi output, diukur berdasarkan prinsip efektivitas, yaitu: *met the demand* (taraf pencapaian tujuan); jumlah output (produk, unit, dll) yang dihasilkan; dan adanya kerjasama tim (*teamwork, cohesiveness*).

Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapainya tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jadi dalam pelaksanaannya, terdapat pendekatan efektivitas yang dapat di pergunakan dalam mengukur keefektivitasan dalam penyelenggaraan pembangunan nasional maupun daerah.

Oleh karena itu, berdasarkan definisi dari beberapa pendapat ahli di atas, maka efektivitas dapat disintesis sebagai mengukur proses pemanfaatan sumber daya (sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya keuangan), sarana prasarana, cara dan strategi dengan membandingkan ketercapaian antara tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan output (hasilnya).

## 2.2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yang dimiliki seorang pemimpin (dalam hal ini kepala sekolah dan atau madrasah), dalam suatu organisasi, akan memberikan dampak pada dorongan peningkatan kreativitas terhadap bawahannya, Konsep dan definisi tentang kepemimpinan transformasional telah

banyak dikemukakan oleh para ahli di bidang manajemen dengan penekanan yang berbeda-beda. Landasan teori kepemimpinan transformasional ini diambil dari beberapa sumber referensi, antara lain: buku, jurnal, dan karya ilmiah lainnya.

Teori kepemimpinan transformasional ini, salah satunya dikemukakan oleh Northhouse, Peter G. (2013:176-188), yang mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai proses kepemimpinan dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi serta moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut, mencoba membantu pengikutnya untuk mencapai potensi terbaik mereka. Dengan rincian indikatornya, antara lain: motivasi inspirasional (menaikkan harapan pengikut); *intellectual simulation* (keinginan anggota untuk merubah dirinya lebih baik); adanya keadilan dan kesetaraan; dan adanya pengaruh nilai etika/moral yang lebih kuat dari masing-masing pengikut dan kelompoknya (empati, rasa bersalah, pengambilan keputusan dan tindakan yang bermoral).

Demikian juga pendapat dari J.A. Colcuitt, J. Lepine, & M. Wesson (2015:488), yang mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang melibatkan inspirasi seluruh anggotanya buat berkomitmen dalam rangka menuju visi bersama yang memberikan makna terhadap pengembangan potensi mereka sendiri dan

beberapa permasalahan dari perspektif baru. Rincian indikatornya, antara lain: *idealized influence* (pemimpin memiliki karisma), *intelctual stimulation* (pemimpin memberi stimulasi intelektual); *individulized consideration* (pemimpin memberikan perhatian yang individualisasi); dan *inspirational motivation* (pemimpin memotivasi inspirasional).

Pendapat lain ahli lainnya disampaikan Angelo Kinicki dan Brian K. Williams (2008:44), dimana mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang mengubah karyawan untuk mencapai tujuan organisasi melebihi kepentingan pribadi. Pemimpin transformasional akan berusaha mempengaruhi, menggerakkan dan mengembangkan kepemimpinannya kepada orang lain. Rincian indikatornya, antara lain: *idealized influenced* (pemimpin mempengaruhi pola pikir bawahan); *inspirational motivation* (pemimpin menginspirasi guna memotivasi); *intellectual stimulation* (pemimpin memberikan rangsangan intelektual); dan *individual consideration* (pemimpin memberikan perhatian terhadap bawahannya secara individual).

Menurut pendapat Yuki, Gary (2010; 315-331), mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi para pengikutnya untuk merasakan kepercayaan, keakguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awal diharapkan dari

mereka. Lebih lanjut Yuki, Gary merinci indikator kepemimpinan transformasional, yaitu: mengkomunikasikan visi, visi yang jelas dan menarik; pengaruh idial; motivasi yang menginspirasi; stimulant intelektual; teladan yang baik; pengambil risiko dan mengorbankan dirinya; mengkomunikasikan harapan yang tinggi; mengelola rasa hormat bawahan terhadap kepemimpinan/ memberdayakan bawahan; membangun keberadaan kelompok atau organisasi; dan yakin dan optimis dalam bertindak.

Pendapat ahli dari Luthans, Fred (2006:430-433), yang mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang mengarahkan bawahannya pada kinerja yang unggul dalam organisasi, guna menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan (memiliki kemampuan untuk menghadapi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian). Rincian indikatornya, antara lain: *charisma* (pemimpin memberikan visi dan misi organisasi; menanamkan kebanggaan pada diri sendiri; mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan); *inspiration* (pemimpin mengkomunikasikan harapan yang tinggi kepada bawahannya; menggunakan simbol untuk memfokuskan segala upayanya; mengungkapkan tujuan penting dengan secara sederhana); *intellectual stimulation* (meningkatkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat); *individual consideration* (pemimpin memberikan perhatian pribadi, memperlakukan setiap karyawan secara indi-

vidual, melatih, menyarankan; bawahannya dengan mengidentifikasi diri mereka sebagai agen perubahan; memiliki sikap berani; percaya pada orang; didorong oleh nilai; dan pembelajar seumur hidup).

Pendapat ahli yang lain, yaitu Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E (2006:6), dimana mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang mempengaruhi dan menginspirasi para pengikutnya guna mencapai hasil yang luar biasa dan dalam proses mengembangkan kapasitas kepemimpinannya. Adapun rincian indikatornya, antara lain: *idealized influence* (pemimpin yang bertindak sebagai panutan; *inspirational motivation* (pemimpin yang menciptakan gambaran jelas mengenai kondisi masa yang akan datang, secara optimis; *intellectual stimulation* (pemimpin yang memberikan stimulan kepada orang agar lebih kreatif dan inovatif); *individual consideration* (pemimpin yang mengembangkan orang lain dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung).

Hasil penelitian bersama Ghani, Abdul; Abdullah, Kanesan; Ling, Ying-Leh; & Sufi, Shamihah Binti (2018:316), dimana mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan dalam upaya memotivasi guru guna meningkatkan kemampuannya dalam memastikan ketercapaian tujuan organisasi. Rincian indikatornya, antara lain: *school vision and mission* (adanya visi dan misi sekolah); *intellectual stimulation* (adanya stimulasi intelek-

tual); *individual support* (adanya dukungan individu); *symbol of practice and professional value* (simbol praktik dan nilai-nilai profesional); *involvement in decision making* (adanya keterlibatan dalam pengambilan keputusan); *instructional support* (adanya dukungan instruksional); dan *monitor school activities* (adanya pantauan aktivitas sekolah).

Hasil penelitian lain oleh Gong, Yaping; Huang, Jia-Chi; & Farh, Jiing-Lih (2010:765-778), mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai mempengaruhi bawahan dengan memperluas dan meningkatkan tujuan pengikutnya dan menyediakannya dengan keyakinan untuk tampil melebihi ekspektasi yang telah ditentukan dalam pertukaran implisit atau eksplisit persetujuan. Rincian indikator, antara lain: *idealized influenced* (adanya pengaruh terhadap bawahan) dan *intellectual stimulation* (adanya keyakinan anggota guna melakukan hal yang lebih).

Sedangkan hasil penelitian oleh McShane, Steven L. & Glinow, Mary Ann Von (2010:371-375), kepemimpinan transformasional diartikan sebagai perspektif kepemimpinan yang menjelaskan cara pemimpinnya mengubah tim atau pun organisasi untuk menciptakan, mengkomunikasikan, dan memodelkan visi organisasi atau unit kerja dan menginspirasi karyawannya untuk memperjuangkan visi organisasi tersebut. Adapun rincian indikator, antara lain: pemimpin memiliki visi yang jelas; mengubah strategi dan budaya organisasi



agar lebih sesuai dengan lingkungan sekitarnya; memberi energi dan mengarahkan karyawan ke serangkaian nilai dan perilaku perusahaan yang baru.

Penelitian yang dilakukan oleh Wang, Yuan & Hu, Ti (2010:6358-6359), dimana mendefinisikan kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu mempengaruhi psikologis bawahan, seperti adanya perilaku seorang manajer yang dapat menimbulkan kekaguman dan pengakuan spiritual, konseptual, serta etika pada karyawan) dan mampu menjalin hubungan baik dengannya guna memfasilitasi pencapaian bersama dari tujuan setiap bawahan sekaligus pencapaian tujuan organisasi yang lebih efektif). Rincian indikatornya, antara lain: adanya dorongan karyawan buat mempertahankan suasana hati positif; adanya ketergantungan bawahan pada atasannya, sehingga memperkuat hubungan antara organisasi dan karyawan; adanya internalisasi nilai-nilai organisasi dan identitas organisasi guna memperkuat hubungan antara organisasi dan karyawan; serta memicu tingginya harapan dari bawahan dan menyebabkan perasaan menjadi pentingnya bagi organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli dan beberapa teori tersebut di atas, maka dapat disintesis pengertian kepemimpinan transformasional adalah perilaku seseorang yang mempengaruhi dan menginspirasi para pengikutnya guna mencapai hasil yang lebih baik (melebihi

ekspektasi), sebagai proses mengembangkan kapasitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan dan visi organisasi yang telah ditentukan. Adapun indikator dari kepemimpinan transformasional ini antara lain: *Idealized influence*, pemimpin bertindak sebagai panutan (*role model*); *Inspirational motivation*, pemimpin menciptakan gambar jelas mengenai keadaan masa yang akan datang, secara optimis; *Intellectual simulation*, pemimpin menstimulasi orang agar kreatif dan inovatif; *Individual consideration*, pemimpin yang mengembangkan bawahannya dengan menciptakan lingkungan kerja yang pendukung; Adanya pengaruh nilai etika dari pemimpin kepada para pengikutnya; dan *Instructional support*, adanya dukungan instruksional dari pemimpin secara jelas.

### III. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di 3 (tiga) madrasah yang tersebar pada 3 (tiga) kecamatan yang ada di Kabupaten Banyuwangi, Provinsi Jawa Timur. Waktu penelitian selama 3 (tiga) bulan pada akhir semester 2022.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme. Penelitian ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan datanya dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau

statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Untuk mendapatkan data kuantitatif, dengan menggunakan metode survey. Metode Survey untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, dengan cara mengedarkan melalui kuesioner (Sugiyono, 2019: 37).

Penelitian ini menggunakan populasi guru berjumlah 170 orang dan sampel penelitiannya, berjumlah 110 guru yang ditentukan menggunakan metode *proportional random sampling*. Metode pengumpulan datanya melalui survei, yaitu penyelidikan dalam rangka pengumpulan data yang relatif terbatas kedalamannya dan relatif luas wilayahnya atau pun besar populasinya, dengan menggunakan perangkat kuisioner (Sugiyono, 2019:143).

Sedangkan analisis hasil penelitian menggunakan pendekatan analisis inferensial dengan menggunakan binomial logistic model atau binary logistic model dikarenakan variabel terikatnya mempunyai dua kategori yang merupakan pilihan yang dikotomi, sudah atau belum. Metode penaksiran model logit dengan menggunakan metode maksimum likelihood, yaitu metode yang sering digunakan untuk menaksir model dengan alasan lebih praktis atau agar lebih memudahkan (Nachrowi: 2002), yang selanjutnya dilakukan pengujian dengan Uji Wald. Dalam model logistik dikotomi, variabel dinyatakan dalam

fungsi logit untuk  $Y = 1$  dibandingkan dengan fungsi logit untuk  $Y = 0$ , maka kategori  $Y = 0$ , kita sebut sebagai kategori pembanding.

#### IV. HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan pengolahan data menggunakan *binomial logistic model* atau *binary logistic*, maka model pengujian dengan Uji Wald pada *tabel variables in the equation* digunakan buat menguji apakah masing-masing koefisien regresi logistik itu signifikan atau tidak.

Uji Wald sama dengan kuadrat dari rasio koefisien regresi logistik B dan standard erro S.E. Hasil uji Wald = 0,875. P-value (sig) = 0,350 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Kesimpulannya, constant dari model regresi logistik ini tidak signifikan.

Selanjutnya pada *tabel omnibus test of model coefficients* memberikan nilai chi-square goodness-of-fit test sebesar 76,261 dengan derajat kebebasan (df) = 1. P-value (sig) = 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , artinya hasil uji ini sangat signifikan. *Chi-square goodness-of-fit test* digunakan buat menguji hipotesis ( $H_0$ : pelaksanaan kepemimpinan transformasional masih belum efektif)

Sedangkan pada *tabel model summary* memberikan nilai *statistik -2 Loglikelihood* = 80,898. semakin kecil nilai *-2 Loglikelihood*, maka akan semakin baik. Koefisien *Cox & Snell R Square* pada *table Model Summary* diinterpretasikan sama seperti koefisien determinasi  $R^2$  pada regresi linier berganda. Namun, karena nilai maksimum *Cox & Snell R Square*

biasanya lebih kecil dari 1 (satu), maka menjadi sukar untuk diinterpretasikan seperti  $R^2$ , sehingga jarang digunakan.

Koefisien *Nagelkerke R Square* pada *table model summary* merupakan modifikasi dari koefisien *Cox & Snell R Square* dengan tujuan agar nilai maksimumnya dapat mencapai 1 (satu) dan mempunyai kisaran nilai antara 0 dan 1, sama seperti koefisien determinasi  $R^2$  pada regresi linier berganda. Nilai koefisien *Nagelkerke R Square* umumnya lebih besar dari nilai koefisien *Cox & Snell R Square* akan tetapi cenderung lebih kecil dibandingkan dengan nilai koefisien determinasi  $R^2$  pada regresi linier berganda. Nilai koefisien *Nagelkerke R Square*=0,652.

Hasil perhitungan koefisien dari model regresi logistik biner ini terlihat pada *table variables in the equation*, dimana berdasarkan kolom *Exp (B)* merupakan *odds ratio* yang diprediksi oleh model. Untuk koefisien variabel kepemimpinan transformasional =  $\exp(4,094) = e^{4,094} = 60,000$ .

Uji Wald menguji masing-masing koefisien regresi logistik:

- 1) Untuk koefisien variabel kepemimpinan transformasional, uji Wald = 47,951. P-value (sig) = 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  sehingga koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional itu signifikan;
- 2) Untuk constant, uji Wald = 26,905. P-value (sig) = 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka koefisien regresi *constant* signifikan.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hipotesis yang telah diuji, pembahasan hasil penelitian, dan hasil analisis disimpulkan, bahwa pelaksanaan kepemimpinan transformasional dari kepala sekolah belum efektif. Hal ini dapat juga dilihat berdasarkan rata-rata persepsi responden, dimana menyatakan belum efektif sebanyak 79% dan menyatakan sudah efektif hanya 21%. Demikian juga berdasarkan hasil Uji Wald maka koefisien regresi untuk variabel pelaksanaan kepemimpinan transformasional belum signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angelo, K dan Brian K.W. (2008). *Managemen A Practical Introduction*, New York: McGraw-Hill.
- Gibson, J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly, & R. Konopaske. (2012). *Organizations: Behavior, Structure & Processes*, Fourteenth Edition, New York: McGraw-Hill Companies.
- Greenberg, J. dan Robert A.B. (2008). *Behavior In Organization*. Eighth Edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Laurie J. Mullins. (2008). *Management and Organisational Behaviour*. Harlow, Essex, England: Pearson Education.
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th Edition, The McGraw-Hill Companies, New York; 2006, ISBN: 978-0-07-353035-2, MHID: 0-07-353035-2.,
- McShane, S.L. & Glinow, M.A.V. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World*, 5th Ed., The McGraw-Hill Companies, New York, 2010, ISBN-13: 978-0-07-338123-7.
- Northhouse, Peter G. (2013). *Leadership: Theory dan Practice*, California: Sage Publication.
- Nachrowi, Djalal Nachrowi dan Hardius Usman, (2022), *Penggunaan Tehnik Ekonometrika*, Cetakan 1, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Osborne, David dan Ted Gaebler, (1997), *Reinventing Goverment*, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- R. Kreitner and A. Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- S.P. Robbins and T.A. Judge, (2013), *Organizational Behavior*. Harlow, Essex, UK: Pearson Education Ltd.
- Siagian, (2002), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Bineka Cipta.
- Stephen, P.R. dan Timothy, A.J. (2013). *Organizational Behavior*, London: Pearson Education Ltd.
- Stephen, P.R. dan Timothy, A.J. (2013), *Organizational Behavior, Edition 15*, New Jersey: Prentice Hall.
- Sugiyono, (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Cetakan Ketiga, Bandung: Alfabeta, 2019, ISBN 978-402-289-520-6.

Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Kedua, Bandung: Alfabeta, 2019, ISBN 978-602-289-373-8.

Sugiyono, (2019). *Statistik untuk Penelitian*, Cetakan Ketigapuluh, Bandung: Alfabeta, 2019, ISBN 978-979-843-310-8.

Tabassi, A.A., Ramli, M., Bakar, A.H.A, and Pakir, A.H.D. (2014), *Transformational Leadership and Teamwork Improvement: The Case of Construction Firms*, Journal of Management Development Vol. 33 No. 10, 2014, Emerald Group Publishing Limited Universiti sains Malaysia. DOI 10.1108/JMD-01-2012-0003

# ANALISA PERBANDINGAN STRUKTUR MODAL DAN TINGKAT PROFITABILITAS PT PEMBANGUNAN PERUMAHAN TBK DAN PT WIJAYA KARYA TBK TAHUN 2019-2023

Ferstmawaty Tondang

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : [tondangfrismawaty@yahoo.com](mailto:tondangfrismawaty@yahoo.com)

## ABSTRACT

*BUMN Karya plays a very important role in carrying out infrastructure development. In 2023 PT Wijaya Karya Tbk and PT Pembangunan Perumahan experienced a decline in net profit and even PT Wijaya Karya Tbk experienced a loss of IDR. 7,824,539,000,000 or minus 11.97%, this happened because the capital structure of PT Wijaya Karya Tbk was not optimal. PT Wijaya Karya Tbk is making several efforts to improve its finances by restructuring its finances through a rights issue, which is expected to raise IDR. 9,200,000,000,000 which came from State Capital Participation of IDR. 6,000,000,000,000 with the issuance of Government Regulation Number 15 of 2024, and from the public IDR. 3,200,000,000,000. PT Wijaya Karya Tbk entered into a capital restructuring agreement with 11 financial institutions by signing a Master Restructuring Agreement with an outstanding value of IDR. 20,580,000,000,000 or 87.1% of total debt as of January 23, 2024.*

**Keywords :** *Capital Structure, Return on Asset, Debt Ratio*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan infrastruktur merupakan salah satu indikator kemajuan suatu negara. Pemerintah terus mengakselerasi pembangunan infrastruktur nasional. Salah satu focus utama pemerintah adalah meningkatkan aksesibilitas dan konektivitas diseluruh Indonesia. Pembangunan infrastruktur menimbulkan multiplier effect secara sosial dan ekonomi serta menyerap tenaga kerja.

Pembangunan infrastruktur tidak hanya berdampak pada sektor transportasi, tetapi juga pada sektor-sektor lain seperti energi, telekomunikasi, dan air. Inisiatif proyek-proyek strategis seperti pembangunan bendungan dan pembangkit Listrik berskala besar telah meningkatkan ketersediaan energi, mendukung keberlanjutan industri, dan meningkatkan daya saing Indonesia di tingkat global.

Fasilitas infrastruktur yang berkualitas tinggi membuat bisnis lebih dapat

diandalkan dan memberikan insentif bagi perusahaan-perusahaan, hal ini menciptakan lingkungan investasi yang menarik, mendatangkan modal asing dan meningkatkan kapasitas produksi nasional.

Merujuk laporan keuangan per 31 Desember 2023, PT Wijaya Karya Tbk mengalami kerugian sebesar Rp. 7.824.539.000.000 atau minus 19,97%, kerugian tersebut naik sebesar 1.106% dari kerugian tahun 2022 sebesar Rp. 59.590.000.000, padahal dari sisi pendapatan ada pertumbuhan sebesar 4,9% dari Rp. 21.480.791.000.000 ditahun 2022 menjadi Rp. 22.530.356.000.000 ditahun 2023. Kerugian ini disebabkan oleh naiknya harga pokok penjualan dari Rp. 19.278.402.000.000 pada tahun 2022 menjadi Rp. 668.209.000.000 ditahun 2023. Dari laporan keuangan 31 Desember 2023 menunjukkan adanya beban keuangan perusahaan yang meningkat dari Rp. 1.371.878.000.000 ditahun 2022 menjadi Rp. 3.206.109.000.000 ditahun 2023 atau naik sebesar 133,7%. Beban keuangan ini mencakup beban bunga atas utang bank atau non-bank, beban provisi dan beban administrasi bank. Akhir tahun 2023 ekuitas perusahaan juga turun dari Rp. 17.493.206.000.000 tahun 2022 menjadi Rp. 9.571.613.000.000 ditahun 2023. Penurunan ini akibat dari turunnya harga saham perusahaan.

Pada tanggal 18 Desember 2023 perusahaan tidak mampu membayar utang pokok Sukuk Mudharabah Berkelanjutan Tahap I Tahun 2020 Seri

A sehingga pada tanggal 18 Desember 2023 Bursa Efek Indonesia mensuspend saham perusahaan.

Menteri BUMN berencana mengadakan merger PT Wijaya Karya Tbk dan PT Pembangunan Perumahan dan direncanakan yang menjadi induknya adalah PT Pembangunan Perumahan Tbk. Langkah ini dilakukan agar terjadi penyehatan keuangan kedua perusahaan tersebut.

Pada tanggal 29 April 2024 perusahaan telah mengadakan pelunasan utang Sukuk Mudharabah Berkelanjutan Tahap I Tahun 2020 Seri A sebesar Rp. 190.340.000.000 yang terdiri dari consent fee dan denda sebesar Rp. 6.340.000.000 dan utang pokok sebesar Rp. 184.000.000.000. Dengan adanya pelunasan tersebut maka pada tanggal 30 April 2024 Bursa Efek Indonesia telah membuka suspensi perdagangan saham perusahaan.

Dari latar belakang di atas, penulis mengadakan analisa terhadap struktur modal dengan tingkat profitabilitas PT Wijaya Karya Tbk dan PT Pembangunan Perumahan Tbk, dengan judul “Analisa Terhadap Struktur Modal dengan Tingkat Profitabilitas PT Wijaya Karya Tbk dan PT Pembangunan Perumahan Tbk pada Tahun 2019-2023”.

## **B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

- a. Pada tahun 2023 PT Wijaya Karya Tbk mengalami kerugian yang sangat besar dan PT Pembangunan Perumahan Tbk selama tahun

2019-2023 mengalami penurunan laba bersih.

- b. Perdagangan saham PT Wijaya Karya Tbk dihentikan sementara oleh Bursa Efek Indonesia tanggal 18 Desember 2023 dan dibuka tanggal 30 April 2024.
- c. Pemerintah berencana melakukan merger terhadap PT Wijaya Karya Tbk dan PT Pembangunan Perumahan Tbk, dan sebagai induk adalah PT Pembangunan Perumahan Tbk.

## 2. Pembatasan Masalah

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi agar penelitian lebih terarah dan mudah dipahami:

- a. Perusahaan yang diteliti adalah PT Wijaya Karya Tbk dan PT Pembangunan Perumahan Tbk yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
- b. Data yang digunakan untuk penelitian adalah neraca dan laporan keuangan PT Wijaya Karya Tbk dan PT Pembangunan Perumahan Tbk tahun 2019-2023.
- c. Metode Analisa yang digunakan adalah analisa struktur modal dan tingkat profitabilitas.

## C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana struktur modal dan tingkat profitabilitas PT Wijaya Karya Tbk tahun 2019-2023?
2. Bagaimana struktur modal dan tingkat profitabilitas PT Pemba-

ngunan Perumahan Tbk tahun 2019-2023?

## D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui struktur modal dan tingkat profitabilitas PT Wijaya Karya Tbk tahun 2019-2023.
- b. Untuk mengetahui struktur modal dan tingkat profitabilitas PT Pembangunan Perumahan Tbk tahun 2019-2023.

### 2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran struktur modal dan tingkat profitabilitas PT Wijaya Karya Tbk dan PT Pembangunan Perumahan Tbk pada tahun 2019-2023 kepada para pengambil keputusan, investor, dan kreditur.

## URAIAN TEORITIS

### A. Pengertian Struktur Modal

Menurut Martono dan Harjito (2010) struktur modal adalah perbandingan utang jangka panjang terhadap modal sendiri (ekuitas).

Menurut Syahrial (2009) struktur modal adalah perimbangan antara penggunaan modal pinjaman yang terdiri dari utang jangka pendek yang bersifat permanen serta utang jangka panjang



dengan modal sendiri yang terdiri dari saham preferen dan saham biasa.

$$\text{Struktur modal} = \frac{\text{Utang jangka panjang}}{\text{Ekuitas}}$$

## B. Fungsi Struktur Modal

Fungsi struktur modal adalah:

1. Memaksimalkan pengembalian  
Fungsi yang pertama dari struktur modal adalah dapat memaksimalkan pengembalian, hal ini bisa meningkatkan laba saham perusahaan. perusahaan juga mendapatkan pengembalian dengan adanya optimalisasi struktur modal.
2. Fleksibilitas  
Struktur modal dapat memberikan ekspansi utang yang lebih dinamis, sesuai dengan strategi serta kondisi bisnis yang diinginkan perusahaan.
3. Meningkatkan nilai perusahaan  
Para investor cenderung menanamkan modalnya kepada perusahaan yang mempunyai struktur modal yang baik, sehingga harga saham perusahaan naik.
4. Mengurangi terjadinya resiko keuangan  
Perusahaan yang mempunyai perimbangan utang jangka panjang dan ekuitas yang optimal, perusahaan akan terhindar dari krisis keuangan yang membuat bisnis merugi bahkan bangkrut.

## C. Debt to Total Asset Ratio / Debt Ratio

Rasio ini merupakan perbandingan antara total hutang dengan total aktiva. Sehingga rasio ini menunjukkan sejauh mana hutang dapat ditutupi oleh aktiva. *Debt to Total Ratio* adalah rasio yang mengukur presentase besarnya dana yang berasal dari hutang.

$$\text{Debt Ratio} = \frac{\text{Total Utang}}{\text{Total Asset}}$$

## D. Return on Asset (ROA).

Rasio ini mengukur kemampuan perusahaan menghasilkan laba bersih dari penggunaan seluruh asset yang dimiliki.

$$\text{ROA} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Asset}}$$

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penelitian deskriptif dan analitis yaitu dengan membandingkan struktur modal dan tingkat profitabilitas PT Wijaya Karya Tbk dan PT Pembangunan Perumahan Tbk dari neraca dan laporan laba rugi tahun 2019-2023.

### A. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan melalui *website* Bursa Efek Indonesia (<https://www.idx.co.id/>).

#### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai bulan April-Mei 2024.

## B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah neraca dan laporan laba rugi tahun 2019-2023. Data-data penelitian ini diperoleh dari website BEI, <https://www.idx.co.id/>.

## C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah PT Wijaya Karya Tbk dan PT Pembangunan Perumahan Tbk.

## D. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

### 1. Identifikasi Variabel

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, maka diadakan:

- Analisa struktur modal.
- Analisa debt ratio.
- Analisa Return on Asset.

### 2. Definisi Operasional

Berdasarkan identifikasi variabel maka dapat diperoleh definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan yaitu:

$$\text{Struktur Modal} = \frac{\text{Utang Jangka Panjang}}{\text{Ekuitas}}$$

$$\text{Debt Ratio} = \frac{\text{Total Utang}}{\text{Total Asset}}$$

$$\text{ROA} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Asset}}$$

## E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi yang dilakukan dengan mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan variabel penelitian.

## F. Metode Analisa Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa struktur modal, debt ratio dan return on asset (ROA).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian diperoleh data-data keuangan sebagai berikut:

### Ikhtisar Keuangan PT Wijaya Karya Tbk

Rp. jutaan

No	Uraian	2019	2020	2021	2022	2023
1	Total asset	62.110.847	68.109.185	69.385.794	75.069.604	65.981.236
2	Total ekuitas	19.215.733	16.657.425	17.435.078	17.493.206	9.571.613
3	Utang jangka Panjang	12.545.657	7.239.230	14.981.147	21.441.067	17.972.329
4	Total utang	42.895.114	51.451.760	51.950.717	57.576.398	56.409.623
5	Laba bersih	2.527.919	301.567	236.800	77.871	-7.898.935
6	Struktur modal	65,29%	43,46%	85,92%	122,57%	187,77%
7	Debt ratio	69,06%	75,54%	74,87%	76,67%	85,49%
8	ROA	4,07%	0,44%	0,34%	0,02%	-11,97%
9	HPP / Laba Bersih	87,21%	90,78%	90,49%	89,75%	91,73%

Sumber: Laporan Keuangan PT. Wijaya Karya Tbk tahun 2019-2023

Ikhtisar keuangan PT. Pembangunan Perumahan Tbk tahun 2019-2023

Rp. Jutaan

No	Uraian	2019	2020	2021	2022	2023
1	Total asset	55.998.085	53.408.823	55.573.844	57.612.383	56.525.043
2	Total ekuitas	14.879.443	13.905.944	14.330.150	14.821.052	15.143.391
3	Utang jangka Panjang	12.289.831	12.460.198	11.098.113	15.953.015	14.389.440
4	Total utang	41.118.642	39.502.879	41.243.694	42.791.331	41.381.651
5	Laba bersih	1.048.153	311.959	361.422	365.742	127.090
6	Struktur modal	82,60%	89,60%	77,45%	107,64%	95,02%
7	Debt ratio	73,43%	73,96%	74,21%	74,27%	73,21%
8	ROA	1,87%	0,58%	0,65%	0,63%	0,23%
9	HPP / Laba Bersih	85,94%	85,87%	87,03%	85,86%	87,80%

Sumber: Laporan Keuangan PT. Pembangunan Perumahan Tbk tahun 2019-2023

Ikhtisar keuangan PT. Hutama Karya Tbk tahun 2019-2023

Rp. Jutaan

No	Uraian	2019	2020	2021	2022	2023
1	Total asset	93.514.000	114.111.000	132.918.000	156.319.418	169.739.487
2	Total ekuitas	23.087.000	31.994.000	54.809.000	85.781.674	116.624.513
3	Utang jangka Panjang	47.102.000	41.096.000	51.400.000	50.488.761	31.294.953
4	Total utang	70.427.000	82.117.000	78.109.000	70.537.744	53.114.974
5	Laba bersih	1.843.000	-1.789.000	-2.390.000	-1.379.000	1.872.556
6	Struktur modal	45,12%	24,24%	10,88%	6,28%	26,83%
7	Debt ratio	11,14%	6,80%	4,49%	3,41%	31,13%
8	ROA	2,16%	-1,78%	-1,81%	-0,93%	1,15%

Sumber: Laporan Keuangan PT. Hutama Karya Tbk tahun 2019-2023

Ikhtisar Keuangan PT. Adhi Karya Tbk tahun 2019-2023

No	Uraian	2019	2020	2021	2022	2023
1	Total asset	36.515.833	38.093.889	39.900.338	39.986.417	40.492.031
2	Total ekuitas	6.834.298	5.574.811	5.657.707	8.823.791	9.218.792
3	Utang jangka Panjang	5.118.809	5.449.880	3.115.179	6.544.546	6.292.062
4	Total utang	29.681.535	32.519.078	34.242.631	31.162.626	31.273.238
5	Laba bersih	665.048	23.703	86.500	175.210	289.883
6	Struktur modal	70,90%	97,76%	55,06%	74,17%	68,25%
7	Debt ratio	81,28%	85,37%	85,82%	77,93%	77,23%
8	ROA	1,8%	0,1%	0,2%	0,4%	0,7%

Sumber Laporan Keuangan PT. Adhi Karya Tbk tahun 2019-2023

## B. Pembahasan

### Ringkasan Struktur Modal

No	Uraian	2019	2020	2021	2022	2023	Rata-rata
1	PT. Adhi	70,90%	97,76%	55,06%	74,17%	68,25%	-
2	PT. WIKA	65,29%	43,46%	85,92%	122,57%	187,77%	101%
3	PT. PP	82,60%	89,60%	77,45%	107,64%	95,02%	90,462%
4	PT. HK	45,12%	24,24%	10,88%	6,28%	26,83%	-
5	Rata-rata	65,98%	63,77%	57,33%	77,67%	94,47%	-

#### **Analisa Struktur Modal PT Wijaya Karya Tbk tahun 2019-2023**

Dari data keuangan PT Wijaya Karya Tbk struktur modal yaitu perbandingan antara utang jangka panjang pada tahun 2019-2023 masing-masing sebesar 65,29%; 43,46%; 85,92%; 122,57%; 187,77% dan rata-rata sebesar 101%.

Pada tahun 2019 struktur modal perusahaan sebesar 65,29% dapat menggambarkan bahwa setiap Rp. 0,6529 utang jangka panjang dijamin dengan Rp. 1 ekuitas.

Pada tahun 2020 struktur modal perusahaan sebesar 43,46% dapat menggambarkan bahwa setiap Rp. 0,4346 utang jangka panjang dijamin dengan Rp. 1 ekuitas.

Pada tahun 2021 struktur modal perusahaan sebesar 85,92% dapat menggambarkan bahwa setiap Rp. 0,8592 utang jangka panjang dijamin dengan Rp. 1 ekuitas.

Pada tahun 2022 struktur modal perusahaan sebesar 122,57% artinya ekuitas perusahaan tidak dapat menutupi utang jangka panjangnya atau setiap Rp.

1,2257 utang jangka panjang hanya dijamin dengan Rp. 1 ekuitas.

Pada tahun 2023 struktur modal perusahaan sebesar 187,77% artinya ekuitas perusahaan tidak dapat menutupi utang jangka panjangnya atau setiap Rp. 1,8777 utang jangka panjang hanya dijamin dengan Rp. 1 ekuitas.

Pada tanggal 18 Desember 2023 saham PT Wijaya Karya Tbk disuspend oleh Bursa Efek Indonesia karena tidak mampu menutupi utang pokok Sukuk Mudharabah Berkelanjutan Tahap I tahun 2020 yang jatuh tempo pada tanggal 18 Desember 2023.

Pada tanggal 31 Desember 2023 perusahaan mempunyai kas dan setara kas Rp. 3.233.071.000.000, yang sebenarnya bisa menutupi utang pokok Sukuk Mudharabah Berkelanjutan Tahap I tahun 2020 sebesar Rp. 190.340.000.000 tetapi kas tersebut harus digunakan untuk operasional pembangunan proyek-proyek pemerintah.

#### **Analisa Struktur Modal PT Pembangunan Perumahan Tbk 2019-2023**

Dari data keuangan PT Pembangunan Perumahan Tbk struktur modal yaitu

perbandingan antara utang jangka panjang pada tahun 2019-2023 masing-masing sebesar 82,60%; 89,60%; 77,45%; 107,64%; 95,02% dan rata-rata sebesar 90,462%.

Pada tahun 2019 struktur modal perusahaan sebesar 82,60% dapat menggambarkan bahwa setiap Rp. 0,8260 utang jangka panjang dijamin dengan Rp. 1 ekuitas.

Pada tahun 2020 struktur modal perusahaan sebesar 89,60% dapat menggambarkan bahwa setiap Rp. 0,8960 utang jangka panjang dijamin dengan Rp. 1 ekuitas.

Pada tahun 2021 struktur modal perusahaan sebesar 77,45% dapat menggambarkan bahwa setiap Rp. 0,7745 utang jangka panjang dijamin dengan Rp. 1 ekuitas.

Pada tahun 2022 struktur modal perusahaan sebesar 107,64% artinya ekuitas perusahaan tidak dapat menutupi utang jangka panjangnya atau setiap Rp. 1,0764 utang jangka panjang hanya dijamin dengan Rp. 1 ekuitas.

Pada tahun 2023 struktur modal perusahaan sebesar 95,02% dapat menggambarkan bahwa setiap Rp. 0,9502 utang jangka panjang dijamin dengan Rp. 1 ekuitas.

#### Ringkasan Debt Ratio

No	Uraian	2019	2020	2021	2022	2023	Rata-rata
1	PT. Adhi	81,28%	85,37%	85,82%	77,93%	77,23%	-
2	PT. WIKA	69,06%	75,54%	74,87%	76,67%	85,49%	76,33%
3	PT. PP	73,43%	73,96%	74,21%	74,27%	73,21%	73,81%
4	PT. HK	11,14%	6,80%	4,49%	3,41%	31,13%	-
5	Rata-rata	58,73%	60,42%	59,85%	58,07%	66,77%	-

#### Analisa Debt Ratio PT Wijaya Karya Tbk Tahun 2019-2023

Pada tahun 2019 debt ratio perusahaan sebesar 69,06% artinya dari seluruh aset yang digunakan 69,06% berasal dari utang. Posisi debt ratio ini lebih besar bila dibandingkan dengan rata-rata 4 perusahaan BUMN Karya yaitu PT Adhi Karya Tbk, PT Wijaya Karya Tbk, PT Pembangunan Perumahan Tbk, dan PT Hutama Karya Tbk yaitu sebesar 58,73%.

Pada tahun 2020 debt ratio perusahaan sebesar 75,54% artinya dari seluruh aset

yang digunakan 75,54% berasal dari utang. Posisi debt ratio ini lebih besar bila dibandingkan dengan rata-rata debt ratio 4 perusahaan BUMN Karya yaitu PT Adhi Karya Tbk, PT Wijaya Karya Tbk, PT Pembangunan Perumahan Tbk, dan PT Hutama Karya Tbk yaitu sebesar 60,42%.

Pada tahun 2021 debt ratio perusahaan sebesar 74,87% artinya dari seluruh aset yang digunakan 74,87% berasal dari utang. Posisi debt ratio ini lebih besar bila dibandingkan dengan rata-rata debt

ratio 4 perusahaan BUMN Karya yaitu PT Adhi Karya Tbk, PT Wijaya Karya Tbk, PT Pembangunan Perumahan Tbk, dan PT Utama Karya Tbk yaitu sebesar 59,85%.

Pada tahun 2022 debt ratio perusahaan sebesar 76,67% artinya dari seluruh aset yang digunakan 76,67% berasal dari utang. Posisi debt ratio ini lebih besar bila dibandingkan dengan rata-rata debt ratio 4 perusahaan BUMN Karya yaitu PT Adhi Karya Tbk, PT Wijaya Karya Tbk, PT Pembangunan Perumahan Tbk, dan PT Utama Karya Tbk yaitu sebesar 58,07%.

Pada tahun 2023 debt ratio perusahaan sebesar 85,49% artinya dari seluruh aset yang digunakan 85,49% berasal dari utang. Posisi debt ratio ini lebih besar bila dibandingkan dengan rata-rata debt ratio 4 perusahaan BUMN Karya yaitu PT Adhi Karya Tbk, PT Wijaya Karya Tbk, PT Pembangunan Perumahan Tbk, dan PT Utama Karya Tbk yaitu sebesar 66,77%.

Bila situasi ekonomi stabil, sebenarnya pemakaian utang dalam jumlah yang besar adalah hal yang biasa dan bisa memberikan keuntungan bagi pemegang saham, tetapi karena terjadinya pandemi covid-19 maka perusahaan yang memiliki debt ratio yang tinggi mengalami kesulitan dana untuk kebutuhan operasional dan untuk pembayaran bunga dan utang pokok yang jatuh tempo. Pandemi covid-19 juga menyebabkan pemberi proyek kesulitan untuk membayar utangnya, hal ini terjadi pada tahun 2023, piutang yang

tidak tertagih dari si pemberi kerja tidak dapat ditagih sehingga arus kas masuk perusahaan tersendat, bahkan terjadi kerugian yang sangat besar yaitu Rp. 7.824.539.000.000, dan akhirnya perusahaan tidak dapat membayar utang pokok Sukuk Mudharabah Tahap I tahun 2020 seri A.

Pada tanggal 30 April 2024 PT Wijaya Karya Tbk bisa membayar utang pokok, consent fee dan denda Sukuk Mudharabah Rp. 190.340.000.000, sehingga saham PT Wijaya Karya dapat diperdagangkan kembali.

Ada beberapa upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk penyehatan keuangan perusahaan yaitu:

1. Restrukturisasi keuangan dengan mendapatkan keringanan pembayaran bunga dan utang pokok jangka pendek dan jangka menengah melalui penandatanganan perjanjian restrukturisasi dengan seluruh kreditur perusahaan yaitu sebelas lembaga keuangan. Restrukturisasi ini dilakukan pada tanggal 23 Januari 2024 dengan menyepakati Master Restrukturisasi Agreement (MRA) dengan nilai outstanding sebesar Rp. 20.580.000.000.000 atau setara dengan 87,10% dari utang pada posisi 23 Januari 2024.
2. Perbaiki tata kelola dan manajemen resiko dengan cara memperbaiki prosedur dan model operasi untuk memastikan adanya proses check and balance dalam setiap aktifitas. Perbaiki tata kelola dan manajemen

resiko dilakukan dengan tiga program yaitu pemuktahiran sistem ERP secara menyeluruh baik di proyek yang dikerjakan perusahaan dengan mekanisme kerja sama operasi (KSO) dan non-KSO, penerapan four eyes principals dan pengaktifan Digital Control Tower (DCT) sebagai fasilitas pemantauan kinerja perusahaan secara real time dengan mengintegrasikan aplikasi untuk memperoleh data-data sehingga keputusan dapat diambil dengan lebih cepat dan akurat.

3. Percepatan penagihan piutang dengan menjalankan proses klaim baik melalui negosiasi bilateral, mediasi lembaga yang berwenang maupun litigasi melalui pengadilan dan badan arbitrase domestic maupun internasional. Dalam melakukan percepatan penagihan piutang yang bermasalah dilakukan dengan membentuk Divisi Aset Manajemen. Divisi ini bertanggung jawab langsung kepada direksi dan telah menunjukkan penurunan nilai piutang bermasalah sebesar 21% hingga September 2023.
4. Melakukan aset recycling atau difestasi atas aset-aset non-core perseroan dalam rangka mendapatkan dana tunai.
5. Perbaiki portofolio underbook dengan berfokus pada proyek-proyek yang memiliki pembayaran monthly progress dengan tujuan mengurangi defisit kas dan memenuhi kebutuhan modal kerja. Pada tahun 2024 93%

dari proyek yang dikerjakan telah menggunakan mekanisme progress payment sehingga proyek-proyek yang dikerjakan mampu beroperasi secara mandiri.

6. Menurunkan operating expense minimal sebesar 25% secara jangka panjang.
7. Menurunkan pinjaman dari perbankan dan lembaga keuangan.
8. Memperkuat struktur modal melalui right issue dan penambahan Penyertaan Modal Negara (PMN) Republik Indonesia ke dalam modal saham PT Wijaya Karya Tbk melalui PP Nomor 15 tahun 2024 sebesar Rp. 6.000.000.000.000. Penambahan Penyertaan Modal Negara tersebut bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) Tahun Anggaran 2024. Dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah tersebut, diharapkan PT Wijaya Karya Tbk dapat membantu perusahaan untuk mengembangkan dan menyelesaikan proyek strategis.

#### **Analisa Debt Ratio PT Pembangunan Perumahan Tbk Tahun 2019-2023**

Pada tahun 2019 debt ratio perusahaan sebesar 73,43% artinya dari seluruh aset yang digunakan 73,43% berasal dari utang. Posisi debt ratio ini lebih besar bila dibandingkan dengan rata-rata 4 perusahaan BUMN Karya yaitu PT Adhi Karya Tbk, PT Wijaya Karya Tbk, PT Pembangunan Perumahan Tbk, dan PT Hutama Karya Tbk yaitu sebesar 58,73%.

Pada tahun 2020 debt ratio perusahaan sebesar 73,96% artinya dari seluruh aset yang digunakan 73,96% berasal dari utang. Posisi debt ratio ini lebih besar bila dibandingkan dengan rata-rata debt ratio 4 perusahaan BUMN Karya yaitu PT Adhi Karya Tbk, PT Wijaya Karya Tbk, PT Pembangunan Perumahan Tbk, dan PT Utama Karya Tbk yaitu sebesar 60,42%.

Pada tahun 2021 debt ratio perusahaan sebesar % artinya dari seluruh aset yang digunakan 74,87% berasal dari utang. Posisi debt ratio ini lebih besar bila dibandingkan dengan rata-rata debt ratio 4 perusahaan BUMN Karya yaitu PT Adhi Karya Tbk, PT Wijaya Karya Tbk, PT Pembangunan Perumahan Tbk, dan PT Utama Karya Tbk yaitu sebesar 59,85%.

Pada tahun 2022 debt ratio perusahaan sebesar 74,27% artinya dari seluruh aset yang digunakan 74,27% berasal dari utang. Posisi debt ratio ini lebih besar bila dibandingkan dengan rata-rata debt ratio 4 perusahaan BUMN Karya yaitu PT Adhi Karya Tbk, PT Wijaya Karya Tbk, PT Pembangunan Perumahan Tbk, dan PT Utama Karya Tbk yaitu sebesar 58,07%.

Pada tahun 2023 debt ratio perusahaan sebesar 73,21% artinya dari seluruh aset yang digunakan 73,21% berasal dari utang. Posisi debt ratio ini lebih besar bila dibandingkan dengan rata-rata debt ratio 4 perusahaan BUMN Karya yaitu PT Adhi Karya Tbk, PT Wijaya Karya Tbk, PT Pembangunan Perumahan Tbk, dan PT Utama Karya Tbk yaitu sebesar 66,77%.

#### Ringkasan ROA

No	Uraian	2019	2020	2021	2022	2023	Rata-rata
1	PT. Adhi	1,80%	0,10%	0,20%	0,40%	0,70%	-
2	PT. WIKA	4,07%	0,44%	0,34%	0,02%	-11,97%	-7,1%
3	PT. PP	1,87%	0,58%	0,65%	0,63%	0,23%	0,79%
4	PT. HK	2,16%	-1,78%	-1,81%	-0,93%	-1,15%	-
5	Rata-rata	2,48%	-0,15%	0,155%	0,03%	-3,05%	-

No	Uraian	2019	2020	2021	2022	2023	Rata-rata
1	%HPP terhadap pendapatan PT WIKA	87,21	90,78	90,49	89,75	91,73	89,99
2	%HPP terhadap pendapatan PT PP	85,94	85,87	87,03	85,86	87,10	86,36



## **Analisa ROA PT Wijaya Karya Tbk Tahun 2019-2023**

Pada tahun 2019 ROA perusahaan sebesar 4,07% artinya dari total aset yang digunakan, diperoleh laba bersih sebesar 4,07%. ROA perusahaan tahun 2019 sebesar 4,07% turun menjadi 0,44% yang diakibatkan penurunan pendapatan bersih yang sangat besar, naiknya beban lain-lain dan beban pendanaan. Pada tahun 2019 kinerja perusahaan juga tidak efisien yang tergambar dari besarnya presentase harga pokok penjualan dibanding dengan pendapatan bersih yaitu sebesar 87,21%.

Pada tahun 2020 ROA perusahaan sebesar 0,44% artinya dari total aset yang digunakan, diperoleh laba bersih sebesar 0,44%. ROA perusahaan tahun 2020 sebesar 0,44% turun menjadi 0,34% yang diakibatkan penurunan pendapatan bersih yang sangat besar, naiknya beban lain-lain dan beban pendanaan. Pada tahun 2020 kinerja perusahaan juga tidak efisien yang tergambar dari besarnya presentase harga pokok penjualan dibanding dengan pendapatan bersih yaitu sebesar 90,78%.

Pada tahun 2021 ROA perusahaan sebesar 0,34% artinya dari total aset yang digunakan, diperoleh laba bersih sebesar 0,34%. ROA perusahaan tahun 2021 sebesar 0,34% turun menjadi 0,02% yang diakibatkan penurunan pendapatan bersih yang sangat besar, naiknya beban lain-lain dan beban pendanaan. Pada tahun 2021 kinerja perusahaan juga tidak efisien yang tergambar dari besarnya

presentase harga pokok penjualan dibanding dengan pendapatan bersih yaitu sebesar 90,49%.

Pada tahun 2022 ROA perusahaan sebesar 0,02% artinya dari total aset yang digunakan, diperoleh laba bersih sebesar 0,02%. ROA perusahaan tahun 2022 sebesar 0,02% turun menjadi -11,97% yang diakibatkan penurunan pendapatan bersih yang sangat besar, naiknya beban lain-lain, beban pendanaan dan besarnya piutang yang tidak tertagih. Pada tahun 2022 kinerja perusahaan juga tidak efisien yang tergambar dari besarnya presentase harga pokok penjualan dibanding dengan pendapatan bersih yaitu sebesar 89,75%.

Pada tahun 2023 ROA perusahaan sebesar -11,97% artinya dari total aset yang digunakan, mengalami kerugian sebesar 11,97%, hal ini diakibatkan oleh kinerja perusahaan yang tidak efisien yang tergambar dari besarnya persentase harga pokok penjualan terhadap pendapatan sebesar 91,73%. Hal lain yang mengakibatkan kerugian yang sangat besar terjadinya kenaikan beban pendanaan seperti beban bunga, pembayaran utang pokok Sukuk Mudharabah Berkelanjutan Tahap I Tahun 2020 Seri A sebesar Rp. 190.340.000.000 dan besarnya piutang yang tidak tertagih dari si pemberi proyek.

## **Analisa ROA PT Pembangunan Perumahan Tbk Tahun 2019-2023**

Pada tahun 2019 ROA perusahaan sebesar 1,87% artinya dari total aset yang digunakan, diperoleh laba bersih sebesar 1,87%. ROA perusahaan tahun 2019 sebesar 1,87% turun menjadi 0,58% tahun 2020 yang diakibatkan penurunan pendapatan bersih yang sangat besar, naiknya beban lain-lain dan beban pendanaan. Pada tahun 2019 kinerja perusahaan juga tidak efisien yang tergambar dari besarnya presentase harga pokok penjualan dibanding dengan pendapatan bersih yaitu sebesar 85,94%.

Pada tahun 2020 ROA perusahaan sebesar 0,58% artinya dari total aset yang digunakan, diperoleh laba bersih sebesar 0,58%. ROA perusahaan tahun 2020 sebesar 0,58% naik menjadi 0,65% tahun 2021 yang disebabkan kenaikan pendapatan bersih dari Rp. 15.831.388.000.000 menjadi Rp. 16.763.937.000.000 dan adanya laba difestasi entitas anak perusahaan sebesar Rp. 497.606.000.000.

Pada tahun 2021 ROA perusahaan sebesar 0,65% artinya dari total aset yang digunakan, diperoleh laba bersih sebesar 0,65%. ROA perusahaan tahun 2021 sebesar 0,65% turun menjadi 0,63% tahun 2022 yang diakibatkan penurunan pendapatan bersih, naiknya beban lain-lain dan beban pendanaan. Pada tahun 2022 kinerja perusahaan juga tidak efisien yang tergambar dari besarnya presentase harga pokok penjualan

dibanding dengan pendapatan bersih yaitu sebesar 85,86%.

Pada tahun 2022 ROA perusahaan sebesar 0,63% artinya dari total aset yang digunakan, diperoleh laba bersih sebesar 0,63%. ROA perusahaan tahun 2022 sebesar 0,63% turun menjadi 0,23% tahun 2023 yang diakibatkan penurunan pendapatan bersih, naiknya beban lain-lain dan beban pendanaan. Pada tahun 2023 kinerja perusahaan juga tidak efisien yang tergambar dari besarnya presentase harga pokok penjualan dibanding dengan pendapatan bersih yaitu sebesar 87,10%.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan terhadap hasil penelitian maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemerintah berencana menggabung PT Wijaya Karya Tbk dan PT Pembangunan Perumahan Tbk dengan induk adalah PT Pembangunan Perumahan Tbk.
2. Pada tahun 2023 PT Wijaya Karya Tbk mengalami kerugian sebesar Rp. 7.824.539.000.000 atau minus 11,97% sehingga pada tanggal 18 Desember 2023 perusahaan tidak mampu membayar denda dan utang pokok Sukuk Mudharabah Berkelanjutan Tahap I Tahun 2020 Seri A sebesar Rp. 190.340.000.000, pada tanggal

18 Desember 2023 Bursa Efek Indonesia menghentikan perdagangan saham perusahaan.

3. PT Wijaya Karya Tbk mengadakan berbagai upaya restrukturisasi modal sehingga mencapai kesepakatan dengan 11 lembaga keuangan dengan penandatanganan Master Restructuring Agreement dengan nilai outstanding sebesar Rp. 20.580.000.000.000, nilai ini setara dengan 87,1% dari utang yang direstrukturisasi pada posisi 23 Januari 2024.
4. Pada tanggal 29 April perusahaan telah mengadakan pelunasan utang pokok Sukuk Mudharabah Tahap I Tahun 2020 Seri A sebesar Rp. 184.000.000.000 consent fee dan denda Rp. 6.340.000.000 atau total Rp. 190.340.000.000. Dengan pelunasan ini maka

pada tanggal 30 April 2024 Bursa Efek Indonesia mencabut suspensi saham PT Wijaya Karya Tbk.

## **B. Saran**

1. PT Wijaya Karya Tbk dan PT Pembangunan Perumahan Tbk harus tetap mempertahankan struktur modal yang optimal yaitu dengan pengurangan pemakaian utang yang sangat besar seperti pada tahun 2019 sampai 2023.
2. Menseleksi penerimaan proyek-proyek yang memberikan jaminan arus kas masuk untuk mendukung operasi perusahaan lancer.
3. Terus menerus meningkatkan efisiensi dan efektivitas supaya terjadi penurunan harga pokok penjualan.

## DAFTAR PUSTAKA

Fahmi. Irham. 2018. Analisis Kinerja Keuangan. Bandung: Alfabeta.

Harmono. 2018. Manajemen Keuangan. Bandung: Alfabeta.

Hanafi. M., dan Halim. A. Analisa Laporan Keuangan. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Hery, 2018. Analisis Kinerja Manajemen. Jakarta: PT Grasindo.

Kasmir. 2012. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Rajawali Pers.

Munawir S. 2012. Analisa Laporan Keuangan. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN. Hlm. 56. Vol. 8 No. 1, Maret 2020.

[www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)

[www.investing.com](http://www.investing.com)

# TINJAUAN PEMBELANJAAN PUBLIK PADA REALESTAT DENGAN DAYA GUNA KEMAMPUAN KEWAJIBAN PENDANAAN

**Boyke Hatman**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : boyke.ht@gmail.com

## **ABSTRAK**

*Pelaksanaan kebijakan pada dana dengan fasilitas likuiditas pembiayaan realestat dengan pemberian bunga yang tetap dan terjangkau sepanjang waktu pinjaman pada publik dengan penghasilan segmen menengah sampai dengan bawah. Maksud dari pemberian kemudahan dana dengan fasilitas likuiditas pembiayaan realestat melalui kemampuan daya beli masyarakat masih sangat terbatas dan kenaikan penghasilan maupun pendapatan setiap tahunnya tidak proporsional dibandingkan dengan tingkat inflasi. Suku bunga yang dikenakan pada publik masih cukup tinggi yang menjadi bagian guna penetapan keselarasan kemampuan pasar realestat dengan segemntasi pasar tujuan. Optimalisasi dan efisiensi pemanfaatan dana anggaran pendapatan belanja negara dengan keterbatasan keuangan negara yang diberikan sebagai penanaman dana realestat dalam jangka Panjang serta sebagai sebagai daya tarik dari sumber dana lainnya yang berperan dalam pembiayaan realestat. Besaran jumlah kebutuhan yang menjadi dasar perkembangan realestat maka setiap tahun terjadi peningkatan kebutuhan hunian seiring dengan pertambahan jumlah populasi penduduk, Perkembangan tujuan dari Pembangunan pemukiman dan realestat pada kondisi ini berfokus pada penyediaan realestat murah. Jika sumber pembiayaan tersebut belum tersedia di publik artinya kemampuan untuk mendukung kepemilikan realestat sesuai kebutuhan akan sulit untuk didukung. Hal ini mengakibatkan kurangnya kesempatan untuk memiliki hunian dalam kondisi ini mengakibatkan penurunan terhadap permintaan akan hunian namun mengakibatkan meningkatnya harga pasar. Keutamaan untuk kesempatan memiliki hunian merupakan salah satu dukungan yang dibutuhkan dari stakeholder karena hal ini merupakan sisi yang harus diperbaiki bahwa kemampuan untuk menyediakan tempat tinggal dapat disesuaikan dan menggairahkan kemapuan daya beli publik di pasar realestat terutama penyedian bagi segmen menengah kebawah yang sangat membutuhkan ketersediaannya Dana untuk kondisi sebelum bantuan pembiayaan realestat berbasis tabungan merupakan bantuan pemerintah yang diberikan satu kali untuk pembayaran uang muka untuk pembelian rumah atau sebagian biaya atas pembangunan rumah swadaya melalui yang disalurkan kepada publik yang memenuhi persyaratan. sementara itu, subsidi bantuan Uang muka adalah subsidi pemerintah yang diberikan kepada segmentasi penghasilan rendah dalam rangka pemenuhan sebagian/ seluruh uang muka perolehan rumah. Dahulu, fasilitas likuiditas pembiayaan realestat diampu oleh badan layanan umum di bawah kementerian yang disebut pusat pembiayaan realestat.*

**Kata Kunci :** *Daya Guna Pasar, Pembelanjaan, Realestat*

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perbedaan dalam kesediaan tempat tinggal menghadapi berbagai macam permasalahan dengan pendapatan publik karena rendahnya kemampuan beli dari keterbatasan relasi keuangan dan penyedia pendanaan real estat. Kebutuhan tiap tahun mengalami peningkatan seiring dengan bertambahnya jumlah populasi pada suatu wilayah domisili. Melalui dasar ketersediaan rumah murah maka Masyarakat akan terbantu kemungkinan untuk mendapatkan tempat tinggal dengan sesuai dengan pendapatan. Namun semakin meningkatnya harga rumah di real estat dimulai melalui penentuan permintaan guna pemastian ketersediaan dan penghasilan yang proporsional membutuhkan daya guna untuk penetapan tersedianya real estat untuk publik.

Melalui kebijakan untuk meninjau guna membantu dan mengurangi masalah dalam ketersediaan yang membutuhkan peningkatan mutu karena kelayakan hunian dengan fasilitasi pembangunan real estat secara formal maupun informal melalui swadaya. Kondisi ini belum dapat mengurangi ketimpangan kebutuhan hunian dengan kesiapan real estat yang setiap periode mengalami peningkatan. Program distribusi pendanaan dari sentral melalui bank pelaksana kepada masyarakat berpenghasilan rendah dalam kepemilikan hunian yang dibeli dari

pengembang dengan meningkatkan daya beli publik melalui pemberian kesempatan untuk mendapatkan dukungan kepemilikan hunian.

Perusahaan penyedia hunian dalam memasarkan hasil produknya dengan kondisi demikian menimbulkan permasalahan yang cukup rumit. Untuk menghadapi ketersediaan tersebut, perusahaan real estat yang mengeluarkan produk sejenis perlu mengambil keputusan strategik dan responsif guna meninjau kekuatan, kelemahan, kesempatan dan hambatan yang terjadi di pasar real estat, sehingga dengan demikian perusahaan secara dini dapat mengetahui langkah-langkah apa yang harus ditempuh dalam memasarkan hunian sehingga perusahaan diharapkan dapat meningkatkan penyediaan hunian untuk publik sesuai dengan segmen yang dibidik.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang sama, tetapi strategi yang ditempuhnya dapat berbeda untuk dapat hidup dan berkembang, tujuan hanya dapat dicapai melalui usaha mempertahankan dan meningkatkan tingkat keuntungan/laba perusahaan. Usaha ini hanya dapat dilakukan apabila perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan penjualannya, melalui usaha mencari dan membina langganan serta usaha menguasai pasar. Tujuan ini hanya dapat dicapai apabila bagian pemasaran melakukan strategi yang mantap untuk dapat menggunakan kesempatan atau peluang yang ada

dalam pemasaran, sehingga posisi atau kedudukan perusahaan dipasar dapat dipertahankan dan sekaligus ditingkatkan.

Harga jual tidak dapat ditetapkan sebelum diketahui berapa besarnya jumlah biaya-biaya yang dikeluarkan untuk pembuatan atau memproduksi real estat tersebut, jika perusahaan menginginkan keuntungan. Selain itu, di dalam usaha untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan Penyaluran merupakan kegiatan penyampaian real estat sampai ke tangan si pemakai atau konsumen pada waktu yang tepat. Oleh karena itu kebijakan penyaluran merupakan salah satu kebijakan pemasaran terpadu.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang dan untuk memudahkan dalam pembahasan maka dibuatlah perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pembebanan publik pada real estat dengan kemampuan pendanaan ?
2. Apakah terdapat kebijakan untuk mempermudah pembeli dalam kepemilikan real estat ?
3. Apakah terdapat pengaruh penawaran real estat dan daya guna keuangan terhadap kemampuan untuk kepemilikan real estat ?

## **II. LANDASAN TEORI**

Jumlah real estat yang dibutuhkan pada suatu wilayah yang

ada di Indonesia dapat diketahui dari kerangka yang diberikan untuk menutup kondisi belum terpenuhinya kebutuhan primer tersebut. Kondisi ini sendiri dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kondisi belum terpenuhinya jumlah real estat yang dibutuhkan pada suatu wilayah dari sisi kependudukan dan dari sisi kepemilikan. Jika dilihat dari sisi kependudukan, artinya kondisi belum terpenuhinya jumlah real estat yang dibutuhkan pada suatu wilayah yang dihitung merujuk pada angka ideal satu keluarga menghuni satu rumah, tanpa perlu memilikinya. Sementara untuk kondisi dari sisi kepemilikan dihitung dari persentase angka kepemilikan rumah oleh rumah tangga.

## **A. Persepsi Dasar**

Potensi publik dan Tingkat inflasi pertahun membuat perubahan pada kepemilikan tempat tinggal. Melalui dukungan kebijakan pemerintah untuk penetapan kemudahan publik untuk dapat memiliki rumah dengan pengelolaan yang dilaksanakan oleh Kementerian PUPR dengan pelaksanaan berbagai model subsidi. Implementasi untuk Tingkat bunga rendah bagi pencapaian kepemilikan rumah dengan tingkatan bunga tetap memiliki pemanfaatan dana dengan fasilitas pembiayaan real estat.

Pelaksanaan kebijakan pada dana dengan fasilitas likuiditas pembiayaan real estat dengan

pemberian bunga yang tetap dan terjangkau sepanjang waktu pinjaman pada publik dengan penghasilan segmen menengah sampai dengan bawah. Maksud dari pemberian kemudahan dana dengan fasilitas likuiditas pembiayaan real estat adalah :

1. Kemampuan daya beli masyarakat masih sangat terbatas dan kenaikan penghasilan maupun pendapatan setiap tahunnya tidak proporsional dibandingkan dengan tingkat inflasi.
2. Suku bunga yang dikenakan pada publik masih cukup tinggi.
3. Optimalisasi dan efisiensi pemanfaatan dana anggaran pendapatan belanja negara dengan keterbatasan keuangan negara.
4. Penanaman dana real estat dalam jangka Panjang.
5. Sebagai daya Tarik dari sumber dana lainnya yang berperan dalam pembiayaan real estat.

Dalam pelaksanaan untuk mendapatkan dana dengan fasilitas likuiditas pembiayaan real estat awal sebagai bukti keseriusana untuk membeli rumah kepada pengembang. Nasabah melengkapi segala dokumen yang dibutuhkan oleh perbankan. Setelah kelengkapan dokumen dan persetujuan dilakukan akad kredit

Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Dan Real estat Rakyat Nomor 242/Kpts/M/2020 tentang batasan penghasilan kelompok sasaran

kredit/pembiayaan pemilikan rumah bersubsidi, besaran suku bunga/margin pembiayaan bersubsidi, lama masa subsidi dan jangka waktu kredit/pembiayaan pemilikan rumah, batasan harga jual rumah umum tapak dan satuan rumah susun umum, batasan luas tanah dan luas lantai rumah umum tapak, luas lantai satuan rumah susun umum serta besaran subsidi bantuan uang muka real estat. Peraturan yang telah dikeluarkan untuk pembiayaan real estat dengan dasar kebijakan persaturan Kementerian tahun 2020 – 2021 sebagai berikut :

1. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 111/pmk. 06/2021 tentang mekanisme pengalihan dana fasilitas likuiditas pembiayaan real estat dari pusat pengelolaan dana pembiayaan real estat kepada badan pengelola tabungan real estat rakyat dan penarikan kembali dana fasilitas likuiditas pembiayaan real estat oleh pemerintah
2. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 122/pmk. 05/2020 tentang tata cara pengalihan dan pengembalian dana tabungan real estat pegawai negeri sipil.
3. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Dan Real estat Rakyat Republik Indonesia No. 35 tahun 2021 tentang kemudahan dan



bantuan pembiayaan real estat bagi masyarakat berpenghasilan rendah.

Dalam pelaksanaan dana fasilitas likuiditas pembiayaan real estat dengan penggabungan dana dari pihak ke tiga yang dikelola oleh bank pelaksana dengan penetapan suku bunga tidak lebih dari 10 persen dalam kondisi tingkat bunga satu digit dengan jangka waktu kredit maupun angsuran pembayaran seorang debitur kepada pihak yang memberikan pinjaman yaitu kreditur, umumnya waktu jangka kredit ataupun angsuran pembayaran seorang debitur kepada pihak yang memberikan pinjaman atau kreditur didasari oleh kesepakatan si debitur dan si kreditur sebelum melakukan aktivitas pinjam-meminjam

## **B. Pembelanjaan Real estat**

Sistem pembiayaan dalam penyediaan real estat terdiri atas sistem pembiayaan formal dengan perencanaan pelaksanaan dan pengelolaan yang dilakukan oleh pemerintah, swasta dengan menggunakan standar yang telah ditetapkan *profit oriented*. Pelaksanaan untuk mempermudah publik dalam kepemilikan real estat melalui pembiayaan melalui pembayaran secara angsuran dengan beban yang diperkecil.

Sistem pembayaran nonformal melalui sistem pembiayaan real estat dengan perencanaan, implementasi dan pengelolaan

dilakukan sendiri oleh publik atau secara bersama. Pada umumnya sistem ini menggunakan standar yang telah ditetapkan pada sistem pembayaran formal.

Dukungan terhadap oleh lembaga keuangan dan perbankan dalam pemberian kredit kepada publik dikarenakan ketidak mampuan melakukan pembayaran secara tunai untuk kepemilikan tempat tinggal. Dengan pembayaran secara berangsur melalui kredit jangka waktu tertentu maka pembiayaan seperti ini lebih memungkinkan untuk dilakukan seiring dengan meningkatnya tingkat kebutuhan real estat.

Melalui prinsip analisa pada pembiayaan oleh lembaga perbankan dan lembaga keuangan lainnya dengan melalui analisa watak, kemampuan, modal, jaminan dan kondisi ekonomi maka calon debitur dapat ditinjau kemampuannya melalui kelengkapan administrasi melalui kelengkapan dan dukungan terhadap permohonan dan kebenaran informasi dari calon pemohon hutang. Bisnis perbankan memiliki rasio hutang terhadap modal yang tinggi, setiap kenaikan tingkat gagal bayar masing – masing debitur secara potensial akan berdampak pada berkurangnya permodalan bank.

## **C. Kemampuan Publik Pada Real estat**

Dengan kondisi kemampuan perekonomian Indonesia sebagai

negara berkembang masih memiliki kemampuan yang rendah dibandingkan dengan negara lain yang telah memiliki kemampuan ekonomi yang lebih mapan. Prioritas terhadap pembelajaran melalui pengadaan realestat untuk pasar menengah kebawah memiliki ketersediaan dana yang relatif lebih kecil sedangkan jumlah kepala keluarga yang memiliki kekuatan penghasilan untuk memiliki hunian berbanding terbalik hal ini mengakibatkan rendahnya prioritas terhadap pemenuhan kebutuhan primer. Sedangkan peningkatan harga secara terus menerus semakin tinggi yang menjadi permasalahan bagi kelompok yang jumlahnya besar dengan kemampuan yang terbatas.

Keterjangkauan publik terhadap realestat dipengaruhi oleh pendapatan keluarga, harga rumah yang ditawarkan serta harga lain yang mempengaruhi. Pada umumnya pengeluaran publik pada realestat berkisar 15 persen sampai dengan 20 persen dari penghasilan, hampir sama dengan pengeluaran terhadap pangan. Kemampuan untuk penyediaan realestat pada semua kelompok publik harus diperhatikan kemampuan yang menjangkau terhadap rumah yang pada sebagian rumah tangga memiliki pengaruh yang kuat antara rumah tangga, keuangan rumah tangga dan tempat tinggal yang diinginkan. Struktur ekonomi suatu rumah tangga sangat mempengaruhi model, ukuran

dari rumah yang ditinggali. Dalam pengadaan realestat sebaiknya dilihat bagaimana pembangunan real estat harus sesuai dengan kemampuan publik walaupun dengan subsidi rendah maupun tanpa subsidi. Pembangunan realestat tetap memungkinkan kelompok sasaran terutama kelompok masyarakat berpenghasilan rendah dalam menjangkau kemudahan kredit perumahan yang dilihat dari tingkatan pendapatan dan pengeluaran.

#### **D. Pembiayaan Hutang Personal Untuk Relestat**

Penerapan dana untuk fasilitas likuiditas pembiayaan realestat dalam resiko hutang dapat diterapkan pelaksanaan dan pengendalian resiko kredit pembiayaan dengan model dana pada fasilitas likuiditas pembiayaan realestat dengan peningkatan penyaluran hutang guna pembiayaan realestat bersubsidi dengan gambaran yang terbuka, tepat nilai dan bidikan. Pola konvensional pada kepemilikan realestat melalui kredit pada umumnya mengunakan suku bunga mengambang sehingga cicilan dari debitur bisa mengalami perubahan setiap waktu berdasarkan yang telah ditetapkan oleh bank central. Dalam model konvensional berkembang suatu model suku bunga yang sangat rendah pada awal periode cicilan tetapi melonjak drastis pada tahun dan periode berikutnya. Kesenjangan antara banyaknya rumah yang

dibutuhkan publik yang layak huni dengan tingkat sanitasi guna kenyamanan dan kesehatan penghuni real estat. Permasalahan saat ini status kepemilikan hunian, apabila rumah tersebut sudah layak huni tetapi statusnya sewa bukan hak milik maka dapat dihitung sebagai tidak layak huni menurut biro pusat statistik.

### **E. Pengambilan Keputusan**

Proses pengambilan keputusan yang luas merupakan jenis pengambilan keputusan yang paling lengkap, bermula dari pengenalan masalah konsumen yang dapat dipecahkan melalui pembelian beberapa produk. Untuk keperluan ini, konsumen mencari informasi tentang produk atau merek dan mengevaluasi hasil dari keputusannya. Proses pengambilan keputusan yang luas terjadi untuk kepentingan khusus bagi, konsumen misalnya produk-produk yang mahal, mengandung prestise, dan dipergunakan untuk waktu yang lama. Contohnya : pembelian mobil, komputer, sepeda motor, rumah, dan lain-lain.

Proses pengambilan keputusan terbatas terjadi apabila konsumen mengenal masalahnya, kemudian mengevaluasi beberapa alternatif produk atau merek berdasarkan pengetahuan yang dimiliki tanpa berusaha (atau hanya melakukan sedikit usaha) mencari informasi baru tentang produk atau merek tersebut.

Ini biasanya berlaku untuk pembelian produk-produk yang kurang penting atau pembelian yang bersifat rutin. Dimungkinkan pula bahwa proses pengambilan keputusan terbatas ini terjadi pada kebutuhan yang sifatnya emosional atau juga pada environmental needs (Hawkins, et. Al, p. 442), misalnya seseorang memutuskan untuk membeli suatu merek atau produk baru dikarenakan `bosan' dengan merek yang sudah ada. Keputusan yang demikian hanya mengevaluasi aspek sifat/corak baru (novelty or newness) dari alternatif-alternatif yang tersedia.

Proses pengambilan keputusan yang bersifat kebiasaan merupakan proses yang paling sederhana yaitu konsumen mengenal masalahnya kemudian langsung mengambil keputusan untuk membeli merek favorit / kegemarannya (tanpa evaluasi alternatif. Evaluasi hanya terjadi bila merek yang dipilih tersebut ternyata tidak sebagai/sesuai dengan yang diharapkan. Contohnya: pembelian sabun mandi, pasta gigi, makanan ringan, dan lain-lain. (Engel 2020 ; 201), Proses membeli diawali dengan identifikasi masalah atau kebutuhan. Masalah terjadi apabila seseorang merasakan adanya perbedaan antara keadaan yang ideal (diinginkan) dengan keadaan yang terjadi. Kebutuhan tersebut dapat ditimbulkan oleh dorongan (stimuli) intern maupun ekstern. Dorongan

intern dapat berupa yang berasal dari dalam diri manusia sendiri, sedangkan dorongan ekstern berasal dari dalam diri manusia sendiri, sedangkan dorongan ekstern berasal dari luar diri manusia. Kebutuhan mempunyai tingkat intensitas tertentu, dan dapat langsung selama jangka waktu tertentu. Semakin besar tingkat intensitas kebutuhan dan semakin lama kebutuhan tersebut dirasakan, maka semakin kuat dorongan yang timbul dalam diri manusia untuk menguranginya dengan cara mencari dan mendapatkan objek yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Bila seseorang telah merasakan adanya kebutuhan, maka akan muncul suatu dorongan untuk berusaha memuaskan kebutuhan tersebut. Dalam upaya memuaskan kebutuhannya, konsumen akan melakukan pencarian informasi terlebih dahulu mengenai produk. Ada dua sumber informasi yang digunakan, yaitu sumber internal dan sumber *eksternal* (Hawkins 2006;471). Sumber informasi internal berasal dari memori konsumen itu sendiri, yaitu dari pengalaman pribadi, penemuan-penemuan masa lalu (*past searches*), dan *low-involvement learning*. Dalam *extended decision making*, sumber informasi eksternal ini terdiri atas kelompok independen (*keluarga, kelompok referensi, pemerintah*), informasi dari pemasar (Iklan dan

Salesman), dan *experiential sources* (inspeksi atau mencoba produk).

Setelah konsumen memperoleh informasi dari berbagai sumber tentang produk/merek, maka mungkin terdapat beberapa alternatif produk/merek yang dapat dipertimbangkan untuk memuaskan kebutuhannya. Pada tahap ini konsumen akan melakukan penilaian terhadap setiap alternatif yang ada sebelum memutuskan untuk membeli. Dasar penilaian yang digunakan adalah kriteria evaluasi, yaitu standar-standar dan spesifikasi yang digunakan untuk membandingkan dan mengevaluasi produk dan/atau merek yang berbeda.

Dalam tahap evaluasi, konsumen membentuk preferensi diantara alternatif-alternatif merek barang. Konsumen juga mungkin membentuk suatu minat untuk membeli merek yang paling disukai, atau dengan kata lain minat untuk membeli merupakan fungsi dari sikap. Menurut Kotler (2020 ; 197) ada dua faktor lainnya yang berinterferensi di antara minat membeli dengan keputusan membeli. Kedua faktor tersebut adalah sikap orang lain dan faktor-faktor sosial yang tidak terduga (tidak terantisipasi). Sejauh mana sikap orang lain akan mengurangi sikap favorable konsumen terhadap suatu merek tergantung pada dua hal, yaitu: (1) Intensitas sikap negatif orang lain tersebut terhadap pilihan alternatif konsumen, dan (2) Motivasi

konsumen untuk mengikuti keinginan orang lain. Konsumen membentuk minat membelinya berdasarkan faktor-faktor seperti pendapatan keluarga yang diharapkan, harga yang diharapkan, dan manfaat produk yang diharapkan. Pada saat konsumen akan membeli suatu produk, faktor-faktor sosial yang tidak terantisipasi dapat saja mengubah minat membelinya, misalnya adanya informasi yang bersifat negatif tentang barang yang akan dibelinya, atau karena penjual kehabisan persediaan barang yang bersangkutan.

Pada tahap kelima, yaitu perilaku purnabeli, konsumen merasakan beberapa tingkat kepuasan atau ketidakpuasan yang akan mempengaruhi perilaku berikutnya. Tugas seorang pemasar tidak hanya sampai produk/jasa dibeli konsumen, namun akan terus berlangsung hingga periode purna beli. Jika konsumen merasa puas, ia akan memperlihatkan peluang yang besar untuk melakukan pembelian ulang atau membeli produk lain di perusahaan yang sama di masa mendatang. Seorang konsumen yang merasa puas cenderung akan menyatakan hal-hal yang baik tentang produk dan perusahaan yang bersangkutan kepada orang lain. Para pemasar berpendapat bahwa pembeli yang puas merupakan iklan yang terbaik.

## **BAB III Metode Penelitian**

### **A. Objek Penelitian**

Objek penelitian sangat perlu guna mendapatkan hasil yang maksimal. Objek dari penelitian ini adalah pembelanjaan publik pada real estat dengan daya guna kemampuan kewajiban pendanaan.

### **B. Data yang Dikumpulkan**

Data-data yang dikumpulkan penulis terdiri atas data kualitatif. Data-data yang dikumpulkan antara lain data tentang fasilitas likuiditas pembiayaan real estat.

### **C. Sumber dan Teknik Pengambilan Data**

Sumber data yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif dan penelitian ini termasuk penelitian yang melibatkan perhitungan sampel untuk digeneralisir populasinya, melalui proses variabel diteliti pada waktu yang bersamaan. Adapun variabel-variabel yang diteliti karakteristiknya adalah pembelanjaan publik dan daya guna kemampuan kewajiban pendanaan.

### **D. Metode Analisis Data**

Data ditampilkan dalam bentuk tabulasi untuk memudahkan pembacaan dan diberikan penjelasan secara deskriptif, dalam teknik analisa data digunakan pengujian asumsi klasik, analisis regresi dan pengujian hipotesis.

Pengujian Asumsi Klasik dilakukan dalam melakukan estimasi model regresi, terdapat asumsi-asumsi dasar yang tidak boleh dilanggar agar hasil estimasinya dapat digunakan sebagai dasar analisis. Ada tiga masalah yang seringkali muncul yang dapat mengakibatkan tidak terpenuhinya asumsi dasar (klasik), yaitu multikolinieritas, heteroskedasitas dan korelasi serial. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji terhadap ada tidaknya gangguan multikolinieritas, heteroskedasitas dan korelasi serial.

Uji normalitas digunakan untuk menguji dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut: Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

Salah satu asumsi klasik adalah bahwa varian setiap disturbance term adalah konstan yang sama dengan  $\sigma^2$ , atau disturbance bersifat homokedastis. Masalah Heteroskedasitas atau varians yang tidak homogen, pada umumnya tidak terdapat pada estimasi yang

menggunakan data *cross section* karena perubahan pada variable dependen dan perubahan pada satu atau lebih variable independent cenderung pada besarnya order yang sama. Pada model dengan *heteroscedasticity error disturbance*, diasumsikan bahwa setiap error term ( $\varepsilon_i$ ) terdistribusi normal dengan varians  $\sigma_i^2$ , dimana  $\text{Var}(\varepsilon_i) = E(\varepsilon_i^2)$  tidak konstan untuk setiap observasi. Estimasi OLS dengan adanya heteroskedasitas akan melakukan perhitungan lebih berat pada observasi dengan varian error besar daripada observasi dengan varians error kecil. Dengan demikian, estimasi parameter adalah konsisten dan tidak bias, tetapi efisien. Untuk mengetahui keberadaan heteroskedastisitas, maka dalam penelitian ini digunakan uji informal dengan cara melakukan plot antara residual dengan waktu. Jika plot menunjukkan adanya pola tertentu, maka dapat diambil kesimpulan terdapat masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya, jika plot antara residual dengan waktu tidak menunjukkan adanya pola tertentu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil estimasi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Pendektisian adanya heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan uji White.

Korelasi Serial (autocorrelation) untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Namun demikian secara umum bisa diambil patokan : Angka D-W di bawah  $-2$  berarti ada autokorelasi positif, Angka D-W diantara  $-2$  sampai  $+ 2$ , berarti tidak ada autokorelasi., Angka D-W di atas  $+2$  berarti ada autokorelasi negatif.

Multikolinieritas (*multicolinearity*) merupakan Asumsi klasik yang tidak boleh dilanggar adalah bahwa masing-masing variabel bebas (independent variable) harus independen, tidak boleh saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Jika salah satu atau beberapa variabel penjelas saling berkorelasi, maka dikatakan bahwa hasil regresi mengalami masalah multikolinieritas. Konsekuensi dari adanya multikolinieritas yang tinggi adalah standard error cenderung menjadi tinggi, dan sebagai akibatnya koefisien regresi menjadi bias. Untuk mengetahui keberadaan multikolinieritas, maka akan dilakukan pengujian korelasi antara masing-masing variabel bebas (penjelas). Jika korelasinya tinggi ( $> 0,5$ ) maka dapat dikatakan menjadi multikolinieritas.

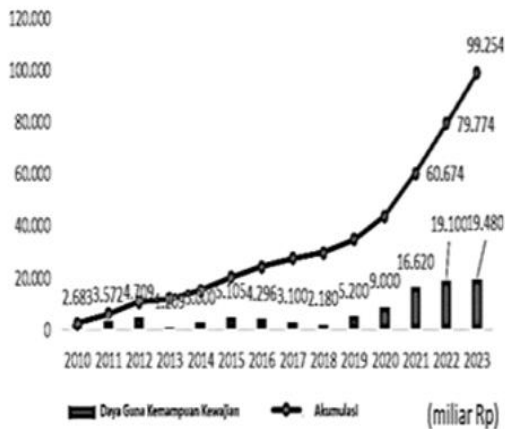
#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk tahun 2015 kondisi belum terpenuhinya jumlah real estat yang dibutuhkan oleh suatu wilayah untuk kepemilikan rumah sebesar 11,46 juta rumah tangga atau 82,63% rumah tangga milik (17,37%). Angka ini turun dari data 2010 di mana kondisi belum

terpenuhinya jumlah real estat yang dibutuhkan pada suatu wilayah kepemilikan rumah sebesar 13,5 juta rumah tangga atau 78% rumah tangga milik (kondisi belum terpenuhinya

Jumlah real estat yang dibutuhkan disuatu daerah sebesar 22 %. Kemudian berdasarkan dari data Susenas 2021, persentase kepemilikan rumah sebesar 9,7% (Nota Keuangan & RAPBN 2023). Data penurunan persentase ini bisa jadi sebagai efek dari dukungan Pemerintah di sektor real estat.

Salah satu dukungan pemerintah di sektor real estat adalah melalui subsidi KPR dengan peran-cangan fasilitas daya guna kemampuan kewajiban pendanaan real estat. adalah dukungan fasilitas likuiditas pembiayaan real estat kepada masyarakat berpenghasilan rendah. Pengelolaan dilaksanakan oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat diberikan sebagai konsep dana bergulir yang dananya bersumber dari APBN. Tujuan program ini secara umum adalah memberikan bantuan pembiayaan real estat kepada masyarakat berpenghasilan rendah yang mempunyai keterbatasan daya beli sehingga perlu mendapat dukungan pemerintah untuk memperoleh rumah. Meskipun daya guna kemampuan kewajiban pendanaan merupakan pola dana bergulir, namun sebetulnya dukungan Pemerintah untuk program ini tidak hanya melalui alokasi dana bergulir, namun juga melalui skema lain.



Grafik 4,1

#### Realisasi Dana Daya Guna Kemampuan Kewajiban Realestat

Sumber: Kemenkeu, diolah.

*Ket: Data tahun 2022 dan 2023 adalah Alokasi dalam Perpres 98/2022 tentang Perubahan Perpres 104/2021 tentang Rincian APBN 2022 dan alokasi dalam RAPBN TA 2023*

Dalam semua upaya Pemerintah dalam mendukung sektor realestat, tidak hanya untuk mencapai target berapa rumah yang difasilitasi oleh program fasilitas likuiditas pembiayaan realestat, misalnya. Namun, dengan menggerakkan sektor ini, diharapkan dapat menjadi pembuka lapangan kerja, menggerakkan sektor riil, dan pada akhirnya meningkatkan aktivitas perekonomian dan kesejahteraan masyarakat.

Dana untuk kondisi sebelum bantuan pembiayaan realestat berbasis tabungan merupakan bantuan pemerintah yang diberikan satu kali untuk

pembayaran uang muka untuk pembelian rumah atau sebagian biaya atas pembangunan rumah swadaya melalui yang disalurkan kepada publik yang memenuhi persyaratan. Semen-tara itu, subsidi bantuan Uang muka adalah subsidi pemerintah yang diberikan kepada segmentasi peng-hasilan rendah dalam rangka pemenuhan sebagian/ seluruh uang muka perolehan rumah. Dahulu, fasilitas likuiditas pembiayaan realestat diampu oleh badan layanan umum di bawah kementerian perumahan rakyat yang disebut pusat pembiayaan realestat. Sejalan dengan penggabungan kementerian perumahan rakyat dan pekerjaan umum, ini pun berganti menjadi pusat pengelolaan dana pembiayaan realestat. meskipun sempat berubah menjadi lembaga pengelola dana pembiayaan realestat, kemudian kembali lagi. Saat ini, program ini dialihkan pengelolaannya kepada Badan Pengelola Tabungan Realestat Rakyat/ BP Tapera, sesuai UU 9/2020 tentang APBN Tahun 2021 pasal 34 dan PP 25/2021 tentang Penyelenggaraan Tabungan Realestat Rakyat/BP Tapera. Pasal 34 tentang APBN 2021 tersebut menyebutkan, “dalam rangka efektivitas pelaksanaan program dana bergulir Fasilitas Likuiditas pembiayaan realestat, alokasi dana bergulir Fasilitas Likuiditas pembiayaan Realestat yang dikelola oleh Badan Layanan Umum Pusat Pengelolaan Dana Pembiayaan realestat, dialihkan pengelolaannya kepada Badan pengelola



Tabungan Realestat Rakyat sebagai tabungan Pemerintah”.

BP Tapera adalah badan yang dibentuk oleh UU 4/2016 tentang Tabungan Realestat Rakyat dengan tujuan untuk menghimpun dan menyediakan dana murah jangka panjang yang berkelanjutan untuk pembiayaan realestat dalam rangka memenuhi kebutuhan rumah yang layak dan terjangkau bagi peserta. BP Tapera kini menjadi Operator Investasi Pemerintah untuk dana ini. Skema investasi pemerintah ini memang relatif baru dan merupakan adaptasi skema PP 63/2019 Tentang investasi pemerintah. OIP sendiri adalah pelaksana fungsi operasional yang ditunjuk atau ditetapkan oleh Menteri Keuangan. Adapun kuasa pengguna anggaran atas dana investasi pemerintah fasilitas likuiditas pembiayaan realestat ini adalah Direktur Sistem Manajemen Investasi- Ditjen Perbendaharaan Kementerian Keuangan. Dengan demikian, jika dilihat pada postur APBN, investasi untuk Fasilitas Likuiditas pembiayaan realestat tidak lagi ada di dalam sub investasi “investasi kepada BLU”, namun menjadi “investasi Pemerintah nonpermanen”.

Fasilitas Likuiditas pembiayaan realestat hadir sejak tahun 2010 dan terus terakumulasi. Total realisasi penyaluran sampai dengan 2021 sebesar Rp60,67 triliun. Jika ditambah dengan alokasi tahun 2022 dan 2023 maka total akumulasi sampai tahun 2022 dan 2023 secara berturut adalah Rp79,77 triliun

dan Rp99,25 triliun. Selama tahun 2010–2021, program ini telah membiayai sebanyak 943.589 unit rumah untuk MBR dengan total nilai penyaluran sebesar Rp75,18 triliun di 473 Kabupaten/Kota di 34 Provinsi. Untuk penerima, sektor swasta adalah yang terbesar yaitu 72,58% dari total penerima dan 15,07% PNS dan TNI/Polri. Untuk bank penyalur, 66,3. Untuk penyaluran Fasilitas Likuiditas pembiayaan realestat, terutama dilakukan oleh Bank Tabungan Negara/BTN yaitu sebesar 66,3%. Namun sayangnya sebagian besar penyaluran masih di pulau Jawa, di mana Provinsi Jawa Barat dan Banten mengakumulasi 39,86% dari total penyaluran. Jika ditambah data Provinsi Jawa Tengah dan Jawa Timur, persentasenya menjadi 51% (data PPDPP).

Dengan melukan penyertaan modal negara kepada PT Sarana Multigriya Finansial (Persero)/PT SMF dan PMN kepada BP Tapera untuk pendirian modal awal. PT SMF adalah special mission vehicle/SMV Kementerian Keuangan yang diberi penugasan khusus untuk mendukung penyediaan rumah yang layak bagi MBR melalui penyaluran pembiayaan KPR fasilitas likuiditas pembiayaan realestat. Peran PT SMF dalam Program KPR fasilitas likuiditas pembiayaan realestat mendukung kebijakan pemerintah untuk menurunkan proporsi dana dari APBN dari 90:10 menjadi 75:25. Arti dari persentase ini adalah Pemerintah secara

langsung membiayai 75 persen porsi KPR, dan sisanya merupakan dana bank pelaksana. Bank pelaksana ini dapat menggunakan dananya sendiri atau menggunakan dana yang dipinjamkan oleh PT SMF. Sejak Agustus 2018 hingga Juni 2022, PT SMF telah menyalurkan dana pada Program fasilitas likuiditas pem-biayaan real estat sebesar Rp11,2 triliun untuk 318.413 MBR. Dalam kaitannya dengan kesuksesan program ini, PT SMF berupaya mendukung terlaksananya target penyaluran bagi 220.000 rumah bagi MBR di tahun 2023 (Nota Keuangan & RAPBN 2023). Di dalam postur APBN, dana yang dikeluarkan Pemerintah untuk fasilitas likuiditas pembiayaan real estat tersebut merupakan pembiayaan investasi. Namun, meskipun sama-sama di dalam ranah investasi pemerintah erbedaan dana bergulir dengan dana abadi seperti yang dikelola LPDP adalah, dalam dana bergulir, tidak ada pemisahan dana pokok yang harus tetap ada dan tidak bisa dipakai seperti yang ada dalam konsep dana abadi yang dana pokoknya harus tetap dan tidak boleh digunakan.

Selain daya guna kemampuan kewajiban pendanaan adalah program bantuan pemerintah yang diberikan yang telah mempunyai tabungan dalam rangka pemenuhan sebagian uang muka perolehan Rumah atau sebagian uang muka perolehan rumah atau sebagian dana untuk pemba-ngunan rumah swadaya melalui kredit atau pembiayaan bank pelaksana.

Melalui penyertaan modal negara kepada PT Sarana Multigriya Finansial (Persero)/PT SMF dan PMN kepada BP Tapera untuk pendirian modal awal. PT SMF adalah special mission vehicle/ SMV Kementerian Keuangan yang diberi penugasan khusus untuk mendukung penyediaan rumah yang layak bagi melalui penyaluran pembiayaan. Peran PT SMF dalam program pendanaan pada peyediaan perumahan mendukung kebijakan pemerintah untuk menurunkan proporsi dana dari APBN dari 90:10 menjadi 75:25. Arti dari persentase ini adalah Pemerintah secara langsung membiayai 75 persen porsi kredit real estat rakyat, dan sisanya merupakan dana bank pelaksana. Bank pelaksana ini dapat menggunakan dananya sendiri atau menggunakan dana yang dipinjamkan oleh PT SMF. Sejak Agustus 2018 hingga Juni 2022, PT SMF telah menyalurkan dana pada program daya guna kemampuan kewajiban pendanaan sebesar Rp11,2 triliun untuk 318.413 MBR. Dalam kaitannya dengan kesuksesan daya guna kemampuan kewajiban pendanaan, PT SMF berupaya mendukung terlaksananya target penyaluran bagi 220.000 rumah bagi publik di tahun 2023. Di dalam postur APBN, dana yang dikeluarkan Pemerintah untuk fasilitas likuiditas pembiayaan real estat tersebut merupakan pembiayaan investasi.

Namun, meskipun sama-sama di dalam ranah investasi pemerintah perbedaan dana bergulir dengan dana

abadi seperti yang dikelola dalam dana bergulir, tidak ada pemisahan dana pokok yang harus tetap ada dan tidak bisa dipakai seperti yang ada dalam konsep dana abadi yang dana pokoknya harus tetap dan tidak boleh digunakan. Dari perkembangan kinerja pada table 4,1 dapat diketahui pencapaian hasil dari target hingga mendapatkan realisasi dengan target tertinggi pada tahun 2022 sebesar 229.000 unit. Sedangkan realisasi tertinggi terjadi pada tahun 2021 sebanyak 226.000 unit yang dapat dibuat maupun disalurkan kepada publik.

Tabel 4.1  
Kinerja 2020 - 2024

Tahun	Target	Realisasi	Nominal (000)
2019	99.684	109.253	11.230.000
2020	178.728	202.821	19.580.000
2021	222.878	226.000	23.000.000
2022	229.000	182.250	25.180.000
2023	220.000	166.000	13.720.000

Sumber : Data diolah dan Kementerian PUPN, 2024

Besaran jumlah kebutuhan yang menjadi dasar perkembangan real estat maka setiap tahun terjadi peningkatan kebutuhan hunian seiring dengan penambahan jumlah populasi penduduk, Perkembangan tujuan dari Pembangunan pemukiman dan real estat pada kondisi ini berfokus pada penyediaan real estat murah. Jika sumber pembiayaan tersebut belum tersedia di publik artinya kemampuan untuk mendukung kepemilikan real estat sesuai kebutuhan

akan sulit untuk didukung. Hal ini mengakibatkan kurangnya kesempatan untuk memiliki hunian dalam kondisi ini mengakibatkan penurunan terhadap permintaan akan hunian namun mengakibatkan meningkatnya harga pasar. Keutamaan untuk kesempatan memiliki hunian merupakan salah satu dukungan yang dibutuhkan dari stakeholder karena hal ini merupakan sisi yang harus diperbaiki bahwa kemampuan untuk menyediakan tempat tinggal dapat disesuaikan dan menggairahkan kemampuan daya beli publik di pasar real estat terutama penyediaan bagi segmen menengah kebawah yang sangat membutuhkan ketersediaannya,

Selain daya guna kemampuan kewajiban pendanaan adalah program bantuan pemerintah yang diberikan yang telah mempunyai tabungan dalam rangka pemenuhan sebagian uang muka perolehan Rumah atau sebagian uang muka perolehan rumah atau sebagian dana untuk pembangunan rumah swadaya melalui kredit atau pembiayaan bank pelaksana.

## BAB V. KESIMPULAN

Setelah dilakukan penelitian dari hasil pembahasan penelitian yang menggunakan metode analisis metode analisis kualitatif, dapat disimpulkan bahwa real estat yang merupakan kebutuhan primer publik harus diupayakan oleh pemerintah sebagai pemegang kebijakan negara. Dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh pembelanjaan publik

pada real estat dengan kemampuan pendanaan dan kebijakan untuk mempermudah pembeli dalam kepemilikan real estat melalui penawaran real estat dan daya guna keuangan terhadap kemampuan untuk kepemilikan. Dengan bertambah pesatnya pertumbuhan penduduk maka kelayakan hunian sangat menjadi kebijakan untuk dipenuhi dengan mengeluarkan kebijakan dana dengan fasilitas likuiditas pembiayaan

real estat yang mempermudah berbagai strata sosial publik untuk dapat menempati hunian. Dengan berjalannya program ini dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2024 menunjukkan hasil yang cukup baik, namun kondisi ini menghabiskan dana APBN yang sangat besar yang sangat besar. Pembangunan dengan pola lainnya yang membuat efisiensi sangat diperlukan untuk pengembangan bagi publik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Benson, Richard K. 2021. Economic Performance (Economic Issues, Problem and Perspectives. UK : Nova Science Publishers, Inc
- Bossidy, Larry Bossidy , Ram Charan, Charles Burck . 2020. Execution: The Discipline of Getting Things Done. NYP : Currency Publisher
- Campbell R., Harvey, Sandy Rattray, Otto Van Hemert. 2021. Strategic Risk Management: Designing Portfolios and Managing Risk. Oceanside, CA : Wiley Finance.
- Cravens, David W. 2020. Strategic Marketing. Chicago : The McGraw Hill Coy. Inc.
- Dalal, Preeti, 2019. Clustering and Portfolio Management , Theoretical Perspective. Saarbrücken , Germany : Lap Lambert Academic
- Heisler, Jeffrey, Scott Stewart, Christopher Piros : 2020. Running Money: Professional Portfolio Management. New York City : McGraw-Hill Education.
- Kerlinger, Fred N. 2021. Asas-Asas Penelitian Behavioral. Yogyakarta: Gajah Mada, University Press:
- Kotler, P. 2020. Manajemen Pemasaran (terjemahan). Jakarta : Erlangga.
- Kulathumani, Murali. 2021. Management: Innovative Methods and Tools for Rapid. London : J. Ross Publishing.
- Malara, Z. 2019. Methodology of Making Restructuring Changes in the Field of Organization and Company Management. New York : McGraw-Hill Education
- Mc. Carthy, E. J. 2020. Dasar-dasar Pemasaran (terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Malara, Z. 2019. Methodology of Making Restructuring Changes in -the Field of Organization and Company Management. New York : McGraw-Hill Education.
- Nawawi, Hadari. 2020. Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- O Connor, Carrow, Clive Steeper. The Ultimate Leadership Book: Inspire Others; Make Smart

- Decisions; Make a Difference.  
England : TY Publisher.
- Porter, Michael E. 2018. Competitive Strategy. Techniques to analyzing Industry and Competitor. New York : The Free Press.
- Stanton, W. J. 2020. Fundamental of Marketing. Singapura : International Book Company.
- Supriyanto dan Mulyadi. 2020. Proses Pengendalian Manajemen. Yogyakarta : Penerbit PDFI.
- Susanto, AB. 2019. Original Manajemen Komprehensif Strategik Untuk Mahasiswa Dan Praktisi. Jakarta: Erlangga.
- Swastha, Basu dan Irawan. 2019. Pengantar Bisnis Modern. Yogyakarta : Penerbit Liberty.
- Swensen, David. F, 2019. Pioneering Portfolio Management : An Unconventional Approach to Institutional Investment. USA : The Brookings, Carnegie, Hopkins
- Umar, Husein. 2017. Desain Penelitian Manajemen Strategik. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Von Clausewitz, C. 2018. On War, Princeton: Princeton University Press.

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BSR INDONESIA

**Jatenangan Manalu**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : [jatenangan1960@gmail.com](mailto:jatenangan1960@gmail.com)

## ABSTRAK

*Penelitian ini dilaksanakan di PT. BSR Indonesia, dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BSR Indonesia. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. BSR Indonesia yang berjumlah 47 orang. Adapun teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh, dimana jumlah sample dalam penelitian ini adalah 47 orang sebanyak jumlah populasi yang ada. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi PT. BSR Indonesia. Pentingnya peningkatan prestasi kerja karyawan disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat prestasi kerja yang tinggi akan mendorong tercapainya tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh 39,4% persen terhadap Prestasi kerja karyawan, dalam hal ini didukung dari hasil analisis korelasinya  $r = 0,628$ . Budaya organisasi berpengaruh 33,5% persen terhadap Prestasi kerja karyawan, hal ini didukung dari analisis korelasinya  $r = 0,579$ . Secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan variabel budaya organisasi nyata mempengaruhi sebesar 46,8% persen terhadap Prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung dari hasil analisis korelasinya  $r = 0,684$ , dan sisanya 53,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti*

*Hasil Uji F sebesar 25,116 dengan signifikan F sebesar 0,000 ini menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Lingkungan kerja dan Budaya organisasi secara simultan nyata mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan*

**Keywords :** *Lingkungan kerja, Budaya orgaanisasi, Prestasi kerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi atau perusahaan agar mampu berjalan dengan baik,

haruslah memperhatikan dan memiliki daya saing yang tinggi. Faktor daya saing yang tinggi lebih banyak tergantung pada peningkatan sumber daya manusia. Hal

ini tentu saja diperlukan sumber daya manusia yang produktif dan inovatif.

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi PT. BSR Indonesia. Pentingnya peningkatan prestasi kerja karyawan disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat prestasi kerja yang tinggi akan mendorong tercapainya tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Bagi PT. BSR Indonesia, prestasi kerja sangat terkait erat dengan output yang akan didapat dan kelangsungan hidup perusahaan. Sangat sulit bagi perusahaan untuk mendapatkan keuntungan besar, jika prestasi kerja karyawan rendah. Meningkatkan prestasi karyawan adalah hal yang mutlak dan harus dilakukan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci kesuksesan usaha.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, diantaranya adalah lingkungan kerja. Karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja yang dapat membuat suasana kantor dalam keadaan baik. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan

menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Saat ini lingkungan kerja yang kondusif belum tercipta secara maksimal dalam perusahaan. Sebagian karyawan mengeluhkan tentang hubungan kerja mereka yang kurang optimal dengan rekan kerja mereka. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik pada PT. BSR Indonesia diduga akan membuat prestasi kerja karyawan akan menurun.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah budaya organisasi. budaya organisasi merupakan fondasi atau landasan untuk membangun perusahaan. Pengembangan budaya organisasi menjadi titik kritis dalam menciptakan prestasi kerja karyawan yang optimal guna tercapainya organisasi yang unggul. Saat ini PT. BSR Indonesia masih berupaya dalam membentuk suatu budaya organisasi yang kuat. Dari sudut pandang budaya, organisasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu organisasi dengan budaya lemah (*weak culture organization*) dan organisasi yang memiliki budaya kuat (*strong culture organization*). Idealnya adalah organisasi



yang berhasil membentuk budaya organisasi yang kuat karena di dalamnya terdapat individu-individu yang memiliki *shared value* yang konsisten dan memiliki tujuan dan perilaku yang sama dan efektif. Namun *strong culture organization* tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan perlu proses untuk dikembangkan. Pembentukan budaya organisasi pada setiap perusahaan melewati proses yang berbeda-beda. Ada perusahaan yang merancang nilai-nilai budaya didasarkan pada sejarah hidupnya suatu organisasi. Misalkan, bagaimana organisasi itu jatuh bangun menghadapi berbagai krisis, kesuksesan dan sebagainya. Pengalaman-pengalaman itu pada akhirnya bisa menjadi pelajaran penting untuk kemudian diformulasikan dalam bentuk nilai-nilai aturan yang menjadi semangat bersama. Ada pula budaya organisasi yang secara sengaja dirancang berdasarkan kesepakatan para anggota manajemen puncak organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini diberi judul: “Pengaruh lingkungan kerja dan Budaya organisasi terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. BSR Indonesia”

## **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **A. Prestasi kerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Prestasi kerja Karyawan**

Menurut Mangkuprawira, Sjafrri (2005:223), “Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi

mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.”

Pendapat lain menyatakan “Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan, produk atau jasa yang dihasilkan, yang diberikan seseorang atau sekumpulan orang.” Nitisemito (2005:68).

Menurut Nawawi Hadari (2007: 234) “Prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material.”

Menurut Handoko, T. Hani (2009: 135) “Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.”

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009:93) “Penilaian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”

Menurut Sastrohadiwiryo (2013 : 243) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan.

## 2. Faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan

Sunyoto (2012:198) menyatakan, terdapat tujuh faktor yang diidentifikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang karyawan

### a. Faktor internal

#### 1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja bermakna tertib, baik cara maupun waktu. Lingkungan kerja baik waktu maupun cara sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja cara, mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam bentuk kualitas. Sedangkan lingkungan kerja waktu akan meningkatkan prestasi kerja karyawan secara kuantitas. Karyawan yang lingkungan kerja mematuhi standart operational prsEDURE (SOP) akan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan rapi sesuai dengan standar kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Sementara karyawan yang lingkungan kerja mematuhi waktu kerja, maka secara kuantitas hasil kerjanya akan jauh lebih baik. Jadi mental lingkungan kerja ikut berperan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

#### 2) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Atau sederhananya, motivasi sering diartikan sebagai semangat kerja yang tinggi.

Pekerjaan yang dilakukan dengan motivasi yang tinggi akan terasa lebih ringan dan jauh dari stress. Hasilnya pun jauh lebih baik baik secara kualitas maupun kuantitas.

#### 3) Kecerdasan

Faktor internal lain yang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah kecerdasan individu tersebut. Karyawan yang cerdas akan dengan mudah memahami SOP tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut akan meminimalisir error atau kesalahan dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

#### 4) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah salah satu sifat yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Karyawan yang bertanggung jawab akan berusaha mengerjakan setiap tugas yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu.

### b). Faktor Eksternal

#### 1) Kondisi keluarga

Kondisi keluarga dapat mempengaruhi suasana hati dan psikologis karyawan. Mau tidak mau secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap motivasi dan kelingkungan kerja kerja. Kondisi rumah yang tidak tenang, banyak permasalahan akan menurunkan motivasi kerja dan

akhirnya berdampak pada kelingkungan kerja dan prestasi kerja. Hal ini otomatis akan menurunkan prestasi kerja. Sebaliknya kondisi rumah yang tenang, bahagia akan memberikan motivasi kerja yang tinggi, jauh dari stress. Hal ini tentu akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

## 2) **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang bersahabat dan saling mendukung serta pimpinan yang care akan memberi motivasi positif dalam bekerja. Karyawan akan bahu membahu bekerja dengan penuh keceriaan. Persaingan sehat antar karyawan pun akan mewarnai keseharian dalam perusahaan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman, rekan kerja yang tidak bersahabat, pimpinan yang kurang menghargai karyawan akan menurunkan prestasi kerja. Karyawan pun akan bekerja ogah-ogahan dan tidak bersemangat.

## 3) **Pendidikan dan pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan adalah hak karyawan yang harus diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang terdidik dan terlatih sesuai dengan bidangnya akan bekerja lebih cerdas dan baik. Sudah seharusnya setiap perusahaan

mengalokasikan dana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan secara berkala. Harapannya prestasi kerja karyawan akan terus meningkat, seiring dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan mereka.

## 3. **Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Handoko, T. Hani (2015: 120) manfaat penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

- a. Perbaikan Prestasi Kerja Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.
- b. Penyesuaian Kompensasi Evaluasi prestasi kerja dapat membantu para pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Keputusan-keputusan Penempatan Promosi, transper dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu untuk diantisipasi. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- d. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan Prestasi kerja yang jelek menunjukkan kebutuhan latihan, demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

- e. Perencanaan dan Pengembangan Karier Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- f. Penyimpanan-penyimpanan Proses Staffing Prestasi kerja yang baik dan jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- g. Ketidakkuratan Informasional Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.
- h. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan Prestasi kerja yang jelek merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
- i. Kesempatan kerja yang adil Penilaian kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- j. Tantangan-tantangan eksternal Prestasi kerja dapat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial dan lainnya.

## **B. Lingkungan kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan kerja**

Menurut Rivai (2011:165) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar

karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri.

Definisi Lingkungan Kerja dikemukakan oleh Alex.S.Nitisemito, dalam buku penelitian sumber daya manusia (2015 : 38) yang mengatakan bahwa : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”

Menurut pendapat Sedarmayanti (2009:29) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja

yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2009:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

### **1. Penerangan di Tempat Kerja**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

### **2. Temperatur di Tempat Kerja**

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan

temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

### **3. Kelembaban di Tempat Kerja**

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

#### **4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja**

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### **5. Kebisingan di Tempat Kerja**

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan

membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan optimal.

#### **6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja**

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

#### **7. Bau-bauan di Tempat Kerja**

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### **8. Tata Warna di Tempat Kerja**

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya

tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

## 9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

## 10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

## 11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat

memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

## C. Budaya organisasi

### 1. Pengertian Budaya organisasi

Menurut Robbins (2002:289) “Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.”

Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2005:391) “Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.”

Menurut Cushway dan Lodge (2000:98) “Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang akan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.”

Menurut Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2005 : 113) yang dikutip dari Edgar H. Schein mendefinisikan bahwa : “ Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal”.

### 2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2001:294), fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- b. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- c. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan, sehingga tercapai kinerja yang maksimal.
- d. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Metode Pengumpulan data**

Nazir (1999:145) mendefinisikan pengumpulan data sebagai prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi pustaka, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.
2. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-perta-

nyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada karyawan PT. BSR Indonesia yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini.

3. Observasi dan wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan pencarian data informasi perusahaan yang didapat dari bagian terkait untuk mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini.

### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian Suharsimi (2006:130). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2002:57). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BSR Indonesia yang berjumlah 47 orang karyawan

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2008:81). Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang yaitu sejumlah banyaknya populasi yang ada.



### C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas (*independent variable*).  
Variabel bebas yaitu merupakan variabel yang dapat diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Didalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah : Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Budaya organisasi ( $X_2$ ).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)  
Variabel terikat yang diasumsikan terpengaruh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah yang diberi simbol Y yaitu prestasi kerja karyawan.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil penelitian

#### a. *Determinasi berganda*

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh gambaran besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0.626. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi total pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 62,6% persen. Ini berarti terdapat pengaruh variabel lain diluar penelitian sebesar 37,4% persen seperti kemampuan dan keahlian, dan lain-lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinan Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 <sup>a</sup>	.626	.609	3.33563

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan

#### b. Regresi berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variable prestasi kerja karyawan apabila variable diklat dan variable lingkungan kerja mengalami kenaikan

atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan antara variable bebas dengan variable terikat apakah masing-masing variable berhubungan positif atau negatif.

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,939	3,875		2,307	,026
Lingkungan kerja	,421	,125	,386	3,373	,002
Budaya organisasi	,642	,147	,499	4,361	,000

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standar sebagai berikut:  $Y = 8,939 + 0,421X_1 + 0,642X_2$   
Di mana :

Y = Variabel Prestasi kerja karyawan  
X<sub>1</sub> = Variabel Lingkungan kerja kerja  
X<sub>2</sub> = Variabel Budaya organisasi

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta diperoleh sebesar 8,939, menyatakan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja kerja dan budaya organisasi besarnya nilai prestasi kerja karyawan sudah terbentuk sebesar 8,939.
- b. Variabel lingkungan kerja kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,421. Hal ini diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja kerja (X<sub>1</sub>) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) tetap

atau konstan (0), maka prestasi kerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan 0,421 satuan.

- c. Variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,642. Hal ini diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja kerja (X<sub>1</sub>) tetap atau konstan (0), maka prestasi kerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,642 satuan.

#### c. Uji f

Untuk menguji keberartian model digunakan Uji F seperti tercantum pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar 0,000 (< 0,10). Ini berarti H<sub>0</sub> ditolak atau H<sub>1</sub> diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	820.311	2	410.155	36.863	,000 <sup>a</sup>
Residual	489.562	44	11.126		
Total	1309.872	46			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan

Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Lingkungan kerja dan Budaya organisasi secara simultan nyata mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, besaran pengaruh kedua variabel bebas ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.626. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi total pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar

62,6% persen. Ini berarti terdapat pengaruh variabel lain diluar penelitian sebesar 37,4% persen seperti kemampuan dan keahlian, dan lain-lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji F menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Lingkungan kerja dan Budaya organisasi secara simultan nyata mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2005, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu Sp. 2009. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkuprawira, Sjafri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Nawawi, Hadari. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Untuk Bisnis Yang Kompetitif"*. Edisi enam (revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2011, *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Riduwan. 2003. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sunyoto, Danang. 2012. *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan ke-2. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Sondang P. Siagian, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2010, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta.
- Wirawan. 2014. *Evaluasi Prestasi kerja : Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta Salemba Empat.

# PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DELTA LARAS WISATA

**Wakhyudin**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen  
E-mail : wahyudins@

**Anwar**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen  
E-mail : anwardallas15@gmail.com

## ABSTRACT

*This research aims to determine the effect of motivation on the performance of PT employees. Delta Laras Tourism.*

*The research methodology used quantitative methods. The population in this study were all employees of PT. Delta Laras Wisata with a sample size of 30 respondents. Data analysis methods use correlation, regression, determination and partial t tests.*

*The research results show that there is a moderate positive relationship between motivation and the performance employees of PT. Delta Laras Wisata with a correlation coefficient (r) of 0.519. The coefficient of determination (r<sup>2</sup>) is 27%. This means that the contribution of motivation to the performance employees of PT. Delta Laras Wisata is 27% and the remaining 73% is influenced by other factors that were not researched. Based on the regression equation  $Y = 2.745 + 0.425X + e$ . The constant value (a) is 2.745, meaning that without the motivation variable (X=0), the performance employees of PT. Laras Wisata Delta is 2,745. Meanwhile, the regression coefficient (b) is 0.425, meaning that every change in the motivation variable of 1 unit will cause a change in the performance variable of 0.425 units. Motivation has a significant effect on performance employees of PT. Delta Laras Tourism. This is based on the tcount value of 3.215 > ttable (3.215 > 2.048) and the significant value < probability value (0.003 < 0.05).*

**Keywords:** Motivation, Performance

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sebagai negara dengan populasi penduduk yang menganut agama Islam

terbesar di dunia, jumlah jamaah umrah dan haji juga terbanyak di dunia. Pada tahun 2023 Indonesia bisa memberangkatkan jamaah haji sebanyak 221.000

jemaah haji. Pemerintah Arab Saudi pada tahun 2024 ini memberikan tambahan kuota jemaah haji sebanyak 8.000 jemaah untuk Indonesia. Dengan tambhan kuota tersebut maka total kuota haji Indonesia tahun 2023 mencapai 229.000 orang.

Di bawah Indonesia ada Pakistan yang menempati peringkat kedua negara dengan kuota haji terbanyak 2023 yaitu sebanyak 179.210 orang. Posisinya disusul oleh India dan Bangladesh dengan jumlah kuota masing-masing 175.025 orang dan 127.198 orang, sedangkan untuk jemaah umroh Indonesia dalam satu tahun atau satu musim bisa mencapai 800 ribu lebih jemaah umrah dari Indonesia.

Kementerian Agama (Kemenag) berupaya memperkuat pengawasan di lapangan. Data jumlah jemaah umrah sepanjang 2023 hingga bulan Agustus, jumlah jemaah umrah dari Indonesia tercatat sebanyak 808.301 orang.

Biro perjalanan wisata travel umroh dan haji di Indonesia menurut data PPIU (Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah) sebanyak 2414 Travel PPIU, jumlah ini sangat membatu sekali untuk perekonomian Indonesia mulai dari tiket pesawat, produksi barang perlengkapan umroh dan haji, akomodasi hotel dan transportasi darat, oleh oleh dan mengurangi pengangguran yang begitu signifikan.

Oleh karena itu setiap perusahaan travel umroh dan haji harus mempunyai manajemen yang baik dan benar mulai dari pengelolaah keuangan, dokumen,

pelayanan dan relasi yang luas. Itu semua memerlukan sumber daya yang berkualitas agar perusahaan dapat berjalan dengan baik di masa yang akan datang, oleh karena itu perusahaan harus menyeleksi pegawai atau karyawan yang mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan berkembang dan maju jika manajemen dan sumber daya manusianya berkualitas, oleh karena itu perusahaan harus mempunyai aturan yang berlaku untuk semua direksinya.

PT. Delta Laras Wisata adalah biro perjalanan wisata yang bergerak di bidang haji dan umroh dengan nama brand yaitu DALLAS Tour & Travel dimana perusahaan ini berdiri sejak tahun 2014 yang didirikan oleh seorang pengusaha asal Garut yang bernama Ujang Ridwan Abdullah. Dalam perjalanannya mendirikan perusahaan tersebut beliau sangat bersemangat, tekun, kerja keras, tegas, berani dan tanggung jawab. Pada tanggal 19 Oktober 2020 PT. Delta Laras Wisu telah mendapatkan izin dari Kementerian Agama Republik Indonesia untuk memberangkatkan jemaah haji non reguler atau haji plus dengan nomor izin PIHK (Penyelenggara Ibadah Haji Khusus) 690 tahun 2020.

Berdasarkan survey pendahu-luan peneliti menemukan masalah yang dihadapi PT. Delta Laras Wisata adalah Kinerja karyawan PT. Delta Laras Wisata yang masih rendah. Peneliti masih menemukan beberapa karyawan yang mengalami kesalahan dalam input data, target penyelesaian tidak tercapai dan

sebagainya. Sedangkan faktor yang diduga menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan tersebut antara lain masih rendahnya Motivasi dan Disiplin kerja karyawan.

## **B. Tujuan Penelitian**

Sedangkan tujuan penelitian ini untuk *"Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. Delta Laras Wisata"*.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **A. Motivasi**

#### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *"movere"*, yang berarti menggerakkan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuannya. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai sebuah kemauan, dorongan, minat maupun hasrat seseorang yang begitu besar yang datangnya bisa dari dalam diri sendiri maupun dari faktor eksternal lain.

#### **2. Teori Motivasi**

##### **a) Teori Hierarki Kebutuhan**

Teori motivasi yang paling terkenal adalah Teori Hierarki Kebutuhan milik Abraham Maslow. Ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional), sosial

(rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan), penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri).

Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman dideskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas. Perbedaan antara kedua tingkat tersebut adalah dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal.

##### **b) Teori X dan teori Y**

Douglas McGregor menemukan teori X dan teori Y setelah mengkaji cara para manajer berhubungan dengan para karyawan. Kesimpulan yang didapatkan adalah pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Ada empat asumsi yang dimiliki manajer dalam teori X.

- a) Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.
- b) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipakai,

dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.

- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal, di mana ini adalah asumsi ketiga.

Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat manusia dalam teori X, maka juga terdapat empat asumsi positif yang disebutkan dalam teori Y.

- a) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- b) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- c) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, mencari, dan bertanggung jawab.
- d) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

### c) Teori Dua Faktor

Dalam teori ini Herzberg menyebutkan bahwa ada dua faktor yang dapat dimanfaatkan untuk menjaga kestabilan dari motivasi seseorang dalam sebuah regu.

- Faktor Motivator

Motivasi seseorang sangat bergantung pada bagaimana motivatornya memberikan sebuah motivasi pada seseorang. Saat sedang bekerja, tentu seseorang memerlukan adanya sebuah dorongan yang datang dari orang lain. Dorongan itu tentu akan sangat membantunya untuk tetap termotivasi dan akan meningkatkan performa kerjanya menjadi lebih keras.

- Faktor Kebersihan

Faktor ini menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tertentu. Apabila faktor ini tidak terpenuhi akan membuat karyawan tidak selera dan kehilangan motivasi untuk bekerja karena melihat ruang kerja atau tempat kerja yang tidak nyaman untuk mereka.

### d) Variabel-Variabel Motivasi

Variabel Motivasi yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan kerja.

Kerlinger, N. Fred dan Elazar J. Pedhazur (1987) menyatakan bahwa variabel motivasi terdiri dari: (a) Motif atas kebutuhan dari pekerjaan (motif); (b) Pengharapan atas lingkungan kerja (ekspektasi); (b) Kebutuhan atas imbalan (insentif).



### e) **Indikator Motivasi**

Ada 8 indikator motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Dengan begitu, dapat terlihat seberapa besar upaya karyawan dalam mendapatkan hasil kerja terbaik.

- **Daya Pendorong**  
Daya pendorong adalah naluri yang berbentuk dorongan untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan. Namun yang digunakan oleh setiap individu pasti berbeda-beda menurut latar belakang, kebudayaan dan kebiasaan.
- **Kemauan**  
Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu berkat pengaruh dari luar, seperti orang lain atau lingkungan. Kemauan ini menjadi bentuk reaksi akibat adanya tawaran pihak lain.
- **Kerelaan**  
Kerelaan adalah sebuah bentuk persetujuan atas permintaan dari orang lain. Biasanya hal ini terjadi di dalam perusahaan ketika ada karyawan yang mau membantu temannya bekerja padahal harusnya bukan dia yang mengerjakan.
- **Membentuk Keahlian**  
Membentuk keahlian menjadi suatu bentuk proses dari penciptaan atau pembentukan. Jika sudah dimiliki,

harus terus diasah agar semakin kuat dan terampil. Perlu proses membentuk keahlian terlebih dulu agar mendapatkan kemampuan dalam suatu bidang ilmu tertentu. Karena keahlian tidak bisa langsung dapat dimiliki seseorang.

- **Membentuk Keterampilan**  
Membentuk keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan berbagai pola tingkah laku yang kompleks, namun tetap tersusun rapi dan mulus. Semuanya harus dilakukan sesuai dengan situasi dan kondisi agar mencapai hasil yang memuaskan. Indikator ini tidak hanya mencakup gerakan motorik individu saja, tetapi juga dari sisi mental.

## **B. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Secara umum kinerja adalah hasil kerja yang diukur dari kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja perorangan dan kinerja organisasi. Kinerja perorangan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh

seseorang). Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: 1) sesuatu yang dicapai. 2) prestasi yang diperlihatkan. 3) kemampuan kerja.

Menurut Mangkunegara (2017: 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

## 2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah proses mencatat, mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dan anggaran dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses pelayanan publik. Menurut Lynch dan Cross (1993) dalam Sony Yuwono dkk (2006:29) pengukuran kinerja bermanfaat untuk:

- a) Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan.
- b) Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- c) Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.

- d) Membuat suatu tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
- e) Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi ”reward” atas perilaku yang diharapkan tersebut.

## 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Luthan (2006) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya di pengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti: pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

Robbins (2009: 259) mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M), dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu  $performance = f(A \times M \times O)$ , artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali karyawan itu.

Bila motivasi kerja seseorang rendah, maka kinerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya tersedia. Motivasi kerja seseorang besar tetapi peluang untuk memanfaatkan kemampuan-

kemampuannya tidak ada, maka kinerjanya menjadi rendah.

#### 4. Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2017:85), ada beberapa indikator kinerja, yaitu :

a) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

b) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

c) Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan "real goals" atau tujuan sebenarnya. Umpan balik

merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

d) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f) Motivasi

Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan penghargaan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukandan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.

- g) Peluang  
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

### C. Kerangka Pemikiran

Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kerjanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan di PT. Delta Laras Wisata yaitu “Bila motivasi karyawan tinggi, maka kinerja karyawan di PT. Delta Laras Wisata akan tinggi”

## III. METODE PENELITIAN

### A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Delta Laras Wisata yang beralamat di Jl. Kalibata Raya No. 25-30, RT 012 RW 005, Unirversity Binawan Lobby 3, Lantai LG no 1, Kelurahan Cawang, Kecamatan Kramat Jati, Kota Jakarta Timur 13630, DKI Jakarta. Sedangkan jangka waktu penelitian mulai bulan Oktober 2023 sampai dengan bulan Februari 2024.

### B. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017, hlm. 101) dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dapat dilakukan pada natural setting (kondisi alamiah), sumber data primer atau sekunder, dan berbagai cara. Serta dalam pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), dokumentasi dan kuesioner (angket).

### C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Delta Laras Wisata sebanyak 30 orang”. Sampel ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 30 karyawan PT. Delta Laras Wisata. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi di jadikan sampel. (Sugiono, 2016: 96)

### D. Teknik Analisis Data

#### 1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi adalah metode evaluasi statistik yang dipergunakan untuk mempelajari kekuatan hubungan antara dua variabel kontinu yang diukur secara numerik. Misalnya tinggi dan

berat, oleh karena itulah jenis analisis khusus ini berguna ketika seorang peneliti ingin menetapkan apakah ada kemungkinan hubungan antar variabel penelitian.

## 2. Analisis Determinasi

Menurut Imam Ghozali (2016), Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## 3. Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2017:260) analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara suatu variabel independen dengan suatu variabel dependen.

## 4. Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:84), Pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t. Tujuan dari uji t-statistik adalah untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan atau tidak setiap variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

# IV. HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI

## A. Sejarah Singkat PT. Delta Laras Wisata

PT. Delta Laras Wisata adalah perusahaan biro jasa perjalanan wisata yang bergerak di bidang haji dan umroh dengan nama brand yaitu DALLAS Tour & Travel, perusahaan ini berdiri sejak tahun 2014 yang didirikan oleh seorang pengusaha asal Garut yang bernama H. Ujang Ridwan Abdullah. H. Ujang Ridwan Abdullah sebagai Komisaris dan direktur utama PT. Delta Laras Wisata bernama Sandi Muhammad Ridwan.

## B. Analisis Data

### 1. Analisis Korelasi

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS for Windows 25.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

Table 4.1. Nilai Koefisien korelasi

Correlations			
		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,519**
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,519**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan hasil tabel 4.1 di atas, nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,519, artinya terdapat hubungan positif sedang antara motivasi (X) dengan kinerja (Y) karyawan PT. Delta Laras Wisata. Jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan PT. Delta Laras Wisata juga akan meningkat dan sebaliknya.

## 2. Analisis Regresi

Table 4.4

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,745	,620		4,424	<,001
	Motivasi	,425	,132	,519	3,215	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil tabel 4.4 di atas dapat dirumuskan persamaan regresi  $Y = 2,745 + 0,425X + e$ . Nilai konstanta (a) sebesar 2,745 artinya: apabila Motivasi (X) nilainya = 0 maka kinerja karyawan PT. Delta Laras Wisata (Y) sebesar 2,745

satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,425 artinya setiap kenaikan Motivasi (X) sebesar satu (1) tingkat maka kinerja karyawan PT. Delta Laras Wisata (Y) akan meningkat sebesar 0,425 satuan.

## 3. Analisis Determinasi

Table 4.5

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,519 <sup>a</sup>	,270	,244	,18902

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan hasil tabel 4.5 Nilai koefisien determinan (R square)

sebesar 0,270, artinya besarnya persentase sumbangan pengaruh variable motivasi terhadap variable kinerja karyawan PT. Delta Laras Wisata sebesar 27% dan sisanya 73% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Misalnya lingkungan kerja, budaya organisasi dan lainnya.

## 4. Uji t (Parsial)

Tabel 4.6

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,745	,620		4,424	<,001
	Motivasi	,425	,132	,519	3,215	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil tabel 4.6 analisis uji t (parsial) yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,215, nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $3,215 > 2,048$ ) dan nilai signifikan  $<$  nilai probabilitas ( $0.003 < 0.005$ ) dengan nilai tersebut membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Delta Laras Wisata. Untuk menghitung nilai t table, maka terlebih dahulu dilakukan penghitungan nilai derajat kebebasan (dk) atau degree of freedom (df) dengan rumus :

$$\begin{aligned} dk &= n - k, \\ &= 30 - 2 \\ &= 28 \text{ diperoleh } t_{tabel} = 2,048 \end{aligned}$$

### C. Interpretasi

Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,519, artinya terdapat hubungan yang sedang dan positif antara motivasi (X) dengan kinerja karyawan PT. Delta Laras Wisata (Y). Jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan PT. Delta Laras Wisata juga akan meningkat dan sebaliknya.

Berdasarkan persamaan regresi sederhana  $Y = 2,745 + 0,425C + e$ , apabila Motivasi (X) nilainya = 0 maka kinerja karyawan PT. Delta Laras Wisata (Y) sebesar 2,745 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,425 artinya setiap kenaikan Motivasi (X) sebesar satu (1) tingkat maka kinerja karyawan PT. Delta Laras Wisata (Y) akan meningkat sebesar 0,425 satuan.

Nilai koefisien determinan R square sebesar 0,270, artinya besarnya

persentase sumbangan pengaruh variable motivasi terhadap variable kinerja karyawan PT. Delta Laras Wisata sebesar 27% dan sisanya 73% dipengaruhi factor lain yang tidak diteliti. Misalnya lingkungan kerja, budaya organisasi dan lainnya.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Delta Laras Wisata dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,215, nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $3,215 > 2,048$ ) dan nilai signifikan  $<$  nilai probabilitas ( $0.003 < 0.05$ ).

### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Agar dapat lebih mempertahankan Motivasi kepada karyawan pada PT. Delta Laras Wisata sehingga kinerja karyawan pun lebih baik dengan cara memberikan apresiasi baik moral atau materi.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan menggunakan variabel yang baru agar hasil penelitian dapat lebih variatif dan menemukan penelitian yang lebih baru.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Anggoro, Toha. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- P. Robbins, Stephen (2009). *Manajemen Jilid 1. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, & Basri. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sanjaya. (2015). *Model Pengajaran Dan Pembelajaran*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Torang, Dr.Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: ALFABETA
- Umi Narimawati. (2010). *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi*. Jakarta : Genesis.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Yuwono, Sony .ect. (2006). *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard Menuju Organisasi Yang Berfokus Pada Strategi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Zurnali, Cut. (2004) *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT Telkom Tbk*, Tesis, Unpad, Bandung.

### Internet

- Cindy Mutia Annur. (2023). *Inilah 10 Negara dengan Kuota Haji Terbanyak 2023. Indonesia Peringkat Teratas*. Katadata.co.id.



<https://databoks.katadata.co.id/data-publish/2023/06/06/inilah-10-negara-dengan-kuota-haji-terbanyak-2023-indonesia-peringkat-teratas>. (Diakses tanggal 25 Oktober 2023).

Kemenag, S., & Data PPIU (2022). *Data PPIU (2414)*. <https://umrahcerdas.kemenag.go.id/home/travel/index/13>. (Diakses tanggal 25 Oktober 2023).

Kang Sob. (2018). *Teori Motivasi*. <https://kangsob.wordpress.com/2018/04/27/teori-motivasi/>. (Diakses tanggal 21 Nopember 2023).

Mekari Talenta. (2022) *Pengertian, Jenis, serta Indikator Motivasi Kerja*. <https://www.talenta.co/blog/indikator-motivasi-kerja/>. (Diakses tanggal 20 Nopember 2023).

Setiawan, H. (2023). *Jemaah Umrah Indonesia Membludak, Hampir Tembus Satu Juta Orang - Jawa Pos*. <https://www.jawapos.com/nasional/012907659/jemaah-umrah-indonesia-membludak-hampir-tembus-satu-juta-orang>. (Diakses tanggal 25 Oktober 2023).

# **ANALISIS PERHITUNGAN PPH PASAL 21 WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK PT. GLOVIS INDONESIA INTERNATIONAL**

**Akhmad Gunawan**

Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trianandra

*E-mail* : cah\_baguz80@yahoo.com

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah perhitungan PPh Pasal 21 wajib pajak orang pribadi pada karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Glovis Indonesia International sudah sesuai dengan aturan PPh Pasal 21 terbaru. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu data slip gaji karyawan bulan Maret 2024 pada karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Glovis Indonesia International.*

*Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis kuantitatif deskriptif. Data yang digunakan berupa data sekunder yang berasal dari slip gaji karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Glovis Indonesia International bulan Maret 2024.*

*Hasil penelitian yang diperoleh adalah bahwa perhitungan PPh Pasal 21 wajib pajak orang pribadi pada karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Glovis Indonesia International sudah sesuai dengan aturan PPh Pasal 21 terbaru. Hal ini berdasar pada hasil perhitungan besaran nominal PPh Pasal 21 pada slip gaji karyawan dengan perhitungan berdasarkan aturan PPh Pasal 21 terbaru diperoleh nominal besaran PPh Pasal 21 yang sama. Nominal PPh Pasal 21 pada slip gaji karyawan tetap sebesar Rp. 90.978 dan karyawan kontrak sebesar Rp. 65.213. Nominal PPh Pasal 21 dengan ilustrasi perhitungan PPh Pasal 21 Terbaru menggunakan tarif TER Kategori A diperoleh nilai PPh Pasal 21 karyawan tetap sebesar Rp. 90.978 dan karyawan kontrak sebesar Rp. 65.213. Saran yang peneliti berikan adalah sebaiknya bagian keuangan PT. Glovis Indonesia International selalu memberikan transparansi dan komunikasi secara terbuka dengan karyawan tentang perhitungan pajak penghasilan PPh Pasal 21 mereka serta selalu memperbarui diri dengan perubahan terbaru dalam peraturan pajak terutama aturan tarif pajak PPh Pasal 21 karyawan sehingga perhitungan pajak PPh Pasal 21 bagi karyawan selalu sesuai dengan peraturan perpajakan yang terbaru.*

**Kata Kunci** : Pajak, Wajib Pajak Orang Pribadi, PPh Pasal 21

## PENDAHULUAN

### a. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mewujudkan pembangunan di negara kita Indonesia, dibutuhkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang cukup besar oleh Pemerintah. Pemerintah berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh pendapatan dari sumber-sumber pendapatan yang telah ditentukan. Salah satu sumber pendapatan Negara diperoleh dari salah satunya adalah penerimaan pajak. Seperti yang telah diketahui bersama, pendapatan dari pajak menempati unsur pendapatan negara terdepan dalam menggerakkan jalannya kegiatan pemerintahan, sehingga semua aspek yang berhubungan dengan perpajakan merupakan aspek yang cukup penting dan potensial untuk dimaksimalkan perolehannya. Pajak memiliki peranan penting bagi suatu kehidupan bernegara karena pajak merupakan sumber pendapatan negara untuk membiayai semua pengeluaran termasuk pengeluaran pembangunan.

Penerimaan Negara bersumber dari Penerimaan Dalam Negeri dan Hibah. Sumber utama penerimaan dalam negeri terdiri dari penerimaan perpajakan dan penerimaan bukan pajak. Untuk penerimaan pajak, bersumber dari penerimaan pajak dalam negeri dan luar negeri. Sumber penerimaan pajak dari dalam negeri berasal dari pajak PPh, PPN dan PPhnBM, Bea Cukai, PBB dan pajak lainnya. Sedangkan untuk penerimaan

pajak dari luar negeri bersumber dari bea masuk dan pajak ekspor.

Berbagai upaya telah dilakukan dalam rangka memaksimalkan penerimaan negara melalui sektor perpajakan. Salah satu upaya yang telah dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pajak (DJP) adalah dengan melakukan kegiatan ekstensifikasi dan intensifikasi. Kegiatan ekstensifikasi dilakukan dengan jalan menambah jumlah wajib pajak yang terdaftar dalam administrasi perpajakan kantor DJP dengan cara memberikan Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) kepada Wajib Pajak. Sedangkan langkah intensifikasi pajak adalah kegiatan penggalan potensi pajak dari wajib pajak yang telah terdaftar atau telah memiliki NPWP dengan meningkatkan kepatuhan wajib pajak dalam mengadministrasikan pajaknya.

Sebelum Wajib Pajak melakukan pembayaran pajak maka Wajib Pajak harus memberitahukan terlebih dahulu jumlah pajak yang terutang kepada Direktorat Jenderal Pajak (DJP) melalui Surat Pemberitahuan (SPT) pajak. Surat pemberitahuan pajak di dalamnya memuat informasi tentang perpajakan yang benar dan akurat dan digunakan sebagai sarana untuk melapor dan mempertanggung jawabkan atas perhitungan jumlah pajak terutang yang harus dibayarkan oleh wajib pajak kepada pemerintah.

Reformasi yang telah dilakukan atas perundang-undangan perpajakan yaitu memberikan keluasaan kepada

masyarakat dalam melaksanakan kewajibannya. Hal ini terlihat dalam penerapan sistem perhitungan sendiri (*System Self Assessment*) yaitu wajib pajak di beri kepercayaan untuk menghitung, membayar serta melaporkan sendiri pajak yang terutang.

Wajib pajak berperan aktif dalam sistem ini dalam rangka memenuhi kewajiban perpajakan, sehingga Direktorat Jenderal Pajak (DJP) hanya berperan sebagai pembina, pengawas, peneliti, serta memberikan petunjuk dan juga sanksi terhadap wajib pajak. Kepatuhan wajib pajak merupakan faktor penting penerapan (*self assessment system*) dalam peningkatan penerimaan pajak. Diperlukan pengawasan terhadap kepatuhan wajib pajak menjadi hal yang penting dari pemungutan pajak dengan sistem *self-assessment*. Apabila pengawasan terhadap wajib pajak tidak terlaksana dengan baik, maka akan sulit untuk mengetahui apakah wajib pajak telah membayar seluruh kewajibannya.

PT. Glovis Indonesia International merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distribusi komponen otomotif. Perusahaan yang berdiri pada tahun 2020 ini beralamat di Hyundai Factory, GIIC Kota Deltamas Lot DG7, Zone D, Desa Sukamukti, Kecamatan Bojongmangu, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, 17350. Sebagai bagian Hyundai Motor Grup, Glovis Indonesia International memiliki akses ke sumber daya dan jaringan global yang kuat.

Perusahaan ini menyediakan berbagai layanan logistik yang mencakup transportasi darat, laut, dan udara serta layanan pergudangan dan distribusi. PT. Glovis Indonesia International di Cikarang menyediakan layanan logistik produksi otomotif roda empat untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan otomotif bermerek PT. Hyundai Motor Manufacturing Indonesia.

Setelah melakukan pengamatan dan menganalisis dan wawancara dengan karyawan, diperoleh kesimpulan bahwa ditemukan adanya ketidakpahaman dari beberapa karyawan tentang bagaimana perhitungan nominal pajak PPh 21 yang dibebankan kepada mereka setiap bulannya. Sebagai gambaran ditampilkan besaran nominal PPh 21 karyawan tetap atas nama Syaima Luthfi dan karyawan kontrak atas nama Erik Komarudin pada bulan Maret 2024.

Tabel 1. Nominal Gaji Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak bulan Maret 2024

Nama	Gaji	PPh 21
Syaima L	Rp.7.278.275	Rp.90.978
Erik K	Rp.6.521.392	Rp.65.213

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui besaran gaji gross dan besaran nominal PPh 21 pada bulan Maret 2024.

## b. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah perhitungan PPh 21 wajib pajak orang pribadi pada karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Glovis

Indonesia International sudah sesuai dengan aturan PPh 21 terbaru.

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Hakikat Wajib Pajak

#### 1. Pengertian Pajak

Pengertian pajak menurut pendapat Mardiasmo (2011:1), pajak adalah iuran rakyat kepada kas negara berdasarkan undang-undang yang dapat di paksakan dengan tiada mendapat jasa timbal balik (kontra prestasi) yang langsung dan dapat ditunjukkan dan digunakan untuk membayar pengeluaran umum.

Sedangkan pengertian pajak menurut Pasal 1 UU No. 28 Tahun 2007 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan yaitu kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang, dengan tidak mendapat timbal balik secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Kemudian menurut Herry Purwono (2010:7) menyebutkan bahwa pajak adalah iuran kepada negara (yang dapat di paksakan) yang terutang oleh mereka yang wajib membayarnya menurut peraturan tanpa mendapat prestasi kembali yang langsung dapat di tunjuk dan gunanya untuk membiayai pengeluaran-pengeluaran umum terkait dengan tugas negara dalam menyelenggarakan pemerintahan.

Berdasarkan pada pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pajak

adalah suatu kewajiban finansial yang bersifat memaksa yang harus dipenuhi oleh individu atau badan kepada negara sesuai dengan undang-undang dan tidak memberikan imbalan langsung kepada pembayar pajak.

#### 2. Fungsi Pajak

Menurut Mardiasmo (2011:2), pajak mempunyai dua fungsi pokok yaitu fungsi *budgetair* (sumber keuangan negara) dan fungsi *regulerend* (mengatur).

- a. Fungsi *budgetair* (sumber keuangan negara), yaitu pajak sebagai sumber dana bagi pemerintah untuk membiayai pengeluaran-pengeluarannya.
- b. Fungsi *regulerend* (mengatur), yaitu pajak sebagai alat untuk mengatur atau melaksanakan kebijaksanaan pemerintahan dalam bidang sosial dan ekonomi.

#### 3. Pengertian Wajib Pajak

Pengertian wajib pajak menurut Mardiasmo (2011:23), wajib pajak adalah orang pribadi atau badan, meliputi pembayar pajak, pemotong pajak, dan pemungut pajak, yang mempunyai hak dan kewajiban perpajakan sesuai dengan perundang-undangan perpajakan. Dapat diartikan bahwa wajib pajak adalah entitas baik dalam bentuk individu maupun badan usaha yang memiliki tanggung jawab untuk membayar pajak, serta mungkin bertindak sebagai pemotong atau pemungut pajak.

Pengertian wajib pajak selanjutnya menurut UU No. 16 Tahun 2009 tentang

Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan adalah orang pribadi atau badan, meliputi pembayar pajak, pemotong pajak, dan pemungut pajak yang mempunyai hak dan kewajiban perpajakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan.

Kemudian pengertian wajib pajak menurut Djoko Muljono (2010:61), Wajib Pajak adalah orang pribadi atau badan yang menurut peraturan perundang-undangan perpajakan ditentukan untuk melakukan kewajiban perpajakan, termasuk pemungut pajak atau pemotong pajak tertentu. Artinya bahwa wajib pajak adalah individu atau badan usaha yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan perpajakan memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kewajiban perpajakan.

Kesimpulan dari beberapa pengertian di atas yaitu wajib pajak adalah pribadi atau badan usaha yang mempunyai hak dan kewajiban perpajakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan.

#### **4. Jenis Wajib Pajak**

Jenis wajib pajak secara umum dibagi menjadi tiga yaitu :

a. Wajib pajak pribadi adalah setiap orang pribadi yang memiliki penghasilan di atas penghasilan tidak kena pajak. Sesuai dengan peraturan perpajakan, setiap orang wajib mendaftarkan diri dan mempunyai nomor pokok wajib pajak (NPWP),

kecuali ditentukan dalam undang-undang;

- b. Wajib pajak Badan ini dibayarkan oleh Badan usaha milik pemerintah seperti BUMN dan BUMD dan juga Badan usaha milik swasta seperti PT, CV, Lembaga maupun Yayasan;
- c. Wajib pajak bendahara sebagai pemungut dan pemotong pajak ini dilakukan oleh Bendahara Pemerintah Pusat dan juga Bendahara Pemerintah Daerah.

#### **5. Wajib Pajak Orang Pribadi**

Pengertian wajib pajak orang pribadi menurut Erly Suandy (2011:105), Wajib Pajak Orang Pribadi (WPOP) adalah orang pribadi yang menurut ketentuan perundang-undangan perpajakan ditentukan untuk melakukan kewajiban perpajakan termasuk pemungut pajak atau pemotong pajak tertentu.

Sedangkan menurut Undang-Undang Pajak Penghasilan (PPh) Nomor 36 Tahun 2008, wajib pajak pribadi adalah individu atau perorangan yang telah memenuhi syarat tertentu sesuai dengan peraturan. Wajib pajak perseorangan hanya wajib membayar pajak terutang berdasarkan penghasilan yang diterima.

Berdasarkan kedua pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa wajib pajak orang pribadi adalah individu yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan perpajakan, memiliki kewajiban untuk melakukan pembayaran pajak berdasarkan penghasilan yang diterima.

## **6. Jenis Wajib Pajak Orang Pribadi**

Jenis-jenis Wajib Pajak Orang Pribadi (WPOP) menurut (Kautsar Riza Salman, 2017:49) adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan. Karyawan menerima penghasilan yang berupa gaji, upah tunjangan, honorarium, bonus, jasa produksi, lembur dan lain-lain.
- b. Usahawan (Pengusaha). Untuk wajib pajak yang menjalankan usaha atau pekerjaan bebas, dalam menghitung pajak penghasilan orang pribadi terhutang terlebih dahulu jumlah dari nilai omzet/peredaran bruto/penjualan neto.

## **B. Hakikat Pajak Penghasilan Pasal 21**

### **1. Pengertian Pajak PPh Pasal 21**

Di dalam Peraturan Dirjen Pajak No. 16/PJ/2016 Pasal 1 Ayat 2 dijelaskan bahwa pajak penghasilan yaitu pajak penghasilan sehubungan dengan pekerjaan, jasa, dan kegiatan yang dilakukan oleh wajib pajak orang pribadi. Kemudian sebagai subjek pajak dalam negeri atau yang disebut PPh pasal 21, adalah pajak atas penghasilan berupa gaji, upah, honorium, tunjangan dan pembayaran lain dengan nama dan dalam bentuk apapun sehubungan dengan pekerjaan atau jabatan, jasa dan kegiatan yang dilakukan oleh orang pribadi subjek pajak dalam negeri.

Kemudian menurut Diana Sari (2014:25), Pajak Penghasilan Pasal 21 adalah pajak penghasilan yang harus dipotong oleh setiap pemberi kerja terhadap imbalan berupa gaji, upah,

honorarium, tunjangan, penghargaan maupun pembayaran lainnya yang mereka bayar atau terutang kepada orang pribadi dalam negeri sehubungan dengan pekerjaan jasa dan kegiatan yang dilakukan orang pribadi tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa Pajak Penghasilan Pasal 21 adalah pemotongan pajak atas penghasilan yang diterima oleh seorang Wajib Pajak pribadi atas pekerjaan, jasa, atau kegiatan yang dilakukannya di dalam negeri.

### **2. Objek Pajak PPh Pasal 21**

Berikut ini merupakan objek PPh Pasal 21 berdasarkan Peraturan Dirjen Pajak terbaru yaitu PER-16/PJ/2016 adalah sebagai berikut:

- a. Penghasilan yang diterima oleh pegawai tetap, baik berupa Penghasilan yang bersifat teratur maupun tidak teratur.
- b. Penghasilan yang diterima oleh penerima pension secara teratur berupa uang penghasilan sejenisnya.
- c. Penghasilan yaitu uang pesangon, uang manfaat pension, tunjangan hari tua yang dibayarkan sekaligus yang pembayarannya melewati jangka waktu 2 tahun sejak pegawai berhenti bekerja.

### **3. Tarif Pajak PPh Pasal 21**

Besaran nilai potongan tarif pajak PPh pasal 21 telah mengalami beberapa perubahan peraturan. Berikut ini akan dideskripsikan dua peraturan terakhir yang berlaku dalam perhitungan tarif

pajak PPh pasal 21 wajib pajak orang pribadi dalam negeri.

Berdasarkan dari UU Nomor 7 Tahun 2021 Pasal 17 ayat 1 Tarif pajak yang diterapkan atas penghasilan kena pajak bagi wajib pajak orang pribadi dalam negeri sebagai berikut :

Tabel 2. Tarif Umum PPh Pasal 21

Lapisan PKP	Tarif
s/d Rp. 60.000.000	5%
Rp. 60.000.000 – Rp. 250.000.000	15%
Rp. 250.000.000 – Rp. 500.000.000	25%
Rp. 500.000.000 – Rp. 5.000.000.000	30%
di atas Rp. 5.000.000.000	35%

Sumber : UU Nomor 7 Tahun 2021

Selanjutnya pemerintah Indonesia mengambil langkah penting dalam melakukan penyesuaian terhadap tarif pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 (PPh 21) di tahun 2024. Melalui penerbitan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 58 Tahun 2023, tarif pemotongan PPh 21 atas penghasilan dari pekerjaan, jasa, atau kegiatan yang diterima oleh Wajib Pajak resmi menggunakan tarif baru, yakni tarif efektif rata-rata atau TER. TER PPh 21 ini mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 2024.

Tarif Efektif Rata-Rata (TER) bulanan PPh pasal 21 dibagi ke dalam tiga kategori yaitu TER kategori A, TER kategori B dan TER kategori C. Ketiga kategori TER bulanan ini didasarkan pada Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP) sesuai dengan status perkawinan

dan jumlah tanggungan wajib pajak pada awal tahun pajak.

TER bulanan kategori A memiliki tarif PPh 21 mulai dari 0% untuk penghasilan bruto bulanan sampai dengan Rp. 5,4 juta hingga 34% untuk penghasilan bruto bulanan di atas Rp. 1,4 miliar. Untuk TER kategori A ini diterapkan bagi penghasilan bruto bulanan orang pribadi dengan status PTKP :

- a. Tidak kawin tanpa tanggungan (TK/0);
- b. Tidak kawin dengan tanggungan sebanyak 1 orang (TK/1);
- c. Kawin tanpa tanggungan (K/0).

TER bulanan kategori B memiliki tarif PPh 21 mulai dari 0% untuk penghasilan bruto bulanan sampai dengan Rp. 6,2 juta hingga 34% untuk penghasilan bruto bulanan di atas Rp. 1,405 miliar. TER bulanan kategori B diterapkan atas penghasilan bruto orang pribadi dengan status PTKP :

- a. Tidak kawin dengan tanggungan sebanyak 2 orang (TK/2);
- b. Tidak kawin dengan tanggungan sebanyak 3 orang (TK/3);
- c. Kawin dengan tanggungan sebanyak 1 orang (K/1);
- d. Kawin dengan tanggungan sebanyak 2 orang (K/2).

Sedangkan untuk TER bulanan kategori C memiliki tarif PPh 21 mulai dari 0% untuk penghasilan bruto bulanan sampai dengan Rp. 6,6 juta hingga 34% untuk penghasilan bruto bulanan di atas Rp1,419 miliar. Penerapan TER bulanan



kategori C ini diterapkan bagi penghasilan bruto orang pribadi dengan status PTKP kawin dengan jumlah tanggungan sebanyak 3 orang (K/3).

### **C. Kerangka Berfikir**

Kepatuhan wajib pajak adalah kondisi di mana wajib pajak memiliki kesediaan untuk memenuhi semua kewajiban perpajakan dan melaksanakan hak perpajakannya sesuai dengan aturan yang berlaku, tanpa perlunya adanya peringatan, pemeriksaan serta penerapan sanksi.

Tingkat kepatuhan wajib pajak orang pribadi pada karyawan PT. Glovis Indonesia International yang dipotong berdasarkan tarif PPh Pasal 21 terbaru atas penghasilan yang diperoleh dapat meningkatkan pemasukan sumber pendapatan utama bagi pemerintah dimana pendapatan ini digunakan untuk membiayai berbagai program dan layanan publik berbagai kegiatan pembangunan lainnya.

Perhitungan besaran potongan wajib pajak orang pribadi karyawan akan pajak PPh pasal 21 yang tepat akan sangat berpengaruh terhadap setoran pajak yang disetorkan kepada kas Negara.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian tentang analisis perhitungan PPh Pasal 21 wajib pajak orang pribadi pada karyawan tetap dan karyawan kontrak ini dilakukan pada karyawan di PT. Glovis Indonesia

International yang beralamat di Hyundai Factory, GIIC Kota Deltamas Lot DG7, Zone D, Desa Sukamukti, Kecamatan Bojongmangu, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, 17350. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2024 sampai dengan Maret 2024.

### **B. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu data slip gaji karyawan bulan Maret 2024 pada karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Glovis Indonesia International. Metode pengumpulan data diperoleh dengan menggunakan metode wawancara dan observasi terhadap karyawan tetap dan karyawan kontrak.

### **C. Desain Penelitian**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tehnik penelitian studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu dengan mengumpulkan, mengolah, dan menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan yang diteliti berdasarkan angka-angka. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif.

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskriptifkan variabel dengan diperkuat data perhitungan PPh Pasal 21 terbaru berdasarkan PP. No. 58 Tahun

2023 dengan perhitungan PPh Pasal 21 yang telah dipotong bagian personalian perusahaan pada slip gaji karyawan.

## **D. Instrumen Penelitian**

### **1. Wajib Pajak Orang Pribadi**

#### **a. Definisi Konseptual**

Wajib pajak orang pribadi adalah individu yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan perpajakan, memiliki kewajiban untuk melakukan pembayaran pajak berdasarkan penghasilan yang diterima.

#### **b. Definisi Operasional**

Wajib pajak orang pribadi adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Glovis Indonesia International yang memiliki kewajiban untuk melakukan pembayaran pajak berdasarkan penghasilan yang diterima.

### **2. Instrumen PPh Pasal 21**

#### **a. Definisi Konseptual**

Pajak Penghasilan Pasal 21 adalah pemotongan pajak yang dikenakan untuk penghasilan yang diterima oleh setiap orang pribadi atas pekerjaan, jasa atau kegiatan yang dilakukannya.

#### **b. Definisi Operasional**

Operasional variabel PPh Pasal 21 dalam penelitian ini menggunakan data perhitungan gaji karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Glovis Indonesia International bulan Maret 2024. Elemen perhitungan PPh Pasal

21 terbaru berdasarkan PP. No. 58 Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

PPh Pasal 21 = Tarif Bulanan TER Kategori A x Penghasilan Bruto

## **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga bahwa perhitungan PPh Pasal 21 wajib pajak orang pribadi pada karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Glovis Indonesia International sudah sesuai dengan aturan PPh Pasal 21 terbaru.

## **HASIL PENELITIAN DAN INTEPRETASI**

### **A. Hasil Penelitian**

Hasil penelitian mengenai analisis perhitungan PPh Pasal 21 wajib pajak orang pribadi pada karyawan tetap dan karyawan kontrak ini dilakukan pada karyawan di PT. Glovis Indonesia International diperoleh hasil sebagai berikut :

#### **1. Analisis Deskriptif**

##### **a. Deskriptif Gaji Karyawan Tetap**

Berikut ini adalah perhitungan gaji karyawan tetap menggunakan data slip gaji karyawan tetap (Syaima Luthfi A) bulan Maret 2024 dengan status belum menikah tanpa tanggungan, perhitungan sebagai berikut :

Penghasilan Bruto :

Gaji Rp. 6.014.250

Tunjangan Rp. 1.173.047

PPh 21 Rp. 90.978

Rp. 7.278.275

Pengurangan :	
BPJS	Rp. 513.618
PPh 21	<u>Rp. 90.978</u>
	<b>Rp. 604.596</b>
Penghasilan Bersih :	Rp. 6.673.679

Berdasarkan pada perhitungan gaji di atas, diketahui bahwa pendapatan bersih sebesar Rp. 6.673.679 yang berasal dari pendapatan kotor sebesar Rp. 7.278.275 yang dikurangkan dengan pengurangannya yaitu sebesar Rp. 604.596 yang terdiri dari tunjangan-tunjangan BPJS sebesar Rp. 513.618 dan PPh 21 sebesar Rp. 90.978. Dapat diketahui pula bahwa besaran nilai PPh Pasal 21 yang dibayarkan adalah sebesar Rp. 90.978.

#### b. Deskriptif Gaji Karyawan Kontrak

Berikut ini perhitungan gaji karyawan kontrak menggunakan data slip gaji karyawan kontrak (Erik Komarudin) bulan Maret 2024 dengan status belum menikah tanpa tanggungan, perhitungan sebagai berikut :

Penghasilan Bruto :	
Gaji	Rp. 5.281.147
Tunjangan	Rp. 1.175.014
PPh 21	<u>Rp. 65.213</u>
	<b>Rp. 6.521.392</b>
Pengurangan :	
BPJS	Rp. 451.009
PPh 21	<u>Rp. 65.213</u>
	<b>Rp. 516.222</b>
Penghasilan Bersih :	Rp. 6.005.170

Berdasarkan pada perhitungan gaji di atas, diketahui bahwa pendapatan bersih sebesar Rp. 6.005.170 yang berasal dari pendapatan kotor sebesar Rp.

6.521.392 yang dikurangkan dengan pengurangannya yaitu sebesar Rp. 516.222 yang terdiri dari tunjangan-tunjangan BPJS sebesar Rp. 451.009 dan PPh 21 sebesar Rp. 65.213. Dapat diketahui pula bahwa besaran nilai PPh Pasal 21 yang dibayarkan adalah sebesar Rp. 65.213.

#### 2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis perhitungan PPh Pasal 21 yang dibayarkan oleh karyawan adalah menggunakan aturan PPh 21 terbaru yaitu berdasarkan pada PP No. 58 Tahun 2023 yang diberlakukan mulai bulan Januari 2024. Berikut ini ditampilkan besaran tarif pajak terbaru berdasarkan PP. No. 58 Tahun 2023 yaitu Tarif Efektif Bulanan Kategori A (TER A) dengan kisaran gaji sampai Rp10,7 juta per bulan status PTKP sebagai berikut :

- Tidak kawin tanpa tanggungan (TK/0)
- Tidak kawin dengan tanggungan sebanyak 1 orang (TK/1)
- Kawin tanpa tanggungan (K/0)

Tabel 2. Tarif Efektif Bulanan Kategori A (TER A)

Gaji Bruto Bulanan (Rp)	Tarif TER
s/d 5.400.000	0%
5.400.000 – 5.650.000	0,25%
5.650.000 – 5.950.000	0,5%
5.950.000 – 6.300.000	0,75%
6.300.000 – 6.750.000	1%
6.750.000 – 7.500.000	1,25%
7.500.000 – 8.550.000	1,5%
8.550.000 – 9.650.000	1,75%
9.650.000 – 10.050.000	2%
10.050.000 – 10.350.000	2,25%
10.350.000 – 10.700.000	2,5%

Sumber : PP. No. 58 Tahun 2023

### a. Perhitungan PPh Pasal 21 Karyawan Tetap

Syaima Luthfi A merupakan seorang karyawan tetap di PT. Glovis Indonesia International yang berdasarkan slip gaji bulan Maret 2024 menerima penghasilan bruto sebesar Rp. 7.278.275. Syaima Luthfi A berstatus belum menikah dan tidak memiliki tanggungan (PTKP TK/0). Ilustrasi perhitungan TER PPh 21 terbaru adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{PPh 21} &= \text{Tarif Bulanan TER Kategori} \\ &\quad \text{A x Penghasilan Bruto} \\ &= 1,25\% \times \text{Rp. 7.278.275} \\ &= \text{Rp. 90.978} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui karyawan Syaima Luthfi A memiliki status TK/0 sehingga untuk besaran tarif PPh 21 menggunakan tarif TER Kategori A. Kemudian besaran penghasilan bruto yang diperoleh adalah sebesar Rp. 7.278.275, nominal ini berada pada kisaran tarif 1,25% (6.750.000 – 7.500.000 = 1,25%) sehingga perhitungan PPh 21 yang harus dibayarkan karyawan Syaima Luthfi A bulan Maret 2024 adalah sebesar Rp. 90.978.

### b. Perhitungan PPh Pasal 21 Karyawan Kontrak

Erik Komarudin merupakan seorang karyawan kontrak di PT. Glovis Indonesia International yang berdasarkan slip gaji bulan Maret 2024 menerima penghasilan bruto sebesar Rp. 6.521.392. Erik Komarudin berstatus belum menikah

dan tidak memiliki tanggungan (PTKP TK/0). Ilustrasi perhitungan TER PPh 21 terbaru adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{PPh 21} &= \text{Tarif Bulanan TER Kategori} \\ &\quad \text{A x Penghasilan Bruto} \\ &= 1\% \times \text{Rp. 6.521.392} \\ &= \text{Rp. 65.213} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui karyawan Erik Komarudin memiliki status TK/0 sehingga untuk besaran tarif PPh 21 menggunakan tarif TER Kategori A. Kemudian besaran penghasilan kotor yang diperoleh adalah sebesar Rp. 6.521.392, nominal ini berada pada kisaran tarif 1% (6.300.000 – 6.750.000 = 1%) sehingga perhitungan PPh 21 yang harus dibayarkan karyawan Erik Komarudin bulan Maret 2024 adalah sebesar Rp. 65.213.

### B. Interpretasi

Berdasarkan pada perhitungan gaji karyawan tetap menggunakan data slip gaji karyawan tetap Syaima Luthfi A dengan status belum menikah tanpa tanggungan, dapat diketahui bahwa besaran nilai PPh Pasal 21 yang dibayarkan bulan Maret 2024 adalah sebesar Rp. 90.978.

Berdasarkan pada perhitungan gaji karyawan kontrak menggunakan data slip gaji karyawan kontrak Erik Komarudin dengan status belum menikah tanpa tanggungan, dapat diketahui bahwa besaran nilai PPh Pasal 21 yang dibayarkan bulan Maret 2024 adalah sebesar Rp. 65.213.

Kemudian hasil ilustrasi perhitungan TER PPh 21 terbaru berdasarkan slip gaji bulan Maret 2024, diketahui karyawan tetap Syaima Lutfi A memiliki status TK/0 sehingga untuk besaran tarif PPh 21 menggunakan tarif TER Kategori A. Kemudian besaran penghasilan bruto yang diperoleh adalah sebesar Rp. 7.278.275, nominal ini berada pada kisaran tarif 1,25% ( $6.750.000 - 7.500.000 = 1,25\%$ ) sehingga perhitungan PPh 21 yang harus dibayarkan karyawan Syaima Lutfi A bulan Maret 2024 adalah sebesar Rp. 90.978.

Selanjutnya hasil ilustrasi perhitungan TER PPh 21 terbaru berdasarkan slip gaji bulan Maret 2024, diketahui karyawan kontrak Erik Komarudin memiliki status TK/0 sehingga untuk besaran tarif PPh 21 menggunakan tarif TER Kategori A. Kemudian besaran penghasilan kotor yang diperoleh adalah sebesar Rp. 6.521.392, nominal ini berada pada kisaran tarif 1% ( $6.300.000 - 6.750.000 = 1\%$ ) sehingga perhitungan PPh 21 yang harus dibayarkan karyawan Erik Komarudin bulan Maret 2024 adalah sebesar Rp. 65.213.

Berdasarkan pada perhitungan besaran nominal pajak PPh Pasal 21 pada slip gaji karyawan tetap dan karyawan kontrak bulan Maret 2024 yang dihitung oleh bagian personalia PT. Glovis Indonesia International serta berdasarkan ilustrasi perhitungan besaran nominal pajak TER PPh Pasal 21 terbaru, diperoleh jumlah nominal pajak PPh

Pasal 21 yang sama yaitu sebesar Rp. 90.978 untuk karyawan tetap dan Rp. 65.213 untuk karyawan kontrak. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis deskriptif dalam penelitian ini terjawab yaitu bahwa perhitungan PPh Pasal 21 wajib pajak orang pribadi pada karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Glovis Indonesia International sudah sesuai dengan aturan PPh Pasal 21 terbaru.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan dari hasil penelitian mengenai analisis perhitungan PPh Pasal 21 wajib pajak orang pribadi pada karyawan tetap dan karyawan kontrak ini dilakukan pada karyawan di PT. Glovis Indonesia International:

Berdasarkan pada perhitungan besaran nominal pajak PPh Pasal 21 pada slip gaji karyawan tetap dan karyawan kontrak bulan Maret 2024 yang dihitung oleh bagian personalia PT. Glovis Indonesia International serta berdasarkan ilustrasi perhitungan besaran nominal pajak TER PPh Pasal 21 terbaru, diperoleh jumlah nominal pajak PPh Pasal 21 yang sama yaitu sebesar Rp. 90.978 untuk karyawan tetap dan Rp. 65.213 untuk karyawan kontrak. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis deskriptif dalam penelitian ini terjawab yaitu bahwa perhitungan PPh Pasal 21 wajib pajak orang pribadi pada karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Glovis Indonesia International sudah sesuai dengan aturan PPh Pasal 21 terbaru.

## **B. Saran**

Saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian adalah bahwa sebaiknya manajemen PT. Glovis Indonesia Internasional agar mempertahankan metode perhitungan pajak PPh Pasal 21 wajib pajak orang pribadi karyawan yang sekarang sudah dijalankan dan diharapkan agar selalu memperbarui diri dengan perubahan terbaru dalam peraturan pajak PPh Pasal 21 bagi karyawan selalu sesuai dengan peraturan perpajakan yang terbaru.

Saran selanjutnya adalah manajemen PT. Glovis Indonesia Internasional memberikan transparansi dan komunikasi secara terbuka dengan karyawan tentang perhitungan pajak penghasilan PPh Pasal 21 mereka, sehingga karyawan memahami bagaimana pajak penghasilan mereka dihitung dan telah dibayarkan kepada Negara sebagai bentuk tanggungjawab perusahaan kepada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Direktorat Jenderal Pajak. 2007. *Undang-undang Nomor 28 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-undang Nomor 6 tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan tata Cara Perpajakan.*
- Direktorat Jenderal Pajak. 2009. *Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 Tentang Ketentuan Umum dan tata Cara Perpajakan.*
- Mardiasmo. 2011. *Perpajakan, Edisi Revisi Tahun 2008.* Yogyakarta : Andi.
- Muljono, Djoko. 2010. *Hukum Pajak : Konsep, Aplikasi, dan Penuntun Praktis.* Yogyakarta : Andi.
- Pemerintah Indonesia. 2021. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan. Lembaran Negara RI Tahun 2021, No 246.* Jakarta : Sekretariat Negara.
- Pemerintah Indonesia. 2023. *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 58 Tahun 2023 tentang Tarif Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 atas Penghasilan Sehubungan dengan Pekerjaan, Jasa, atau Kegiatan Wajib Pajak Orang Pribadi.* Jakarta : Sekretariat Negara.
- Peraturan Direktur Jenderal Pajak No. PER-16/PJ Tahun 2016. *Pedoman Teknis Tata Cara Pemotongan, Penyetoran, dan Pelaporan Pajak PPh Pasal 21 dan/atau PPh Pasal 26 Sehubungan dengan Pekerjaan, Jasa, dan Kegiatan Orang Pribadi.*
- Purwono, Herry. 2010. *Dasar-Dasar Perpajakan & Akuntansi Pajak.* Jakarta: Erlangga.
- Republik Indonesia. 2008. *UU Nomor 36 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga Atas UU Nomor 6 Tahun 1983 Tentang Pajak Penghasilan.*
- Salman, Kautsar Riza. 2017. *Perpajakan PPh dan PPN.* Jakarta : Indeks.
- Sari, Diana. 2014. *Perpajakan: Konsep, Teori dan Aplikasi Pajak Penghasilan, Mitra.* Jakarta : Wacana Media.
- Suandy, Erly. 2011. *Perencanaan Pajak, Edisi 5.* Jakarta: Salemba Empat.

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BSR INDONESIA

**Jatenangan Manalu**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : [jatenangan1960@gmail.com](mailto:jatenangan1960@gmail.com)

## ABSTRAK

*Penelitian ini dilaksanakan di PT. BSR Indonesia, dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BSR Indonesia. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. BSR Indonesia yang berjumlah 47 orang. Adapun teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh, dimana jumlah sample dalam penelitian ini adalah 47 orang sebanyak jumlah populasi yang ada. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi PT. BSR Indonesia. Pentingnya peningkatan prestasi kerja karyawan disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat prestasi kerja yang tinggi akan mendorong tercapainya tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh 39,4% persen terhadap Prestasi kerja karyawan, dalam hal ini didukung dari hasil analisis korelasinya  $r = 0,628$ . Budaya organisasi berpengaruh 33,5% persen terhadap Prestasi kerja karyawan, hal ini didukung dari analisis korelasinya  $r = 0,579$ . Secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan variabel budaya organisasi nyata mempengaruhi sebesar 46,8% persen terhadap Prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung dari hasil analisis korelasinya  $r = 0,684$ , dan sisanya 53,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti*

*Hasil Uji F sebesar 25,116 dengan signifikan F sebesar 0,000 ini menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Lingkungan kerja dan Budaya organisasi secara simultan nyata mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan*

**Keywords :** *Lingkungan kerja, Budaya orgaanisasi, Prestasi kerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi atau perusahaan agar mampu berjalan dengan baik,

haruslah memperhatikan dan memiliki daya saing yang tinggi. Faktor daya saing yang tinggi lebih banyak tergantung pada peningkatan sumber daya manusia. Hal



ini tentu saja diperlukan sumber daya manusia yang produktif dan inovatif.

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi PT. BSR Indonesia. Pentingnya peningkatan prestasi kerja karyawan disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat prestasi kerja yang tinggi akan mendorong tercapainya tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Bagi PT. BSR Indonesia, prestasi kerja sangat terkait erat dengan output yang akan didapat dan kelangsungan hidup perusahaan. Sangat sulit bagi perusahaan untuk mendapatkan keuntungan besar, jika prestasi kerja karyawan rendah. Meningkatkan prestasi karyawan adalah hal yang mutlak dan harus dilakukan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci kesuksesan usaha.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, diantaranya adalah lingkungan kerja. Karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja yang dapat membuat suasana kantor dalam keadaan baik. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan

menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Saat ini lingkungan kerja yang kondusif belum tercipta secara maksimal dalam perusahaan. Sebagian karyawan mengeluhkan tentang hubungan kerja mereka yang kurang optimal dengan rekan kerja mereka. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik pada PT. BSR Indonesia diduga akan membuat prestasi kerja karyawan akan menurun.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah budaya organisasi. budaya organisasi merupakan fondasi atau landasan untuk membangun perusahaan. Pengembangan budaya organisasi menjadi titik kritis dalam menciptakan prestasi kerja karyawan yang optimal guna tercapainya organisasi yang unggul. Saat ini PT. BSR Indonesia masih berupaya dalam membentuk suatu budaya organisasi yang kuat. Dari sudut pandang budaya, organisasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu organisasi dengan budaya lemah (*weak culture organization*) dan organisasi yang memiliki budaya kuat (*strong culture organization*). Idealnya adalah organisasi

yang berhasil membentuk budaya organisasi yang kuat karena di dalamnya terdapat individu-individu yang memiliki *shared value* yang konsisten dan memiliki tujuan dan perilaku yang sama dan efektif. Namun *strong culture organization* tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan perlu proses untuk dikembangkan. Pembentukan budaya organisasi pada setiap perusahaan melewati proses yang berbeda-beda. Ada perusahaan yang merancang nilai-nilai budaya didasarkan pada sejarah hidupnya suatu organisasi. Misalkan, bagaimana organisasi itu jatuh bangun menghadapi berbagai krisis, kesuksesan dan sebagainya. Pengalaman-pengalaman itu pada akhirnya bisa menjadi pelajaran penting untuk kemudian diformulasikan dalam bentuk nilai-nilai aturan yang menjadi semangat bersama. Ada pula budaya organisasi yang secara sengaja dirancang berdasarkan kesepakatan para anggota manajemen puncak organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini diberi judul: "Pengaruh lingkungan kerja dan Budaya organisasi terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. BSR Indonesia"

## **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **A. Prestasi kerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Prestasi kerja Karyawan**

Menurut Mangkuprawira, Sjafrri (2005:223), "Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi

mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan."

Pendapat lain menyatakan "Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan, produk atau jasa yang dihasilkan, yang diberikan seseorang atau sekumpulan orang." Nitisemito (2005:68).

Menurut Nawawi Hadari (2007: 234) "Prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material."

Menurut Handoko, T. Hani (2009: 135) "Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan."

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009:93) "Penilaian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu."

Menurut Sastrohadiwiryo (2013 : 243) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan.

## 2. Faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan

Sunyoto (2012:198) menyatakan, terdapat tujuh faktor yang diidentifikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang karyawan

### a. Faktor internal

#### 1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja bermakna tertib, baik cara maupun waktu. Lingkungan kerja baik waktu maupun cara sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja cara, mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam bentuk kualitas. Sedangkan lingkungan kerja waktu akan meningkatkan prestasi kerja karyawan secara kuantitas. Karyawan yang lingkungan kerja mematuhi standart operational prsedure (SOP) akan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan rapi sesuai dengan standar kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Sementara karyawan yang lingkungan kerja mematuhi waktu kerja, maka secara kuantitas hasil kerjanya akan jauh lebih baik. Jadi mental lingkungan kerja ikut berperan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

#### 2) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Atau sederhananya, motivasi sering diartikan sebagai semangat kerja yang tinggi. Pekerjaan yang dilakukan dengan motivasi yang

tinggi akan terasa lebih ringan dan jauh dari stress. Hasilnya pun jauh lebih baik baik secara kualitas maupun kuantitas.

#### 3) Kecerdasan

Faktor internal lain yang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah kecerdasan individu tersebut. Karyawan yang cerdas akan dengan mudah memahami SOP tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut akan meminimalisir error atau kesalahan dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

#### 4) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah salah satu sifat yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Karyawan yang bertanggung jawab akan berusaha mengerjakan setiap tugas yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu.

### b) Faktor Eksternal

#### 4) Kondisi keluarga

Kondisi keluarga dapat mempengaruhi suasana hati dan psikologis karyawan. Mau tidak mau secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap motivasi dan kelingkungan kerjaan kerja. Kondisi rumah yang tidak tenang, banyak permasalahan akan menurunkan motivasi kerja dan akhirnya

berdampak pada kelingkungan kerja dan prestasi kerja. Hal ini otomatis akan menurunkan prestasi kerja. Sebaliknya kondisi rumah yang tenang, bahagia akan memberikan motivasi kerja yang tinggi, jauh dari stress. Hal ini tentu akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

## 2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang bersahabat dan saling mendukung serta pimpinan yang care akan memberi motivasi positif dalam bekerja. Karyawan akan bahu membahu bekerja dengan penuh keceriaan. Persaingan sehat antar karyawan pun akan mewarnai keseharian dalam perusahaan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman, rekan kerja yang tidak bersahabat, pimpinan yang kurang menghargai karyawan akan menurunkan prestasi kerja. Karyawan pun akan bekerja ogah-ogahan dan tidak bersemangat.

## 3) Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah hak karyawan yang harus diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang terdidik dan terlatih sesuai dengan bidangnya akan bekerja lebih cerdas dan baik. Sudah seharusnya setiap perusahaan mengalokasikan dana untuk mening-

katkan pengetahuan dan keterampilan karyawan secara berkala. Harapannya prestasi kerja karyawan akan terus meningkat, seiring dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan mereka.

## 3. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko, T. Hani (2015:120) manfaat penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

- a. Perbaikan Prestasi Kerja Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.
- b. Penyesuaian Kompensasi Evaluasi prestasi kerja dapat membantu para pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Keputusan-keputusan Penempatan Promosi, transper dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu untuk diantisipasi. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- d. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan Prestasi kerja yang jelek menunjukkan kebutuhan latihan, demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karier Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu

tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

- f. Penyimpanan-penyimpanan Proses Staffing Prestasi kerja yang baik dan jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- g. Ketidakkuratan Informasional Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.
- h. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan Prestasi kerja yang jelek merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
- i. Kesempatan kerja yang adil Penilaian kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- j. Tantangan-tantangan eksternal Prestasi kerja dapat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial dan lainnya.

## **B. Lingkungan kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan kerja**

Menurut Rivai (2011:165) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri.

Definisi Lingkungan Kerja dikemukakan oleh Alex. S. Nitisemito ,dalam buku penelitian sumber daya manusia

(2015:38) yang mengatakan bahwa :  
“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”

Menurut pendapat Sedarmayanti (2009:29) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2009:21) yang

dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

### **1. Penerangan di Tempat Kerja**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

### **2. Temperatur di Tempat Kerja**

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai

tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

### **3. Kelembaban di Tempat Kerja**

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

### **4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja**

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di

sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### **5. Kebisingan di Tempat Kerja**

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan optimal.

#### **6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja**

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

#### **7. Bau-bauan di Tempat Kerja**

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### **8. Tata Warna di Tempat Kerja**

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna

kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

## 9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

## 10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

## 11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

## C. Budaya organisasi

### 1. Pengertian Budaya organisasi

Menurut Robbins (2002:289) “Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.”

Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2005:391) “Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.”

Menurut Cushway dan Lodge (2000:98) “Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang akan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.”

Menurut Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2005:113) yang dikutip dari Edgar H. Schein mendefinisikan bahwa: “Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal”.

### 2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2001:294), fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.



- b. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- c. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan, sehingga tercapai kinerja yang maksimal.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Metode Pengumpulan data**

Nazir (1999:145) mendefinisikan pengumpulan data sebagai prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi pustaka, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.
2. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada karyawan PT. BSR Indonesia yang

telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini.

3. Observasi dan wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan pencarian data informasi perusahaan yang didapat dari bagian terkait untuk mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini.

### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian Suharsimi (2006:130). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2002:57). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BSR Indonesia yang berjumlah 47 orang karyawan

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2008: 81). Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang yaitu sejumlah banyaknya populasi yang ada.

### C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas (*independent variable*).  
Variabel bebas yaitu merupakan variabel yang dapat diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Didalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah : Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Budaya organisasi ( $X_2$ ).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)  
Variabel terikat yang diasumsikan terpengaruh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah yang diberi simbol Y yaitu prestasi kerja karyawan.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil penelitian

#### a. Determinasi berganda

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh gambaran besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0.626. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi total pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 62,6% persen. Ini berarti terdapat pengaruh variabel lain diluar penelitian sebesar 37,4% persen seperti kemampuan dan keahlian, dan lain-lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 <sup>a</sup>	.626	.609	3.33563

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan

#### b. Regresi berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel prestasi kerja karyawan apabila variabel diklat dan variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan

atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif.

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	8.939	3.875		2.307	.026
Lingkungan kerja	.421	.125	.386	3.373	.002
Budaya organisasi	.642	.147	.499	4.361	.000

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standar sebagai berikut :  
 $Y = 8,939 + 0,421X_1 + 0,642X_2$

Di mana :

Y = Variabel Prestasi kerja karyawan

X<sub>1</sub> = Variabel Lingkungan kerja kerja

X<sub>2</sub> = Variabel Budaya organisasi

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta diperoleh sebesar 8,939, menyatakan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja kerja dan budaya organisasi besarnya nilai prestasi kerja karyawan sudah terbentuk sebesar 8,939.
- b. Variabel lingkungan kerja kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,421. Hal ini diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja kerja (X<sub>1</sub>) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) tetap atau konstan (0), maka prestasi kerja

karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan 0,421 satuan.

- c. Variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,642. Hal ini diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja kerja (X<sub>1</sub>) tetap atau konstan (0), maka prestasi kerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,642 satuan.

#### c. Uji f

Untuk menguji keberartian model digunakan Uji F seperti tercantum pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar 0,000 (< 0,10). Ini berarti H<sub>0</sub> ditolak atau H<sub>1</sub> diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	820.311	2	410.155	36.863	,000 <sup>a</sup>
Residual	489.562	44	11.126		
Total	1309.872	46			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan

Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Lingkungan kerja dan Budaya organisasi secara simultan nyata mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, besaran pengaruh kedua variabel bebas ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.626. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi total pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel prestasi kerja

karyawan sebesar 62,6% persen. Ini berarti terdapat pengaruh variabel lain diluar penelitian sebesar 37,4% persen seperti kemampuan dan keahlian, dan lain-lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji F menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Lingkungan kerja dan Budaya organisasi secara simultan nyata mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2005, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu Sp. 2009. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkuprawira, Sjafri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (edisi kedua). Ghalia Indonesia: Bogor.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedelapan. BPF. Yogyakarta
- Nawawi, Hadari. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Untuk Bisnis Yang Kompetitif”*. Edisi enam (revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2011, *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Riduwan. 2003. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sunyoto, Danang. 2012. *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan ke-2. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Sondang P. Siagian, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2010, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta.
- Wirawan. 2014. *Evaluasi Prestasi kerja :Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta Salemba Empat.

# PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN LOKASI TERHADAP MINAT BELI DI RESTORAN SEDERHANA JATIBENING BEKASI

**Muhammad Al Dzikra Arief**

Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kalbis  
Email: [alfialdzikra@gmail.com](mailto:alfialdzikra@gmail.com)

**Donant Alananto Iskandar**

Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kalbis  
Email: [donant.iskandar@kalbis.ac.id](mailto:donant.iskandar@kalbis.ac.id)

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine whether there is an influence between service quality and location influence on purchase intention of Sederhana Restaurant in Jatibening Bekasi. This study uses a quantitative approach through a survey of 165 Sederhana Restaurant consumers. The sampling method is non-probability sampling. The results of the hypothesis (t test) show that the service quality variable is not significantly related to purchase intention. This is indicated by the t count of the service quality variable are lower than the t table and the location is significantly related to buy interest are greater than the t table. The conclusion of this study is that the variable location are related to purchase intention. This can be interpreted that, increasing or decreasing purchase intention depends on the location influence created and in accordance with the needs and desires from the consumers.*

**Keywords:** *service quality, location, purchase intention, quantitative, restaurant.*

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kualitas pelayanan dan lokasi terhadap minat beli di Restoran Sederhana Jatibening Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei kepada 165 konsumen Restoran Sederhana di Jatibening Bekasi. Metode pengambilan sampel adalah non probability sampling. Hasil hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa variabel kualitas layanan tidak berpengaruh secara signifikan dengan minat beli. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung dari variabel kualitas layanan yang lebih kecil dari t tabel dan lokasi secara signifikan berhubungan dengan minat beli dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel. Kesimpulan dari studi ini adalah bahwa variabel lokasi berhubungan dengan minat beli. Ini dapat diartikan bahwa, peningkatan atau penurunan minat beli tergantung pada lokasi yang dibuat dan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan dari konsumen.*

**Kata Kunci :** *kualitas pelayanan, lokasi, minat beli, kuantitatif, restoran*

## I. PENDAHULUAN

Indonesia memiliki kekayaan kuliner yang luar biasa. Salah satu kuliner yang paling populer dan digemari oleh masyarakat Indonesia adalah masakan Padang. Masakan Padang berasal dari daerah Minangkabau, Sumatera Barat, yang terkenal dengan cita rasa pedas, gurih, dan kaya rempah. Beberapa menu masakan Padang yang terkenal antara lain adalah rendang, gulai, sate padang, nasi kapau, dan dendeng balado. Di Indonesia, terdapat beberapa franchise restoran Padang yang sudah terkenal dan salah satunya adalah Restoran Sederhana

Restoran Sederhana adalah salah satu rumah makan padang yang berdiri pada tahun 1972 milik Bustaman di pasar Bendungan Hilir, Jakarta. Restoran Sederhana merupakan sebuah tempat makan yang menawarkan menu hidangan khas Padang Sumatera Barat. Restoran Sederhana memiliki 200 cabang yang tersebar diseluruh Indonesia. Selain menyajikan makan khas Padang, mereka juga memberikan pelayanan dan fasilitas mendukung. Restoran Sederhana yang akan dibahas berada di Jalan Caman Raya No.116, RT.007/RW.001, Jati-bening, Kecamatan Pondokgede, Kota Bks, Jawa Barat 17412, Bekasi Barat. Restoran ini sudah berdiri sejak 15 Agustus 2014. Restoran ini memperkerjakan sebanyak 37 karyawan.

Kualitas pelayanan adalah suatu tindakan yang mengutamakan pada pemenuhan kebutuhan, persyaratan, dan ketepatan waktu untuk memenuhi

harapan pelanggan. Sebagaimana dikemukakan oleh Kasmir, (2017), kualitas pelayanan adalah perilaku atau tindakan individu atau organisasi yang bertujuan untuk memuaskan pelanggan atau karyawan. Tentu saja kepuasan terjadi ketika harapan pelanggan terpenuhi. Secara umum mutu berarti bentuk, wujud, atau kenyataan yang diberikan oleh suatu konsep yang diinginkan. Oleh karena itu, kualitas pelayanan juga dapat diartikan sebagai perwujudan atau pelayanan yang diberikan. Perwujudan ini berarti memerlukan fitur dan kondisi khusus yang harus dipenuhi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Sebagaimana dikemukakan oleh Kotler & Keller (2016) kualitas pelayanan adalah kelengkapan karakteristik suatu produk atau jasa yang dapat memuaskan suatu kebutuhan. Tentunya materialisasi kinerja juga harus disajikan dengan sebaik-baiknya. Hal ini erat kaitannya dengan penjaminan mutu, atau seberapa baik atau buruk mutu yang disajikan. Sebagaimana dikemukakan oleh Abubakar (2018) kualitas pelayanan adalah kemampuan suatu perusahaan dalam memberikan kualitas pelayanan yang terbaik dibandingkan dengan pesaingnya.

Afandi (2018) menyatakan bahwa dalam meningkatkan kualitas pelayanan, perlu diperhatikan aspek kualitas pelayanan sebagai berikut:

1. Prosedur pelayanan standar bagi penyedia dan penerima layanan, termasuk pengaduan.

2. Waktu pemrosesan ditentukan sejak permohonan diajukan sampai dengan selesainya, termasuk pengaduan.
3. Biaya layanan mencakup rincian yang ditentukan selama proses pemberian layanan.
4. Produk jasa, hasil suatu jasa yang diperoleh sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
5. Sarana dan prasarana harus disediakan secara memadai oleh penyelenggara pelayanan publik.
6. Kompetensi petugas pemberi pelayanan harus ditetapkan secara tepat berdasarkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan.

Lokasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap strategi bisnis perusahaan, karena lokasi merupakan biaya yang signifikan ketika pemilik bisnis memutuskan untuk menempatkan bisnisnya dan beroperasi di lokasi tertentu, banyak biaya menjadi biaya tetap yang sulit untuk dikurangi. Strategi pemasaran layanan dan preferensi pemilik diperhitungkan saat memilih lokasi bisnis.

Pemilihan lokasi yang tepat merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh seorang pengusaha sebelum memulai usaha. Pemilihan lokasi yang tepat seringkali menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Lokasi seringkali mempunyai kekuatan untuk membentuk strategi bisnis perusahaan karena merupakan faktor biaya dan pendapatan. Lokasi strategis bertujuan

untuk memaksimalkan keunggulan lokasi bagi perusahaan (Heizer & Render 2015).

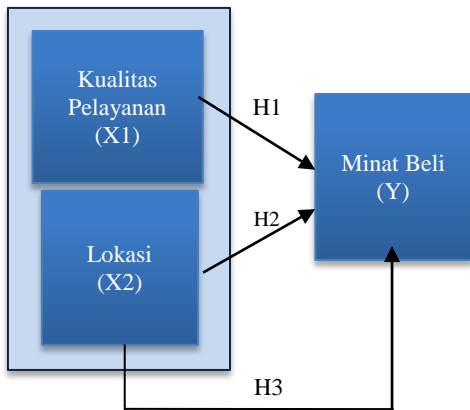
Dari penjelasan diatas peneliti mengambil restoran Sederhana karena restoran tersebut adalah restoran yang menjadi pilihan orang karena kualitas yang memiliki standar yang tinggi hampir di seluruh cabangnya. Peneliti memilih restoran Sederhana sebagai objek penelitian karena restoran ini memiliki standar kualitas yang tinggi dan menjadi pilihan banyak orang. Menurut penelitian oleh Husna (2018), restoran Sederhana diminati oleh sekitar 28,4 juta orang Indonesia, menjadikannya restoran yang paling diminati di Indonesia.

Adapun tujuan penelitian artikel ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas pelayanan dan lokasi terhadap minat beli di Restoran Sederhana Jatibening Bekasi baik secara parsial maupun simultan.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Model Konseptual Penelitian merupakan sebuah penjelasan logis mengenai hubungan antar variabel, Dimana hubungan yang dibentuk dalam penelitian berdasarkan kerangka teoritis yang sudah disusun Suryani & Hendryadi (2016). Maka berikut gambaran model konseptual:





Gambar 1 Model Gambar Berpikir Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Ho1: Kualitas pelayanan tidak berpengaruh signifikan terhadap minat beli konsumen restoran Sederhana di wilayah Bekasi Barat.
2. Ha1: Kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap minat beli konsumen restoran Sederhana di wilayah Bekasi Barat.
3. Ho2: Lokasi tidak berpengaruh signifikan terhadap minat beli konsumen restoran Sederhana di wilayah Bekasi Barat.
4. Ha2: Lokasi berpengaruh signifikan terhadap minat beli konsumen restoran Sederhana di wilayah Bekasi Barat.
5. Ho3: Kualitas Pelayanan dan Lokasi tidak berpengaruh signifikan terhadap minat beli konsumen restoran Sederhana di wilayah Bekasi Barat.

6. Ha3: Kualitas pelayanan dan Lokasi berpengaruh signifikan terhadap minat beli konsumen restoran Sederhana di wilayah Bekasi Barat.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode penelitian kuantitatif adalah metode yang mengandalkan pengukuran objektif dan analisis matematis (statistik) terhadap sampel data yang diperoleh melalui kuesioner, jejak pendapat, tes, atau instrumen penelitian lainnya untuk membuktikan atau menguji hipotesis (dugaan sementara) yang diajukan dalam penelitian (Sugiyono, 2018) dengan rumusan masalah pada metode kuantitatif penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif yaitu suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini variabel yang akan diuji adalah kualitas pelayanan (X1) dan lokasi (X2) sebagai variabel independen dan minat beli (Y) sebagai variabel dependen.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki keadaan tertentu, atau sebagian anggota yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi.(Martono & Nanang, 2016). Metode *purposive sampling* diterapkan dalam penelitian ini. Teknik ini memungkinkan peneliti menentukan sampel berdasarkan pertimbangan yang telah ditetapkan, dengan fokus pada konsumen restoran Sederhana Jatibening di Bekasi Barat.

### III. PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	9,841	3,371		2,919	0,004
	Kualitas Pelayanan (X1)	0,008	0,084	0,009	0,101	0,920
	Lokasi (X2)	0,277	0,066	0,394	4,194	0,000

Sumber: Olahan data peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas maka persamaan regresi linear berganda dapat dibaca sebagai berikut:

$$Y \text{ (Minat Beli)} = 9,841 + 0,008X1 \text{ (Kualitas Pelayanan)} + 0,277X2 \text{ (Lokasi)} + e$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda diatas maka hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 9,841 artinya jika Kualitas Pelayanan (X1) dan Lokasi (X2) nilainya adalah 0, maka Minat Beli memiliki nilai 9,841.
2. Koefisien regresi variabel Kualitas Pelayanan (X1) sebesar 0,008, artinya jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan Kualitas Pelayanan (X1) mengalami kenaikan 1 tingkat, maka Minat Beli (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,008. Koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara Kualitas Pelayanan (X1) dengan Minat Beli (Y), semakin naik Kualitas Pelayanan (X1) maka Minat Beli (Y) semakin naik.
3. Koefisien regresi variabel Lokasi (X2) sebesar 0,277 artinya jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan

Lokasi (X2) mengalami kenaikan 1 tingkat, maka Minat Beli (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,277. Sehingga manajemen perlu menganalisis kualitas pelayanan apabila ingin kegiatan yang dilakukan dapat efektif dalam meningkatkan penjualan masakan padang Sederhana.

Tabel 2 Hasil Korelasi Ganda (R) dan Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model Summary					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig. F Change	
1	0,400	0,160	0,150	4,457	0,000

a. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan (X1), Lokasi (X2)

b. Dependent Variable: Minat Beli

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Kualitas Pelayanan (X1) dan Lokasi (X2) memiliki hubungan positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Minat Beli (Y). Hubungan tersebut ditandai dengan nilai R yang diperoleh sebesar 0,400 dan nilai pada *Adjusted R Square* sebesar 0,150 atau sebesar 15%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase variabel independen yaitu Kualitas Pelayanan (X1) dan Lokasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Minat Beli (Y) adalah sebesar 15% yang artinya, sisa 85% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 3 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,841	3,371		2,919	0,004
	Kualitas Pelayanan (X1)	0,008	0,084	0,009	0,101	0,920
	Lokasi (X2)	0,277	0,066	0,0394	4,194	0,000

a. Dependent Variable: Minat Beli (Y)

Sumber: Olahan data peneliti, 2024

Variabel Kualitas Pelayanan (X1) memiliki t hitung 0,101 sedangkan t tabel sebesar 1,974 dan nilai signifikan P value 0,920. Hal ini menunjukkan bahwa  $0,101 < 1,974$  dan  $0,920 > 0,05$  artinya secara parsial variabel Kualitas Pelayanan (X1) tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap variabel Minat Beli (Y), sehingga Ho1 diterima dan Ha1 ditolak.

Variabel Lokasi (X2) memiliki t hitung sebesar 4,194 sedangkan t tabel sebesar 1,974 dan nilai signifikan P value adalah sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa  $4,194 > 1,974$  dan  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial variabel Lokasi (X2) terdapat pengaruh secara signifikan terhadap variabel Minat Beli (Y), sehingga Ha2 diterima dan Ho2 ditolak serta mendukung data hipotesis.

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum Of	Mean	F	Sig.	
		Squares	df			
1	Regression	613,583	2	306,791	15,446	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	3217,593	162	19,862		
	Total	3831,176	164			

a. Dependent variable: Minat Beli (Y)

b. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan (X1), Lokasi (X2)

Sumber: Olahan data peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas, diketahui hasil F hitung dari variabel kualitas pelayanan (X1) dan lokasi (X2) adalah sebesar 15,446 dan nilai signifikansi p value sebesar 0,000. Untuk perbandingan nilai F hitung variabel kualitas pelayanan (X1) dan lokasi (X2) yaitu sebesar  $15,446 > 3,05$  dan p value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kualitas pelayanan (X1) dan lokasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel minat beli (Y), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel bebas pengaruh kualitas pelayanan (X1) dan lokasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat minat beli (Y).

#### IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada pembahasan, maka hasil dari analisis tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas Pelayanan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel minat beli.
2. Lokasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat beli.
3. Kualitas Pelayanan dan Lokasi secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Minat Beli.

Berikut beberapa saran terkait penelitian yang dilakukan di Restoran Sederhana, antara lain sebagai berikut:

1. Restoran Sederhana sebaiknya memaksimalkan kerapihan dan penampilan pelayan atau *waitress* agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan meningkatkan kenyamanan area restoran untuk meningkatkan kualitas pelayanan
2. Restoran sederhana sebaiknya memaksimalkan fitur dari Google Map dan memperhatikan ulasan dari penggunaannya dan dapat memperhatikan penempatan lokasi restoran apabila membuka restoran baru yang lebih strategis.
3. Restoran sederhana sebaiknya mempertahankan kualitas pelayanan, mengumpulkan umpan balik dari pelanggan dan berinovasi pada menu agar pelanggan bisa memberikan saran kepada orang lain dan meningkatkan iklan atau promosi dari Restoran Sederhana Jatibening agar lebih dikenal.

Saran untuk penelitian selanjutnya bertujuan untuk membantu dan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan atau ingin melakukan penelitian dengan judul dan variabel, diantara adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya merencanakan waktu penelitian dengan lebih matang, termasuk membuat jadwal yang lebih fleksibel untuk mengantisipasi kendala yang mungkin muncul. Selain itu, mempertimbangkan untuk memperpanjang durasi penelitian agar data yang dikumpulkan lebih komprehensif.
2. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk memperluas objek penelitian atau memilih objek yang lebih relevan dan menarik bagi kelompok usia yang lebih luas. Melakukan survei awal untuk mengetahui minat dan preferensi dari berbagai kelompok usia dapat membantu dalam memilih objek penelitian yang lebih tepat.
3. Untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif, peneliti selanjutnya sebaiknya mengambil data dari beberapa lokasi yang berbeda. Ini akan membantu dalam mengurangi bias dan memberikan gambaran yang lebih luas tentang fenomena yang diteliti. Selain itu, mempertimbangkan variasi demografis dan geografis dapat meningkatkan validitas hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Rusydi. (2018). *Manajemen Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.
- Afandi, N. M. (2018). *Administrasi Publik Untuk Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Heizer J., & Render B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Salemba Empat.
- Husna. (2018). *10 Restoran Favorit Orang Indonesia, Tempat Makan Favorit Kalian Ada di Urutan Berapa?* Travel.Tribunnews.Com. <https://travel.tribunnews.com/2018/09/16/10-restoran-favorit-orang-indonesia-tempat-makan-favorit-kalian-ada-di-urutan-berapa>
- Kasmir. (2017). *Customer Service Excellent*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kotler., & Keller. (2016). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT. Indeks.
- Martono, & Nanang. (2016). *Metode penelitian kuantitatif: analisis isi dan analisis data sekunder (Ed. Revisi 2.)*. Jakarta: Rajawali Pers 2016.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, & Hendryadi. (2016). *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam. 1*.